

2014-09-17

BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES PARA LA EXPLORACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN DE HIDROCARBUROS



E: SOCIAL GOOD PRACTICES FOR THE EXPLORATION AND
EXPLOTATION OF HYDROCARBONS

CORRESPONDENCIA:

DESCRIPTORES: buenas prácticas; responsabilidad
social; hidrocarburos; exploración;
explotación.

I.C.S.: 03.100.99

Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC)
Apartado 14237 Bogotá, D.C. - Tel. (571) 6078888 - Fax (571) 2221435

PRÓLOGO

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, **ICONTEC**, es el organismo nacional de normalización, según el Decreto 2269 de 1993.

ICONTEC es una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro, cuya Misión es fundamental para brindar soporte y desarrollo al productor y protección al consumidor. Colabora con el sector gubernamental y apoya al sector privado del país, para lograr ventajas competitivas en los mercados interno y externo.

La representación de todos los sectores involucrados en el proceso de Normalización Técnica está garantizada por los Comités Técnicos y el período de Consulta Pública, este último caracterizado por la participación del público en general.

La GTC 250 fue ratificada por el Consejo Directivo de 2014-09-17.

Esta guía está sujeta a ser actualizada permanentemente con el objeto de que responda en todo momento a las necesidades y exigencias actuales.

A continuación se relacionan las empresas que colaboraron en el estudio de esta guía a través de su participación en el Comité Técnico 238 Prácticas en el Sector Hidrocarburos.

ACCIÓN VIVA -ONG- AECSA S.A.S. AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS -ANH- AGENCIA NACIONAL PARA LA SUPERACIÓN DE LA POBREZA EXTREMA -ANSPE- ALIANSS AMERISUR RESOURCES ARCE ROJAS CONSULTORES ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS -ACIPET- ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETRÓLEO -ACP- ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA -ANDI- AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES -ANLA- BSD CONSULTING C&MA LTDA. CÁMARA COLOMBIANA DE BIENES Y SERVICIOS PETROLEROS -CAMPETROL- CÁMARA DE COMERCIO COLOMBO CANADIENSE -CCCC- CENTRO DE ANÁLISIS Y ASUNTOS PÚBLICOS -CAAP-	CENTRO VINCULAR DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE -PUCV- CEPCOLSA CHEVRON PETROLEUM COMPANY CLEAN ENERGY RESSOURCE S.A. COLOMBIA ENERGY SERVICES S.A. CONCALIDAD LTDA. CONFIPETROL S.A.S. CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD -CCS- CORPORACIÓN PROJEKT MANAGEMENT DCX S.A.S. DGSÍ COLOMBIA ECOPETROL EDP SOLUCIONES EQUIÓN ENERGÍA EQUITABLE ORIGIN ERAZO VALENCIA S.A. EXXONMOBIL FCDS DOI - ITAP / DEPARTAMENTO DEL INTERIOR DE ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA FONDO FINANCIERO DE PROYECTOS DE DESARROLLO -FONADE- FUNDACIÓN CODESARROLLO FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ
--	--

GEOCOL CONSULTORES
GESTIÓN RESPONSABLE CONSULTORES
GOLDER ASSOCIATES
GRAN TIERRA ENERGY
HOCOL S.A.
HS&E LTDA.
IG CONSULTORES
INDEPENDENCE S.A.
INNOVA VALOR S.A.S.
INSTITUTO COLOMBIANO DE
DESARROLLO RURAL -INCODER-
INTEGRAL DE SERVICIOS TÉCNICOS
INTEROIL E&P
LEWIS ENERGY
LEXIA S.A.S.
M&M ESTUDIO JURÍDICO
MAXIMIZAR EQUIPO CONSULTOR
MINISTERIO DE AMBIENTE Y
DESARROLLO SOSTENIBLE
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA
Y TURISMO
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
MINISTERIO DE TRABAJO
MINISTERIO DEL INTERIOR
MONTAJES JM S.A.
MORE & WHITE ENERGY
NEXEN PETROLEUM COLOMBIA LTD.
OCCIDENTAL DE COLOMBIA -OXY-

OLEODUCTO CENTRAL S.A. -OCENSA-
OLEODUCTO DE LOS LLANOS
ORIENTALES S.A. -ODL-
P1 ENERGY CORPORATION
PACIFIC RUBIALES ENERGY
PAREX RESOURCES S.A.
PERCO COLOMBIA
PETREX S.A.
PETROBRAS
PETRÓLEOS DEL NORTE -PETRONORTE-
PLUSPETROL
PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA EL DESARROLLO EN COLOMBIA -
PNUD-
REPSOL COLOMBIA
SAN ANTONIO INTERNACIONAL
SECTOR DE LA MINERÍA A GRAN ESCALA
-SMGE-
SIGNUM CONSULTING
TRUST CONSULTORES
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE
SANTANDER -UIS-
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
VERANO ENERGY
VETRA EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN
COLOMBIA S.A.S.
Y&V & BOHÓRQUEZ INGENIERÍA S.A.S.

Además de las anteriores, en Consulta Pública el Proyecto se puso a consideración de las siguientes empresas:

ACIPET
ADVANTAGE ENERGY SUCURSAL
COLOMBIA
ALCALDÍA DE MANAURE
ALCALDÍA DE URIBIA
ALPHA CONSULTORES LTDA.
ÁLVAREZ, ESCANDÓN & LIÉVANO
ARDURA S.A.S.
ARGUS COLOMBIA S.A.
ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL
PUTUMAYO
ASOCIACIÓN AMAZONAS
ASOCIACIÓN DE FUNDACIONES
PETROLERAS
ASOCIACIÓN REGIONAL DE EMPRESAS
DEL SECTOR PETRÓLEO, GAS Y
BIOCOMBUSTIBLES EN LATINOAMÉRICA Y
EL CARIBE -ARPEL-
ASOGRAVAS

AZABACHE ENERGY INC. SUCURSAL
COLOMBIA
BD PRODUCTION CO. INC.
BERNARDO ESCALLON MAINWARING
ABOGADOS
CABILDO INDÍGENA VILLAGARZÓN
CANACOL ENERGY COLOMBIA S.A.
CAPITANÍA DEL PUERTO DE LA GUAJIRA
CENTRO INTERNACIONAL DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL &
SOSTENIBILIDAD
CERREJÓN
CODAFUI
COLOMBIA ENERGY DEVELOPMENT CO
COLUMBUS ENERGY SUCURSAL
COLOMBIA
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE ENERGÍA
Y GAS -CREG-

COMITÉ MINERO ENERGÉTICO DE NORTE DE SANTANDER
COMITÉ MINERO-ENERGÉTICO DE SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS - CME-
COMPAÑÍA DE TRATAMIENTO DE LODOS S.A. -CONTROL-
COMPAÑÍA OPERADORA PETROCOLOMBIA S.A.S.
COMUNIDAD WAYUU
CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE PETRÓLEOS -CPIP-
CONSORCIO CANAGUARO
CONTROL RISKS
CORPOGUAJIRA
CORPORACIÓN TRANSPARENCIA POR COLOMBIA
DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA GUAJIRA
DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN -DNP-
DEPARTAMENTO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL -DPS-
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DE COLOMBIA -DIAN-
DRILLING & GEOPHYSICAL SERVICES INT'L - DGSi S.A.
DRUMMOND LTDA.
EMERALD ENERGY PLC SUCURSAL COLOMBIA
FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES -FENALCO-
FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN
FLAMINGO OIL S.A.
FONDO DE COOPERACIÓN CANADIENSE
FTI CONSULTING
FUNDACIÓN ECOSFERA
GEO TECHNOLOGY LA CA
GEÓLOGOS PETROLEROS DE COLOMBIA S.A.
GEOPARK WINCHESTER OIL AND GAS S.A.
GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA
GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA - OFICINA DE ASUNTOS INDÍGENAS
GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA - SECRETARÍA DE COOPERACIÓN
GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA - SECRETARÍA DE GOBIERNO
GOLD OIL PLC SUCURSAL COLOMBIA
GRANTIERRA ENERGY COLOMBIA LTD.
GRUPO C&C ENERGÍA - SUCURSAL COLOMBIA

GRUPO CIVIS
HALLIBURTON
HUPECOL OPERATING CO. LLC.
INGENIERIA CONSTRUCCIONES Y EQUIPOS CONEQUIPOS ING LTDA.
INSPECCIÓN DE POLÍCIA - EL PÁJARO
LOH ENERGY SUCURSAL COLOMBIA
MAUREL & PROM COLOMBIA B.V.
MC2 ENERGÍA S.A.S. E.S.P.
META PETROLEUM CORP.
MINISTERIO DE AGRICULTURA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MKMS ENERJI SUCURSAL COLOMBIA
MOMPOS OIL COMPANY INC.
MONTECZ S.A.
MOREFAR S.A.S.
NCT ENERGY GROUP CA COLOMBIA
NEW GRANADA ENERGY CORPORATION
NEW HORIZON EXPLORATION INC.
NORTON ROSE
OGX PETROLEO E GAS LTDA.
OLEODUCTO AL PACÍFICO S.A.S.
OLEODUCTO BICENTENARIO
OMEGA ENERGY COLOMBIA
OMIMEX OIL & GAS LTDA.
ONGC VIDESH LIMITED
OPERACIONES PETROLERAS ANDINAS S.A.
ORGANIZACIÓN TERPEL
PALACIOS LLERAS ABOGADOS
PAN ANDEAN COLOMBIA
PATRIOT ENERGY SUCURSAL COLOMBIA
PERENCO COLOMBIA LIMITED
PETROBRAS COLOMBIA LIMITED
PETRÓLEOS DE VENEZUELA S.A.
PETROLIFERA PETROLEUM
PETROMINERALES COLOMBIA LTD. SUCURSAL COLOMBIA
PETROMONT COLOMBIA S.A.
PETRONOVA COLOMBIA
PETROSANTANDER COLOMBIA INC.
PETROSOUTH ENERGY CORPORATION
PLUSPETROL COLOMBIA CORPORATION
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA - SECRETARÍA DE TRANSPARENCIA
PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN
PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN - REGIONAL GUAJIRA
PROMIGAS
PROPAYS
R3 EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN
RISKLATAM

SECRETARÍA DE ASUNTOS INDÍGENAS -
MUNICIPIO MAICAO
SECRETARÍA DE ASUNTOS INDÍGENAS -
MUNICIPIO MANAURE
SECRETARÍA DE ASUNTOS INDÍGENAS -
MUNICIPIO URIBIA
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -
SENA
SHELL EXPLORATION AND PRODUCTION
COLOMBIA GMBH -SEPC-
SHONA ENERGY COLOMBIA LIMITED
SK INNOVATION CO LTD.
SOGOMI ENERGY S.A.
SORGENIA E&P COLOMBIA B.V.
SOUTHEAST INVESTMENT CORPORATION
SUELOPETROL C.A.S.A.CA
SUROCO ENERGY COLOMBIA

TABASCO OIL COMPANY
TALISMAN COLOMBIA OIL & GAS LTD.
TECPETROL S.A.
TELPICO LLC
TRANSPARENCIA INTERNACIONAL-
COLOMBIA
TRAYECTORIA OIL & GAS
TURKISH PETROLEUM INTERNATIONAL
COMPANY LIMITED
UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
VAROSA ENERGY LIMITADA
VITRAL LTDA.
WELL LOGGING LTDA - INTEGRAL DE
SERVICIOS TÉCNICOS

ICONTEC cuenta con un Centro de Información que pone a disposición de los interesados normas internacionales, regionales y nacionales y otros documentos relacionados.

DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN

PREFACIO

Durante los últimos 11 años, el sector hidrocarburos en Colombia ha venido asimilando unos cambios estructurales que han permitido aumentar sustancialmente la inversión extranjera en el país, la autosuficiencia energética nacional y los niveles diarios de producción.

Este gran cambio en la dinámica sectorial y sus beneficios al país, se generan principalmente en el año 2003, momento en que el Gobierno Nacional escinde a ECOPETROL y crea la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH– como *“la autoridad encargada de promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país”*.

Constituida la ANH, la inversión extranjera directa del sector petrolero reportaba USD \$278 millones, ejecutándose 57 contratos de asociación con ECOPETROL y se contabilizaban 540mil barriles de petróleo diario (KBPD).

Once años después, y bajo el liderazgo de la ANH, el escenario ha cambiado radicalmente. Para el año 2013 se logró un nivel de inversión extranjera por la suma de USD \$16.355 millones, hay 354 contratos hidrocarburíferos controlados por la ANH y se superó la meta de los 1.006 KBPD. De esta forma la ANH cumplió con el objetivo para el cual había sido creada: procurar por el autoabastecimiento de energía para los colombianos.

Este desarrollo implicó la llegada de nuevos actores, nuevas empresas que ampliaron la frontera hidrocarburífera del país, las cuales llegaron a regiones en las cuales no había presencia de actividad en campo. En otras áreas de tradición petrolera, se aumentó el número de contratos y las actividades crecieron sustancialmente, constituyéndose en un elemento fundamental para el desarrollo de las economías locales, generando impactos positivos y negativos en el entorno donde operan.

Colombia es un país mega diverso y multicultural, lo que genera una serie de nuevos retos para el sector, ya que la operación debe adaptarse a las realidades locales y regionales las cuales en muchos territorios, tienen un nivel de especificidad tan alto, que requieren de mecanismos alternativos y altamente técnicos de interacción.

Adicionalmente, en materia de legislación, aunque para los aspectos ambientales existe un amplio desarrollo en Colombia, en materia social este es incipiente, lo que genera dificultades a la hora de adelantar las operaciones en campo.

Es por ello que en el año 2011, la ANH comenzó a dimensionar un proyecto para el desarrollo de las Buenas Prácticas Sociales para el sector hidrocarburos, con el fin de construir una guía que le permitiera al inversionista extranjero y nacional poder contar con los elementos mínimos para facilitar el ingreso a los territorios, el relacionamiento con las comunidades, la protección de los derechos de las mismas y su interrelación con las autoridades locales y regionales.

Este proyecto se inscribió en el Plan de Acción de la ANH para el año 2012 y el 11 de octubre de ese mismo año, se suscribió el Convenio No. 273-150 de 2012 entre el Ministerio de Minas y Energía y la ANH. Dicho Convenio tenía por objeto *“desarrollar y consolidar un protocolo de Buenas Prácticas Sociales para el sector hidrocarburos”*. Para la debida ejecución de estos

recursos se contó con el apoyo, transparencia y experticia de FONADE en materia de Gerencia de Proyectos, el cual materializó los resultados a través del ICONTEC, quien es la entidad delegada por el Gobierno Nacional para adelantar los procesos de normalización en Colombia.

Fue un proceso arduo y lleno de retos y satisfacciones. Se vinculó a un equipo de trabajo con las mejores cualidades y experticia, lo que facilitó que los procesos fluyeran, y que las discusiones, aunque complejas y de un alto nivel técnico, llegaran a buen consenso.

Hoy podemos decir que se logró el objetivo, teniendo en cuenta todos los criterios técnicos, metodológicos y legales que implica desarrollar una Guía Técnica Colombiana, según los estándares del ICONTEC.

Esperamos que este documento trascienda el papel y que se logre materializar en el buen relacionamiento con las comunidades y la industria, redundando en la viabilidad de la operación hidrocarburífera en todo el territorio nacional, fortaleciendo el desarrollo de las regiones y protegiendo los derechos de las comunidades asentadas en las áreas de influencia del sector.

La construcción de un país sostenible y equitativo, requiere que los actores en el territorio empiecen a construir espacios de reconocimiento mutuo, entendiéndose como individuos con diferencias pero intereses comunes, a través de marcos de relacionamiento y generación de confianza, lo que permitirá la construcción de visiones compartidas de desarrollo y la posibilidad de empezar a vivir una Colombia en Paz en todos los territorios donde el sector hidrocarburos adelanta su operación.

Tomando en consideración los pilares fundamentales para la construcción de la Paz en Colombia, esperamos que esta Guía Técnica Colombiana de Buenas Prácticas Sociales para el sector hidrocarburos, se convierta en una herramienta para una

“Colombia en paz, con equidad y educada”¹.

Boris Navarro
Asesor Presidencia ANH

¹ Palabras del Presidente Juan Manuel Santos en su posesión para el período presidencial 2014-2018. Bogotá, 7 de agosto de 2014.

CONTENIDO

Página

PREFACIO

0.	INTRODUCCIÓN	1
1.	OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN	3
1.1	OBJETO	3
1.2	CAMPO DE APLICACIÓN	4
2.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
2.1	TÉRMINOS Y DEFINICIONES ESPECÍFICOS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS.....	4
2.2	TÉRMINOS Y DEFINICIONES COMPLEMENTARIOS	10
3.	PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES	18
3.1	RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS.....	18
3.2	RESPONSABILIDAD LEGAL	18
3.3	AUTORREGULACIÓN ÉTICA	18
3.4	DESARROLLO SOSTENIBLE	18
3.5	PARTICIPACIÓN	18
3.6	TRANSPARENCIA	18
4.	RESPONSABILIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN.....	19
5.	DIRECTRICES GENERALES	19
5.1	ESTABLECIMIENTO DE LÍNEA BASE.....	20

	Página
5.2 DEBIDA DILIGENCIA.....	22
5.3 GESTIÓN DE RIESGOS SOCIALES	24
5.4 IDENTIFICACIÓN DE PARTES INTERESADAS.....	26
5.5 RELACIONAMIENTO CON PARTES INTERESADAS	28
6. PRÁCTICAS SOCIALES.....	30
6.1 INGRESO AL ÁREA DE INTERÉS	30
6.2 COMUNICACIÓN	33
6.3 SOCIALIZACIÓN DE PROYECTOS	40
6.4 CONSULTA PREVIA.....	44
6.5 GESTIÓN LABORAL	49
6.6 CADENA DE ABASTECIMIENTO	51
6.7 INVERSIÓN SOCIAL.....	55
6.8 DERECHOS HUMANOS	62
6.9 ADQUISICIÓN DE DERECHOS SUPERFICARIOS	67
6.10 GESTIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES	69
7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	72
7.1 EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS	72
7.2 EVALUACIÓN INTERNA	72
ANEXOS	
ANEXO A (Informativo) IDENTIFICACIÓN DE PARTES INTERESADAS	73

	Página
ANEXO B (Informativo)	
LEGISLACIÓN NACIONAL	77
ANEXO C (Informativo)	
INICIATIVAS	95
ANEXO D	
BIBLIOGRAFÍA	97
FIGURAS	
Figura 1. Visión esquemática de las Buenas Prácticas Sociales	2
Figura 2. Etapas de la consulta previa	46
Figura 3. Procedimiento general de la adquisición de derechos superficiarios	69
TABLAS	
Tabla 1. Características de las herramientas de apoyo para la gestión de riesgos sociales	26
Tabla 2. Factores críticos para la comunicación efectiva	35
Tabla 3. Recomendaciones específicas de la comunicación frente a los capítulos de la Guía	38
Tabla 4. Criterios clave en la formulación de los programas de inversión social	56
Tabla 5. Referentes para la definición de una política corporativa de derechos humanos	62
Tabla 6. Información para la gestión de riesgos e impactos a los derechos humanos	64
Tabla 7. Las áreas legales en la debida diligencia de derechos humanos	64
Tabla 8. La participación en los análisis de riesgos e impactos a los derechos humanos	65

BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES PARA LA EXPLORACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN DE HIDROCARBUROS

0. INTRODUCCIÓN

La Guía Técnica Colombiana (GTC) de Buenas Prácticas Sociales para la exploración y la explotación de hidrocarburos surge como iniciativa del Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Minas y Energía, la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) y el Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (FONADE), con el propósito de apoyar a las organizaciones del sector de hidrocarburos a fortalecer su desempeño social.

Es conveniente destacar que el Estado y el Gobierno son los responsables de asegurar el desarrollo del país, en condiciones de sostenibilidad. No obstante, las organizaciones, en este caso, las empresas del sector de hidrocarburos, se convierten en importantes aliados para que el crecimiento económico, generado por la exploración y la explotación de los recursos no renovables, se traduzca en aporte al desarrollo sostenible en las comunidades y regiones de Colombia donde operan.

Para que esto ocurra, es importante que las organizaciones estén comprometidas y sean diligentes en prevenir y mitigar, de forma integral, los impactos de carácter social, ambiental y económico que generan sus operaciones y cumplir con sus políticas y prácticas de responsabilidad social.

La adopción de las directrices establecidas en esta Guía contribuirá a la gestión de la responsabilidad social de las organizaciones y redundará en beneficio de las partes interesadas, particularmente de la sociedad civil, las autoridades locales, los contratistas, los proveedores y los trabajadores cercanos a los proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos.

Para las organizaciones del sector de hidrocarburos, esta Guía será una herramienta útil para contribuir al desarrollo del país, entablar relaciones sostenibles y de confianza con sus partes interesadas, mantener su reputación, tener una ventaja competitiva, así como, apoyar el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Para las partes interesadas, esta Guía constituye un instrumento que contribuirá a generar un diálogo constructivo con la organización, para aclarar y ajustar expectativas mutuas, prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos que se puedan generar y afecten su calidad de vida, y maximizar la contribución al desarrollo sostenible de las regiones.

El presente documento es el resultado de un ejercicio consensuado entre las entidades estatales, operadoras, prestadoras de servicios, gremios, comunidades, sectores académicos, entre otros.

Como marco de referencia para esta Guía se consideraron, entre otros:

- a) la legislación nacional, tales como los referenciadas en el Anexo B;
- b) los estándares nacionales e internacionales de responsabilidad social y propios del sector, tales como los referenciados en el Anexo C, y
- c) las experiencias de las personas y las entidades expertas en la materia, que colaboraron en la elaboración de este documento.

A continuación se presenta una visión esquemática de esta Guía que ayudará a las organizaciones y sus partes interesadas a comprender la estructura de este documento (véase la Figura 1, Visión esquemática de las buenas prácticas sociales).

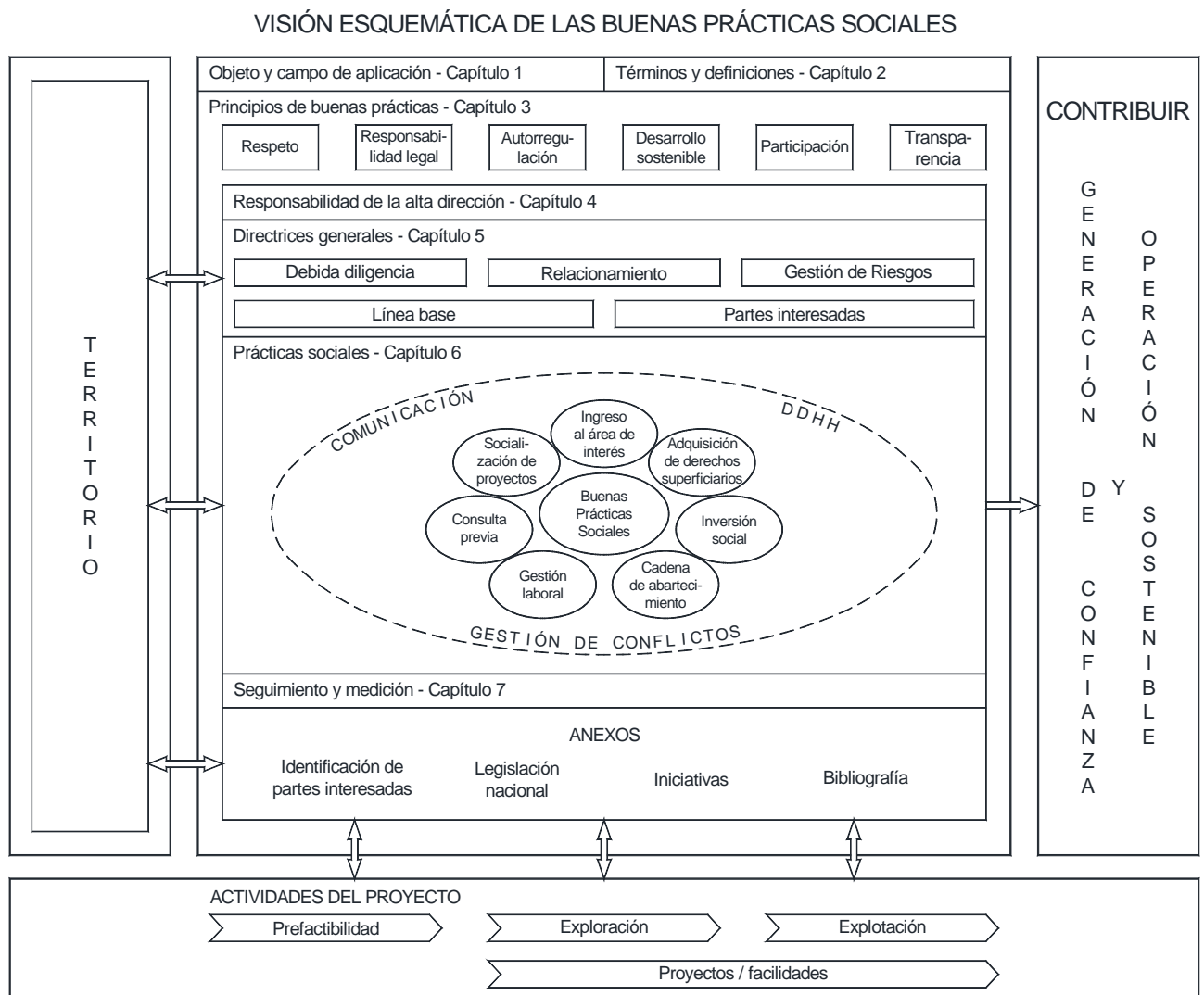


Figura 1. Visión esquemática de las Buenas Prácticas Sociales

- Los territorios donde las organizaciones de hidrocarburos realizan sus operaciones, son territorios con características particulares. Por ello, la organización debería interiorizar la importancia de reconocer este territorio y definir su actuación a través de la observación, el cumplimiento de los principios y las directrices generales establecidas en esta guía para aplicación de las buenas prácticas sociales. Todo lo anterior contribuirá a generar confianza entre las partes interesadas, en procura de apoyar el logro del desarrollo sostenible, a la vez que cumple con sus objetivos organizacionales.
- Una vez se reconozca el territorio donde se operara, junto con las actividades que se van a realizar en éste, y antes de cualquier aplicación de los demás capítulos de esta Guía, es fundamental que la organización revise los principios con los que se comprometerá para enmarcar y orientar la implementación de esta Guía (véase el capítulo 3, Principios de buenas prácticas sociales). La aplicación de los principios y el compromiso de la alta dirección (véase el capítulo 4, Responsabilidad de la alta dirección) determinan el éxito para lograr los objetivos propuestos con la implementación de las buenas prácticas sociales.
- Una vez comprendidos los principios y antes de implementar las prácticas sociales, es importante que la organización contemple las directrices generales, las cuales son fundamentales para la implementación de las buenas prácticas y determinan su inicio. Estas incluyen realizar un concienzudo levantamiento de condiciones iniciales de línea base y partes interesadas, para apoyar los procesos de gestión de riesgos, debida diligencia y relacionamiento (véase el capítulo 5, Directrices generales).
- Para implementar de manera coordinada las buenas prácticas sociales, la organización debería contemplar la gestión transparente de las comunicaciones, el respeto por los derechos humanos y aquellas prácticas que permitan la prevención y la gestión efectiva de conflictos. Estas prácticas apoyan, de manera decidida, las propuestas para el ingreso a las áreas y la socialización de proyectos, incluida la consulta previa, aquellas actividades asociadas con gestión laboral y la cadena de abastecimiento, así como las que apoyan la inversión social, incluidos los PBC y la adquisición de derechos superficiales (véase el capítulo 6, Prácticas Sociales).
- Finalmente, se plantea cómo se incorpora el enfoque de mejora teniendo en cuenta el Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), y se fortalece la cultura del seguimiento y la medición, a la vez que se evalúa la percepción de las partes interesadas y se realiza la evaluación interna para retroalimentar efectivamente a la organización (véase el capítulo 7, Seguimiento y Medición).

Todo esto conlleva al desarrollo de operaciones de exploración y explotación sostenibles de hidrocarburos y a la generación de confianza entre la organización, sus partes interesadas y el sector.

1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

1.1 OBJETO

Esta Guía Técnica Colombiana establece directrices para desarrollar buenas prácticas sociales en el sector de hidrocarburos, durante las etapas de exploración (véase definición de exploración 2.1.24) y explotación (véase definición de explotación 2.1.25).

1.2 CAMPO DE APLICACIÓN

Esta Guía es de carácter **voluntario** y es aplicable a las organizaciones (véase definición de organización 2.1.36) dedicadas a la exploración y la explotación de hidrocarburos en tierra y **costa afuera**, a sus contratistas (véase definición de contratista 2.1.16), y a cualquier otra organización que quiera adoptar esta Guía, sin importar su tipo, tamaño o localización geográfica.

Esta Guía es aplicable tanto para el desarrollo de nuevos proyectos de exploración y explotación de hidrocarburos, como para proyectos ya existentes.

Esta Guía no busca reemplazar, transformar o modificar de manera alguna el deber del Estado de actuar por el interés público; ni exime a las organizaciones del cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables, ni es contraria a las mismas.

No se prevé la utilización de esta Guía con propósitos de certificación.

2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para los propósitos de esta guía, se aplican los siguientes términos y definiciones:

2.1 TÉRMINOS Y DEFINICIONES ESPECÍFICOS PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS

2.1.1 Abandono. Taponamiento y cierre técnico de uno o varios pozos, acompañado del desmantelamiento de construcciones y de equipos de producción, así como de la limpieza y la restauración ambiental de las áreas, donde se hubieren realizado operaciones de exploración, evaluación o producción, de conformidad con la legislación colombiana. [Agencia Nacional de Hidrocarburos. Contrato de Exploración y Producción de Hidrocarburos 014. Ronda 2012].

2.1.2 Adquisición de derechos superficiarios. Todo el proceso jurídico, económico y administrativo, por medio del cual se estudian, se analizan y se adquieren los derechos superficiarios de un bien inmueble, bajo parámetros técnicos previamente establecidos.

2.1.3 Ambiente. Entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones.

NOTA El entorno se extiende desde el interior de una organización hasta el sistema global.
[Adaptada de la ISO 14001]

2.1.4 Alta dirección. Persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una organización. [ISO 9000:2005].

2.1.5 Área contratada. Superficie y su proyección vertical en el subsuelo identificada, en la cual la organización está autorizada para efectuar operaciones de exploración y producción de hidrocarburos y las demás actividades que faciliten su operación [Adaptada de la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Contrato de Exploración y Producción de Hidrocarburos [en línea]. Bogotá: ANH, 2012].

2.1.6 Área de Influencia de los Programas en Beneficio de las Comunidades (PBC). Zona geográfica, definida por la organización en la cual se desarrollan las operaciones de exploración, evaluación, desarrollo y producción, y donde pueden llegar a generarse efectos que alterarían positiva o negativamente la dinámica social, ambiental y económica de las comunidades presentes, por la operación que desarrolla la organización o sus subcontratistas.

[Adaptada del Contrato de Exploración y Producción de Hidrocarburos 014. Ronda 2012 Agencia Nacional de Hidrocarburos.]

NOTA Para efectos de esta definición, organización corresponde al término CONTRATISTA establecido por la ANH en el Anexo F.

2.1.7 Área de influencia. Zona que puede sufrir el impacto, de manera directa o indirecta, por las actividades de la organización, en las etapas de exploración y explotación.

NOTA Esta definición es la que se utiliza para la implementación de esta Guía, pero no se desconocen las definiciones establecidas por las diferentes autoridades estatales que la organización debería aplicar, según sea requerido por la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Contrato de Exploración y Producción de Hidrocarburos [en línea]. Bogotá: ANH, 2012.

2.1.8 Buenas prácticas. Conjunto de experiencias que se guían por principios, objetivos y procedimientos o recomendaciones que han demostrado su eficacia y utilidad en un contexto concreto, con resultados positivos y que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado [Adaptado de www.ops.org.bo/textocompelto/prensa/concurso-buenaspracticas/conceptos.pdf].

2.1.9 Cadena de abastecimiento. Secuencia de actividades o partes que proporcionan productos o servicios a la organización [Adaptada de ISO 26000:2010].

NOTA En algunos casos, el término cadena de abastecimiento tiene el mismo significado que cadena de valor. Sin embargo, para los propósitos de esta Guía, cadena de abastecimiento se utiliza como se ha definido.

2.1.10 Cadena de valor. Secuencia completa de actividades o partes que proporcionan o reciben valor, en forma de productos o servicios [ISO 26000:2010].

NOTA 1 Entre las partes que proporcionan valor se encuentran los proveedores, los trabajadores subcontratados, los contratistas y otros.

NOTA 2 Entre las partes que reciben valor se encuentran los clientes, los consumidores, los miembros y otros usuarios.

2.1.11 Comportamiento ético. Actuación acorde con los principios de correcta o buena conducta, aceptados en el contexto de una situación determinada y que es coherente con expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable, derivadas del derecho internacional consuetudinario, principios de derecho internacional generalmente aceptados o acuerdos intergubernamentales, reconocidos de manera universal o casi universal [Adaptada de ISO 26000:2010].

2.1.12 Comunicación. Es un proceso recíproco que facilita la relación y la participación de dos o más partes.

2.1.13 Comunidad. Agrupación organizada de personas que se perciben como una unidad social, cuyos miembros tienen algún rasgo, interés, objetivo o función comunes, situados en un área geográfica en la cual la pluralidad de personas interactúan más intensamente entre sí que en otro contexto [Adaptada de Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad de Ander-Egg, Ezequiel. México: El Ateneo. (1986)].

2.1.14 Consulta previa. Diálogo intercultural que busca garantizar la participación real, oportuna y efectiva de los grupos étnicos, en la toma de decisiones de proyectos, obras o actividades que los afecten, con el fin de proteger su integridad étnica y cultural [ABC de la Consulta previa. Guía para el desarrollo del proceso de consulta previa, Ministerio del Interior].

2.1.15 Contratación de bienes o servicios. Adquisición de maquinaria, equipos, materiales, tecnología y demás bienes o servicios necesarios para cumplir las exigencias de las actividades que requiere la organización, en la cadena de suministro.

2.1.16 Contratista. Persona natural o jurídica que celebra un contrato o convenio con las organizaciones para suministrar bienes o servicios.

NOTA Esta definición es la que se utiliza para la implementación de esta Guía, pero no se desconocen las definiciones establecidas por las diferentes autoridades estatales que la organización debería aplicar, según sea requerido como la definida en el Código Sustantivo del Trabajo. [COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Código Sustantivo del Trabajo (septiembre, 9, 1950) [en línea]. Diario oficial. Bogotá, D.C., 1950/2013, nro. 27.40, art. 34.]

2.1.17 Debida diligencia. Proceso exhaustivo y proactivo para identificar y gestionar los riesgos e impactos reales y potenciales, de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización, así como a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto [Adaptada de ISO 26000:2010].

2.1.18 Derechos humanos. Facultades, prerrogativas y libertades fundamentales inherentes a todos los seres humanos, que se caracterizan por ser indivisibles, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables y cuyo ejercicio efectivo resulta indispensable para el desarrollo integral de toda persona.

2.1.19 Derechos superficiarios. Facultades sobre bienes inmuebles a los que puede acceder una persona natural o jurídica, cuando se encuentra habilitada y autorizada para la ejecución de actividades calificadas por la ley, de utilidad pública o de interés social.

2.1.20 Desarrollo sostenible. Desarrollo que conduce al crecimiento económico, a la elevación de la calidad de la vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlo para la satisfacción de sus propias necesidades [Ley 99 de 1993].

2.1.21 Diagnóstico jurídico. Revisión que realiza un experto en materia jurídica, para que quien desea adquirir un predio o gravarlo con servidumbre, conozca la situación legal del este.

2.1.22 Enfoque precautorio. Proviene de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo² y las subsiguientes declaraciones y acuerdos^{3 4 5}, que incorporan el concepto de que cuando existan amenazas de daño serio o irreversible para el medio ambiente o la salud humana, la falta de certeza científica absoluta, no debería usarse como motivo para postergar la adopción de medidas costo-efectivas para la prevención de la degradación del medio ambiente o de los daños a la salud humana. Al considerar la rentabilidad de una medida, una organización debería considerar los costos y los beneficios a largo plazo, de tal medida y no sólo los costes a corto plazo para esa organización.

² Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1992

³ Organización de las Naciones Unidas (ONU): Protocolo de Cartagena sobre seguridad de la biotecnología del convenio sobre la diversidad biológica, 2000

⁴ Organización de las Naciones Unidas (ONU): Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, 1992

⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP): Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP), 2001

2.1.23 Etapas del proyecto. Las etapas de un proyecto de hidrocarburos para efecto de esta guía son:

- **Prefactibilidad:** hace referencia a las actividades de análisis de los documentos e información previa y de debida diligencia para tomar una decisión respecto a oportunidades de negocio (acceso a un bloque no explorado o la cesión de un bloque por un tercero).
- **Exploración:** (véase definición 2.1.24)
 - Factibilidad: actividades de prospección superficial.
 - Perforación exploratoria: actividades en subsuelo asociada a la perforación exploratoria.
- **Explotación:** (véase definición 2.1.25)
 - Producción (véase definición 2.1.41): actividades de operación y su optimización.
 - Desarrollo: actividades de gestión del yacimiento, incluida la perforación de desarrollo.

En el desarrollo de estas etapas se realizan actividades para la construcción de infraestructura e instalación de equipos conocidas en el sector como *facilidades de superficie*.

NOTA Estas definiciones son las que se utilizan para la implementación de esta Guía; no contradicen lo establecido por la ley.

2.1.24 Exploración u operaciones de exploración. Son todos los trabajos y obras que la organización ejecuta en el terreno del área asignada para determinar la existencia y ubicación de hidrocarburos en el subsuelo, que incluyen pero no están limitados a métodos geofísicos, geoquímicos, geológicos, cartográficos y, en general, las actividades de prospección superficial, la perforación de pozos exploratorios y otras operaciones directamente relacionadas con la búsqueda de hidrocarburos en el subsuelo. [Adaptada de la definición de la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Contrato de Exploración y Producción de Hidrocarburos 014. Ronda 2012]

2.1.25 Explotación. Conjunto de actividades de extracción de hidrocarburos entendidas como el desarrollo y la producción, incluyendo la construcción de instalaciones de producción (véase definición 2.1.41).

NOTA Esta definición es la que se utiliza para la implementación de esta Guía; no contradice lo establecido por la ley como lo define la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Contrato de exploración y producción de Hidrocarburos. Anexo A. Ronda 2012.

2.1.26 Impacto. Efecto positivo o negativo que se genera en los aspectos social, económico o ambiental, producido como consecuencia de las decisiones y las actividades de una organización.

2.1.27 Inversión social. Conjunto de acciones con las cuales las organizaciones buscan contribuir al desarrollo económico y social; son igualmente mecanismos de participación ciudadana y fortalecimiento institucional, de las comunidades del entorno de sus operaciones y la sociedad en general, así como fortalecer su relación con ellas.

NOTA Incluye la que realizan las organizaciones, en cumplimiento de sus obligaciones contractuales y las que realiza de manera voluntaria.

2.1.28 Línea base. Análisis de las características iniciales del área de influencia del proyecto; que sirve como referencia para comparar los cambios que puedan ocasionar las actividades propias del sector de hidrocarburos sobre la situación social, económica, ambiental y cultural, inicial.

2.1.29 Mano de obra calificada. Trabajadores con competencias específicas y técnicas certificadas relacionadas con los negocios del sector y la producción de bienes o suministro de servicios.

2.1.30 Mano de obra local. Trabajadores nacidos o domiciliados en el área de influencia del proyecto, que estén certificados por la autoridad competente.

NOTA Podría ser mano de obra calificada o no calificada.

2.1.31 Mano de obra no calificada. Trabajadores que desempeñan una labor que no requiere habilidades específicas o un nivel de especialización técnico o práctico.

2.1.32 Medidas de compensación. Acciones dirigidas a resarcir y retribuir a las comunidades, las regiones, las localidades y al entorno natural, por los impactos o efectos negativos generados por un proyecto, obra o actividad, que no puedan ser evitados, corregidos, mitigados o sustituidos [Decreto 2820 de 2010].

2.1.33 Medidas de corrección. Acciones dirigidas a recuperar, restaurar o reparar las condiciones del medio ambiente afectado por el proyecto, obra o actividad [Decreto 2820 de 2010].

2.1.34 Medidas de mitigación. Acciones dirigidas a minimizar los impactos y los efectos negativos de un proyecto, obra o actividad sobre el medio ambiente [Decreto 2820 de 2010].

2.1.35 Medidas de prevención. Acciones dirigidas a evitar los impactos y los efectos negativos que puede generar un proyecto, obra o actividad sobre el medio ambiente [Decreto 2820 de 2010].

2.1.36 Organización. Para propósitos de esta Guía, organización es:

- Persona jurídica que celebra un contrato o convenio para la exploración o la explotación de hidrocarburos en el país [Adaptada del Ministerio de Minas y Energía, Resolución 181495-2009].
- Persona jurídica responsable de dirigir y conducir las operaciones de exploración, evaluación, desarrollo y producción de hidrocarburos, así como de asumir el liderazgo y la representación [Adaptada de la ANH].

2.1.37 Parte interesada. Individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización y que afecta o es afectada por la misma y sus actividades.

2.1.38 Petición. Cualquier solicitud de información verbal o escrita, asociada a la prestación de los servicios o del producto que ofrece la organización, donde se espera una respuesta [Tomada de la Guía de COPOLCO para Colombia].

2.1.39 Programas en Beneficio de las Comunidades (PBC). Programas de la organización que, en el marco de los contratos y convenios de exploración y explotación suscritos con la ANH, forman parte de la inversión social que hace la organización, como parte de su política de

responsabilidad social, para que en la ejecución de éstos se fomente el desarrollo sostenible en las respectivas áreas de influencia.

Los PBC son programas diferentes a aquellos que la organización debe ejecutar en cumplimiento de compromisos u obligaciones derivadas de la licencia ambiental, plan de manejo ambiental o consulta previa.

NOTA Los PBC se hacen obligatorios para la organización, en virtud del Acuerdo N° 05 de 2011.

2.1.40 Proceso. Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados [ISO 9000:2005].

NOTA 1 Los elementos de entrada para un proceso son generalmente resultados de otros procesos.

NOTA 2 Los procesos de la organización son generalmente planificados y puestos en práctica, bajo condiciones controladas para aportar valor.

NOTA 3 Un proceso en el cual la conformidad del producto resultante no se pueda verificar de manera fácil o económica, se denomina habitualmente “proceso especial”.

2.1.41 Producción. Conjunto de procesos de extracción, recolección, tratamiento, almacenamiento y trasiego, entre otras, de los hidrocarburos hasta el punto de medición oficial de transferencia y custodia [Adaptada de Agencia Nacional de Hidrocarburos. Contrato de exploración y producción de Hidrocarburos. Ronda 2012].

NOTA Para los términos de esta Guía, explotación y producción hacen referencia a los procesos de extracción, recolección, tratamiento, almacenamiento y trasiego, entre otras, de los hidrocarburos hasta el punto de medición oficial de transferencia y custodia, y en adelante se denominarán producción.

2.1.42 Proveedor. Organización o persona que proporciona un producto o un servicio [ISO 9000:2005].

2.1.43 Proyecto. Conjunto único de procesos conformado por actividades coordinadas y controladas, con fechas de inicio y fin, que se llevan a cabo para lograr los objetivos propuestos [Adaptada de ISO 21500:2012].

2.1.44 PQR. Abreviatura utilizada para peticiones, quejas y reclamaciones.

2.1.45 Queja o reclamación. Cualquier manifestación verbal o escrita de inconformidad o insatisfacción hecha a una organización, respecto de sus productos, servicios o al propio proceso de tratamiento de las quejas, donde se espera una respuesta o resolución [Tomada de la Guía de COPOLCO para Colombia].

2.1.46 Responsabilidad social. Responsabilidad de una organización y sus contratistas ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- cumpla la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

NOTA 1 Las actividades incluyen productos, servicios y procesos.

NOTA 2 Las relaciones se refieren a las actividades de una organización dentro de su esfera de influencia. [Adaptada de ISO 26000:2010]

2.1.47 Riesgo social. Incertidumbre de la incidencia de eventos de origen social en la consecución de los objetivos.

NOTA 1 Desde el punto de vista de la organización, tiene que ver con la incertidumbre de la incidencia de eventos de origen social en la consecución de los objetivos corporativos, representada en situaciones generadas por acción de miembros naturales o jurídicos de la sociedad civil o del gobierno en su representación.

NOTA 2 Desde el punto de vista de la sociedad, tiene que ver con la incertidumbre de la incidencia por la organización en desarrollo de su operación en generar procesos de cambio en uno o más de los siguientes aspectos que afectan la calidad de vida:

- modo de vida de las personas, es decir, cómo viven, trabajan, juegan e interactúan unos con otros, sobre una base del día a día;
- su cultura, es decir, sus creencias, costumbres, valores e idioma o dialecto;
- su comunidad, representada en su cohesión, estabilidad, carácter, servicios e instalaciones;
- sus sistemas políticos, es decir, el grado en el que las personas son capaces de participar en las decisiones que afectan su vida, el nivel de democratización que se está llevando a cabo y los recursos previstos para este fin; su entorno, la calidad del aire y del agua que usan las personas, la disponibilidad y la calidad de los alimentos que consumen, el nivel de riesgo o riesgo, el polvo y el ruido al que están expuestas, la adecuación del saneamiento, su seguridad física, y su acceso y control sobre los recursos;
- su salud y bienestar: la salud es un estado de completo bienestar físico, mental, social y espiritual, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades;
- sus derechos personales y de propiedad, en particular, si las personas se ven afectadas económicamente, o la desventaja personal que puede incluir una violación de sus derechos civiles, y
- sus temores y aspiraciones, sus percepciones acerca de su seguridad, sus temores sobre el futuro de su comunidad y su aspiraciones para su futuro y el futuro de sus hijos.

2.1.48 Servicios. Conjunto de actividades para satisfacer una demanda o necesidad.

2.1.49 Socialización de proyectos. Proceso de comunicación en que la organización transmite a sus partes interesadas la información, en relación con un proyecto (duración, actividades, impactos y medidas de manejo, entre otros), incluyendo retroalimentación sobre la información transmitida.

2.1.50 Sociedad. Agrupación natural o pactada de personas, que constituyen unidad distinta de cada uno de sus individuos, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida [Tomada del Diccionario Real Academia Española].

2.2 TÉRMINOS Y DEFINICIONES COMPLEMENTARIOS

2.2.1 Área rural o resto municipal. Se caracteriza por la disposición dispersa de viviendas y explotaciones agropecuarias existentes en ella. No cuenta con un trazado o nomenclatura de calles, carreteras, avenidas y demás. Por lo general, tampoco dispone de servicios públicos y otro tipo de facilidades propias de las áreas urbanas⁶.

⁶ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE) [en línea]. Conceptos básicos. Bogotá, D.C.: DANE, s.f., p. 1.

2.2.2 Área urbana. Se caracteriza por estar conformada por conjuntos de edificaciones y estructuras contiguas agrupadas en manzanas, las cuales están delimitadas por calles, carreras o avenidas, principalmente. Por lo general, cuenta con una dotación de servicios esenciales tales como acueducto, alcantarillado, energía eléctrica, hospitales y colegios, entre otros. En esta categoría están incluidas las ciudades capitales y las cabeceras municipales restantes⁷.

2.2.3 Autoridades catastrales. Son el Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC), la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital de Bogotá y los organismos encargados de las labores catastrales en el departamento de Antioquia y en los Municipios de Cali y Medellín⁸.

2.2.4 Avalúo. Proceso por el cual el IGAC o evaluadores particulares, determinan el valor comercial de los inmuebles^{9, 10}. Se entiende por valor comercial de un inmueble el precio más favorable por el cual éste se transaría, en un mercado donde el comprador y el vendedor actuarían libremente, con el conocimiento de las condiciones físicas y jurídicas que afectan el bien¹¹.

2.2.5 Avalúo masivo. Valoración económica realizada sobre grandes extensiones de terreno con características físicas y económicas similares; este avalúo permite extrapolar información para un gran número de predios, teniendo como base valores obtenidos mediante avalúos físicos en terreno, de un número representativo de inmuebles, del total de predios que se pretende evaluar.

2.2.6 Bienes. Aquellos corporales o incorporales. Corporales son las que tienen un ser real y pueden ser percibidos por los sentidos, como una casa o un libro. Incorporales, los que consisten en meros derechos, como los créditos y las servidumbres activas¹².

Los bienes corporales se dividen en muebles e inmuebles¹³. **Muebles** son las que pueden transportarse de un lugar a otro, sea moviéndose ellas a sí mismas como los animales (por eso se llaman semovientes), sea que sólo se muevan por una fuerza externa, como las cosas inanimadas. Se exceptúan los que siendo muebles por naturaleza, se reputan inmuebles por su destino¹⁴. **Inmuebles o fincas o bienes raíces** son las cosas que no pueden transportarse de

⁷ Ibid., p. 1.

⁸ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Resolución 70 (febrero, 04, 2011). Por la cual se reglamenta técnicamente la formación catastral, la actualización de la formación catastral y la conservación catastral [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2011. nro. 47986, art. 25.

⁹ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Resolución 1463 (julio, 26, 1993). Por la cual se establecen los criterios, se definen los parámetros y procedimientos y se determinan la forma y presentación de los avalúos ordenados por la Ley 56 de 1981, Decreto 222 de 1983, Decreto 3444 de 1985 y la Ley 9 de 1989 [en línea]. El Instituto. Bogotá, D.C., 1993, art. 1°.

¹⁰ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1420 (julio, 24, 1998). Por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 37 de la Ley 9 de 1989, el artículo 27 del Decreto-ley 2150 de 1995, los artículos 56, 61, 62, 67, 75, 76, 77, 80, 82, 84 y 87 de la Ley 388 de 1997 y el artículo 11 del Decreto-Ley 151 de 1998, que hacen referencia al tema de avalúos [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1998, nro. 43.349, arts. 1° y 3°.

¹¹ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1420 (julio, 24, 1998). Por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 37 de la Ley 9 de 1989, el artículo 27 del Decreto-ley 2150 de 1995, los artículos 56, 61, 62, 67, 75, 76, 77, 80, 82, 84 y 87 de la Ley 388 de 1997 y el artículo 11 del Decreto-ley 151 de 1998, que hacen referencia al tema de avalúos [en línea]. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1998, nro. 43.349, art. 2°.

¹² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Civil Colombiano [en línea]. El Congreso. Bogotá, D.C., 1873/2006, art. 653 (p. 209).

¹³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Civil Colombiano [en línea]. El Congreso. Bogotá, D.C., 1873/2006, art. 654.

¹⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Civil Colombiano [en línea]. El Congreso. Bogotá, D.C., 1873/2006, art. 655.

un lugar a otro, como las tierras y minas, y las que adhieren inmutablemente a ellas, como los edificios, los árboles. Las casas y veredas se llaman predios o fundos¹⁵.

Las cosas incorporales son derechos reales o personales¹⁶.

2.2.7 Canal. Medio empleado por el emisor para comunicar el mensaje. No todo medio es recomendable para el receptor y su selección asegura la comprensión del mensaje por parte del receptor.

2.2.8 Caracterización de comunidades o grupos étnicos. Conjunto de rasgos particulares y sustanciales de una sociedad o grupo humano; un grupo con el cual se quiere dialogar acerca de los posibles impactos (tanto negativos como positivos) que tendrán las acciones de proyectos sobre el conjunto y los diferentes sub grupos de la población (mujeres, hombres adultos, niños (as), jóvenes, ancianos)¹⁷.

2.2.9 Catastro. Inventario o censo, actualizado y clasificado, de los bienes inmuebles pertenecientes al Estado y a los particulares, con el objeto de lograr su correcta identificación física, jurídica, fiscal y económica¹⁸.

2.2.10 Certificado de tradición y libertad. Documento que contiene la historia oficial de la creación y disposición de un bien inmueble durante su existencia. Tiene dos componentes específicos: tradición es el modo como se adquiere un predio; libertad, es la liberación de gravámenes que soporta el bien en caso de tenerlos.

2.2.11 Consentimiento¹⁹. De acuerdo con la normativa colombiana, la consulta previa a comunidades étnicas incluye el consentimiento libre, previo e informado. Por lo anterior, “consentimiento” se define como:

- Consulta a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular, a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente.
- Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtenerse su consentimiento, el traslado y la reubicación sólo deberían tener lugar al término de procedimientos adecuados establecidos por la legislación nacional, incluidas encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.

2.2.12 Consentimiento informado. De acuerdo con la normativa colombiana, la consulta previa a comunidades o grupos étnicos incluye el consentimiento libre, previo e informado. Por lo anterior, “consentimiento informado” se define como:

¹⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Civil Colombiano [en línea]. El Congreso. Bogotá, D.C., 1873/2006, art. 656.

¹⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Civil Colombiano [en línea]. El Congreso. Bogotá, D.C., 1873/2006, art. 664.

¹⁷ RODRÍGUEZ ACHUNG, Marta. Sistema de Gestión de Relacionamiento Comunitario: Manual de relacionamiento con pueblos indígenas. Alberta, Canadá: Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas Natural en Latinoamérica y el Caribe (ARPEL), 2009, p. 48.

¹⁸ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 1°.

¹⁹ FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (FIP). Libro blanco sobre empresas y Derechos Humanos en Colombia [en línea]. Bogotá: FIP, 2012, p. 54.

- Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberían efectuarse de buena fe y de manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas²⁰.

2.2.13 Consentimiento libre. De acuerdo con la normativa colombiana, la consulta previa a comunidades o grupos étnicos incluye el consentimiento libre, previo e informado. Por lo anterior, “consentimiento libre” se define como:

- Definición de los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsable de políticas y programas que les conciernan.
- Los pueblos interesados deberían tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe el proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente²¹.

2.2.14 Consentimiento previo. Llamado también “consulta previa”. De acuerdo con la normativa colombiana la consulta previa a comunidades o grupos étnicos incluye el consentimiento libre, previo e informado. Por lo anterior, “consentimiento previo” se define como:

- Los gobiernos deberían velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el ambiente que las actividades de desarrollo previstas pueden tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberían ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas²².

2.2.15 Convenios fundamentales de la OIT. Acuerdos internacionales relativos a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo como: eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, abolición efectiva del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, libertad de asociación y libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

2.2.16 Datum Oficial. Estándar nacional por el cual los documentos gráficos o las imágenes a que hace referencia esta resolución, utilizan el *datum magna sirgas*²³.

2.2.17 Departamento. Entidad territorial que goza de autonomía para la administración de los asuntos seccionales y la planificación y promoción del desarrollo económico y social dentro de su territorio en los términos establecidos por la Constitución y las leyes. Los departamentos ejercen funciones administrativas, de coordinación, de complementariedad de la acción

²⁰ FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (FIP). Libro blanco sobre empresas y Derechos Humanos en Colombia [en línea]. Bogotá: FIP, 2012, p. 55.

²¹ FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (FIP). Libro blanco sobre empresas y Derechos Humanos en Colombia [en línea]. Bogotá: FIP, 2012, p. 55.

²² FUNDACIÓN IDEAS PARA LA PAZ (FIP). Libro blanco sobre empresas y Derechos Humanos en Colombia [en línea]. Bogotá: FIP, 2012, p. 54.

²³ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 30.

municipal, de intermediación entre la Nación y los municipios y de prestación de los servicios que determinen la Constitución y las leyes²⁴.

[Adaptado de Constitución Política de Colombia. Artículos 286 y 287]

2.2.18 Derecho real. Derecho que se tiene sobre una cosa sin observar a determinada persona. Es derecho real el de dominio, el de herencia, los de usufructo, uso o habitación, los de servidumbres activas, el de prenda y el de hipoteca. De estos derechos nacen las acciones reales²⁵.

2.2.19 Derechos personales o créditos. Derechos que sólo pueden reclamarse de ciertas personas que, por un hecho suyo o la sola disposición de la ley, han contraído las obligaciones correlativas; como el que tiene el prestamista contra su deudor por el dinero prestado, o el hijo contra el padre por alimentos. De estos derechos nacen las acciones personales²⁶.

2.2.20 Dominio. Derecho real en una cosa corporal, para gozar y disponer de ella arbitrariamente, no siendo contra ley o contra derecho ajeno. Se llama también propiedad.

2.2.21 Emisor. Quien comunica un mensaje a un receptor, a través de un canal.

2.2.22 Entidad territorial. Todos aquellos departamentos, distritos, municipios y territorios indígenas que gozan de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la Constitución y de la ley²⁷.

[Adaptado de Constitución Política de Colombia. Artículos 286 y 287]

2.2.23 Escritura pública. Instrumento que contiene declaraciones en actos jurídicos, emitidos ante notario, con los requisitos previstos en la ley y que se incorpora al protocolo. El proceso de su perfeccionamiento consta de la recepción, la extensión, el otorgamiento y la autorización.

2.2.24 Estudio de títulos. Revisión que realiza un experto en materia jurídica, para que quien desea adquirir un predio, o gravarlo con servidumbre, conozca la situación legal del mismo.

2.2.25 Ficha catastral. Constancia de la información física, jurídica y económica de un predio, donde también figuran datos como: nomenclatura oficial, direcciones secundarias y las direcciones anteriores, avalúos catastrales de los últimos años y áreas de terreno y construcción.

2.2.26 Folio de Matrícula Inmobiliaria. Registro destinado a un bien inmueble determinado, cuya característica es la de ser un código o complejo numeral indicativo del orden interno de cada oficina y de la sucesión en que se vaya sentando.

2.2.27 Formulario de calificación registral. Documento donde quedan registrados los datos de las escrituras con sus correspondientes compradores, matrículas inmobiliarias y confirman el registro de la misma.

²⁴ DANE [en línea]. Op. cit., p. 2.

²⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Civil Colombiano [en línea]. El Congreso. Bogotá, D.C., 1873/2006, art. 665.

²⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Civil Colombiano [en línea]. El Congreso. Bogotá, D.C., 1873/2006, art. 666.

²⁷ DANE [en línea]. Op. cit., p.2.

2.2.28 Gestión inmobiliaria. Conjunto de acciones encaminadas a identificar el estado de la información jurídico catastral de un predio, para la ejecución de determinado proyecto en el mismo. Proceso jurídico, económico y administrativo, por medio del cual se estudian, se analizan y se adquieren los derechos superficiales de un predio, bajo parámetros técnicos previamente establecidos.

2.2.29 Gobernanza de la organización. Sistema por el cual una organización (véase definición 2.1.30) toma e implementa decisiones, con el fin de lograr sus objetivos.

2.2.30 Grupo vulnerable. Conjunto de individuos que comparten una o varias características que son la base de discriminación o circunstancias adversas en el ámbito social, económico, cultural, político o de salud, y que les causan una carencia de medios para alcanzar sus derechos o disfrutar de las mismas oportunidades que los demás [Tomado de ISO 26000].

2.2.31 Identificación predial. Levantamiento de la información y la verificación de los elementos físico y jurídico del predio, mediante la práctica de la inspección catastral y demás medios probatorios para identificar en documentos cartográficos y/o catastrales su ubicación, linderos, extensión, construcciones y/o edificaciones, y precisar el derecho de propiedad o posesión²⁸.

2.2.32 Ingeniería básica. Conjunto de lineamientos generales e ideas básicas del proyecto. Estas ideas y definiciones del proyecto son los pilares en que se basará la ingeniería de detalle, para la ejecución de los planos constructivos. La ingeniería básica es desarrollada por un grupo pequeño de ingenieros (en comparación con la ingeniería de detalle, que requiere más personas dedicadas), que elaboran planos, especificaciones técnicas, y si corresponde, la documentación de licitación.

2.2.33 Mapa institucional. Inventario de organizaciones públicas y privadas con presencia o actividad en el territorio, que por mandato constitucional o legal, en el caso de las públicas, o por voluntad privada, en el caso de las privadas, tienen a su cargo funciones de defensa, promoción o garantía de derechos humanos.

2.2.34 Mensaje. Objeto de la comunicación (léase información), el cual es ser claro (de fácil entendimiento para el receptor, sin duda o ambigüedad), veraz (basado en el mejor conocimiento del emisor) y oportuno (pertinente en relación con tiempo y lugar para que el receptor pueda actuar, a partir del conocimiento del mensaje recibido).

2.2.35 Normativa internacional de comportamiento. Expectativas de comportamiento organizacional socialmente responsable, derivadas del derecho internacional consuetudinario, principios de derecho internacional generalmente aceptados o acuerdos intergubernamentales, reconocidos de manera universal o casi universal.

NOTA 1 Los acuerdos intergubernamentales incluyen tratados y convenciones.

NOTA 2 Si bien el derecho internacional consuetudinario, los principios de derecho internacional generalmente aceptados y los acuerdos intergubernamentales están dirigidos principalmente a los estados, expresan metas y principios a los que pueden aspirar todas las organizaciones.

NOTA 3 La normativa internacional de comportamiento evoluciona a lo largo del tiempo.

2.2.36 Número predial nacional. Código numérico que permite localizar un predio inequívocamente en los respectivos documentos catastrales, según el modelo determinado por el Instituto Geográfico Agustín Codazzi²⁹.

²⁸ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 31.

²⁹ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 32.

2.2.37 Ocupación. Modo de adquirir el dominio de las cosas que no pertenecen a nadie, y cuya adquisición no es prohibida por las leyes o por el derecho internacional.

2.2.38 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Tratado de carácter multilateral, adoptado por la Asamblea de Naciones Unidas en 1966. En él se reconocen los derechos civiles y políticos que protegen las libertades individuales, frente al abuso de actores estatales que detentan poder.

2.2.39 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tratado de carácter multilateral adoptado por la Asamblea de las Naciones Unidas en el año 1966. Con la adopción del Tratado, los Estados se obligan a trabajar por garantizar derechos a sus ciudadanos tales como la educación, la salud y derechos laborales.

2.2.40 Política de salud y seguridad. Conjunto de principios o factores guía que establecen un curso de acción en el que se define el enfoque de la empresa hacia la salud ocupacional y la seguridad industrial. Según lo definen la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, existen tres objetivos de salud ocupacional y seguridad industrial:

- Mantenimiento y promoción de la capacidad de salud y trabajo de los trabajadores.
- Mejoramiento del ambiente de trabajo y trabajo que conduzca hacia la seguridad y la salud.
- Desarrollo de organizaciones de trabajo y culturas de trabajo en una dirección que apoye la salud y la seguridad en el trabajo y, al hacer esto, promueva un clima social positivo y una operación, sin problemas que pueda mejorar la productividad de los proyectos.

El número de políticas depende de la escala de la empresa y sus operaciones. Estas políticas aplican en cada etapa de la cadena de valor.

2.2.41 Políticas de contratación. Son las reglas y las normas que se establecen para que rijan el proceso de adquisición de bienes y servicios necesarios para que una organización funcione de manera eficiente. Estas políticas, con frecuencia, tienen criterios específicos (coherentes con los códigos y principios de una empresa) y un enfoque sistemático, por medio del cual las empresas pueden evaluar a los contratistas y proveedores. Las empresas pueden aplicar estas políticas más adelante para reconocer mejor las áreas de riesgo, oportunidad y colaboración potencial.

2.2.42 Políticas de contratación de mano de obra. Son las que definen los valores, la conducta y el protocolo que se deben seguir, cuando ingresan colegas nuevos al equipo de un proyecto. Además de las consideraciones generales de contratación tales como educación, habilidades y experiencia, la política de contratación de empleados de una empresa (y los contratistas y proveedores) deben incorporar asuntos de alta prioridad de la empresa, los cuales pueden incluir:

- apoyar las oportunidades locales (por ejemplo: contratar localmente);
- diversidad (por ejemplo: contratar con base en la representación local de raza/género/habilidades), y
- integridad (por ejemplo: contratar a quienes tienen valores y creencias profesionales acordes con la empresa).

2.2.43 Posesión. Tenencia de una cosa determinada con ánimo de señor y dueño, sea que el dueño o el que se da por tal, tenga la cosa por sí mismo o por otra persona que la tenga en lugar y a nombre de él.

2.2.44 Predio. Inmueble que se haya conformado por una cantidad de terreno delimitado, no separado por otro predio público o privado, con o sin construcciones o edificaciones, perteneciente a personas naturales o jurídicas. La delimitación, conocida como linde, puede encontrarse materializada físicamente, a través de mojones, vallas o cualquier otro sistema destinado como delimitación, o en su defecto, el linde puede ser jurídico, o sea, hallarse asentado en una escritura pública de propiedad. El predio mantiene su unidad aunque esté atravesado por corrientes de agua pública³⁰.

2.2.45 Predio rural. Inmueble ubicado fuera de los perímetros urbanos: cabecera, corregimientos y otros núcleos aprobados por el Plan de Ordenamiento Territorial³¹.

2.2.46 Predio urbano. Inmueble ubicado dentro del perímetro urbano³².

2.2.47 Predios baldíos. Terrenos rurales que no han salido del patrimonio de la Nación, no han tenido un dueño particular y el Estado se los reserva. Se incluyen aquellos predios que, habiendo sido adjudicados, vuelven al dominio del Estado. Se denomina bien baldío al terreno urbano o rural sin edificar o cultivar que forma parte de los bienes del Estado porque se encuentra dentro de los límites territoriales y carece de otro dueño. Los bienes baldíos son imprescriptibles, es decir que no son susceptibles de adquirirse en proceso de pertenencia por prescripción adquisitiva de dominio³³.

2.2.48 Predios baldíos municipales o “ejidos”. Son los terrenos urbanos que forman parte del patrimonio de una entidad territorial, que se caracterizan por ser imprescriptibles, y pueden enajenarse y explotarse en favor del mismo ente municipal o de la comunidad³⁴.

2.2.49 Propiedad. Derecho real sobre una cosa física o corporal, para gozar, usar y disponer de ella.

2.2.50 Protocolización. Incorporación por medio de escritura pública las actuaciones, expedientes o documentos que la ley o el juez ordenen insertar en él para su guarda y conservación, o que cualquier persona le presente al notario con los mismos fines.

2.2.51 Receptor. Es quien escucha (oídos) o percibe (por los demás sentidos) el mensaje emitido por el emisor, a través de un canal.

2.2.52 Servidumbre de hidrocarburos. Gravamen real o una limitación al dominio que soportan todos los predios del territorio colombiano originado en la Ley. La industria de los hidrocarburos está declarada como de utilidad pública en sus ramos de exploración, explotación, transporte, refinación y distribución. Los predios soportan todas las servidumbres legales que sean necesarias para realizar las actividades de exploración, explotación y transporte de los hidrocarburos, salvo las excepciones establecidas por la ley. Se entiende que la servidumbre de ocupación de terrenos comprende el derecho a construir la infraestructura necesaria en campo e instalar todas las obras y los servicios propios para beneficio del recurso de los hidrocarburos y del ejercicio de las demás servidumbres que se requieran.

³⁰ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 9.

³¹ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 10.

³² *Ibid.*, art. 11.

³³ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 12.

³⁴ COLOMBIA. INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI (IGAC). Op. cit., art. 13.

2.2.53 Trazabilidad. Posibilidad de identificar el origen y las diferentes etapas de un proceso de producción y distribución de bienes de consumo. Término adoptado por la RAE para ISO [Tomado de: <http://lema.rae.es/drae/?val=trazabilidad>. Consultado el 2 de julio de 2013].

3. PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES

Este capítulo contiene un conjunto de principios que deberían enmarcar y orientar la implementación de esta Guía, así como la toma de decisiones y el comportamiento de la organización a todos los niveles, empezando desde la alta dirección.

Estos principios son aplicables con independencia de la naturaleza del negocio, el ámbito geográfico, el tamaño o cualquier otro tipo de característica específica de la organización.

Las buenas prácticas indican que las organizaciones deberían guiarse como mínimo por los siguientes principios y otros que la organización considere:

3.1 RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

Es el compromiso de la organización de reconocer, respetar y promover la vida y la integridad de las personas, así como los derechos fundamentales irrenunciables e inalienables.

3.2 RESPONSABILIDAD LEGAL

Es el compromiso de la organización de respetar y cumplir la legislación vigente, en las decisiones y las acciones de la organización.

3.3 AUTORREGULACIÓN ÉTICA

Es el compromiso de la organización de construir un marco ético de principios y valores, y de asegurar la coherencia entre este marco ético y la misión y la visión de la organización.

3.4 DESARROLLO SOSTENIBLE

Es el compromiso de la organización de satisfacer las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

3.5 PARTICIPACIÓN

Es el compromiso de la organización de crear oportunidades de diálogo con las partes interesadas y fomentar la contribución de estas, cuando las decisiones o las actuaciones de la organización puedan impactarlas positiva o negativamente.

3.6 TRANSPARENCIA

Es el compromiso de la organización de ser abierta y clara respecto a las decisiones y actuaciones que generan o pueden generar impactos de carácter social, ambiental o económico y de revelar de forma precisa, objetiva y completa, en un grado razonable y suficiente, la información sobre las políticas, decisiones, acuerdos y actividades de las cuales es responsable.

4. RESPONSABILIDAD DE LA ALTA DIRECCIÓN

El desarrollo e implementación de las buenas prácticas sociales establecidas en esta Guía debería ser liderado y orientado desde la alta dirección de la organización.

La alta dirección debería evidenciar su compromiso con la implementación y mejora continua de las buenas prácticas sociales contenidas en esta Guía, a través de las siguientes acciones:

- a) definir objetivos estratégicos orientados a la implementación de las buenas prácticas sociales contenidas en esta Guía;
- b) establecer políticas, prácticas, protocolos y procedimientos internos que aseguren la implementación de las buenas prácticas sociales contenidas en esta Guía o ajustar los ya existentes para que así sea;
- c) comunicar a la organización acerca de la importancia de respetar y considerar las expectativas de las partes interesadas y responder a ellas de forma oportuna y transparente;
- d) asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de esta Guía, y
- e) establecer indicadores de cumplimiento y revisiones periódicas por la alta dirección.

Adicionalmente, los capítulos de esta Guía contienen responsabilidades y compromisos específicos para la alta dirección.

Esta Guía debería servir como marco de referencia para las decisiones y las actuaciones de cada una de las diferentes áreas de la organización, garantizando de esta manera la integralidad, la coherencia y la consistencia interna. Para esto, esta Guía debería ser ampliamente difundida a todos los niveles de la organización.

5. DIRECTRICES GENERALES

Las directrices generales contenidas en este capítulo enmarcan y sustentan de manera transversal la implementación de las buenas prácticas contenidas en esta Guía y deberían ser tenidas en cuenta por la organización durante todas las etapas del proyecto (véase la definición 2.1.42). Estas directrices generales son:

- establecimiento de línea base,
- debida diligencia,
- gestión de riesgos sociales,
- identificación de partes interesadas y
- relacionamiento con partes interesadas.

Para establecer el alcance de la implementación de las buenas prácticas presentadas en esta Guía, es indispensable que la organización defina su área de influencia. La organización debería asegurar que el proceso de definición del área de influencia sea debidamente documentado y que los criterios de definición para el área de influencia sean claramente

identificados y establecidos, para esto debería considerar de manera integral, entre otros, los siguientes criterios:

- a) el área contratada;
- b) la ubicación física del proyecto;
- c) los impactos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico que el proyecto puede generar;
- d) la realidad social, política, cultural, ambiental y económica de las áreas o zonas en donde se ubica el proyecto;
- e) los intereses y las expectativas de las partes interesadas,
- f) los riesgos sociales identificados por la organización, y
- g) la información suministrada por las autoridades locales, en cuanto a división político administrativa de las veredas.

La organización debería revisar, de manera periódica, el establecimiento del área de influencia, para redefinirla de ser necesario, de acuerdo con la etapa en la que se encuentre el proyecto o con cambios que se hayan producido en los criterios tenidos en cuenta para su delimitación.

La implementación de estas directrices, además de dar sustento a las prácticas sociales, brinda herramientas que aportan a la organización conocimiento y entendimiento de las dinámicas del entorno para contribuir, con carácter proactivo, a una operación sostenible, la confianza con las partes interesadas y el aporte al desarrollo sostenible.

Así mismo, las organizaciones de forma voluntaria deberían compartir con otras organizaciones las buenas prácticas y sus lecciones aprendidas.

5.1 ESTABLECIMIENTO DE LÍNEA BASE

Durante la etapa de prefactibilidad la organización debería establecer 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 constituye un instrumento de consulta permanente, fundamental para las decisiones y las actuaciones de todas las áreas de la organización. Esta debería ser de fácil acceso, entendimiento y ser compartida con los contratistas y, cuando sea pertinente, con otras partes interesadas que la organización considere.

La organización debería considerar la línea base para:

- a) tener información objetiva que le permita prever los impactos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico, verificar su ocurrencia y evaluar periódicamente la efectividad de las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación implementadas;
- b) identificar y entender las problemáticas sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas del área de influencia;
- c) definir el aporte que la organización puede hacer al desarrollo sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del área de influencia, desde una

- perspectiva diferencial y respetuosa de la cultura de las comunidades, teniendo como referente indicadores sociales e información oficial disponible;
- d) identificar potenciales aliados;
 - e) identificar y entender condiciones de vulnerabilidad social, política, cultural, ambiental o económica, que puedan poner en riesgo el normal desarrollo del proyecto;
 - f) apoyar la atención, la investigación y la resolución de peticiones, quejas y reclamaciones (en adelante PQR);
 - g) orientar las estrategias y los planes de comunicaciones y de relacionamiento con partes interesadas;
 - h) identificar los puntos de encuentro entre los planes de desarrollo locales y el potencial aporte social, económico y ambiental de la organización en su entorno, e
 - i) identificar los planes de vida de comunidades y grupos étnicos, y su relación con los planes de desarrollo de las instituciones del Estado locales y nacionales, cuando sea aplicable.

Para establecer la línea base, la organización debería, inicialmente, recolectar y analizar, de manera integral y coherente, la información contenida en fuentes secundarias. La organización debería analizar la información más actualizada disponible y precisar la fuente de información. Esto le permitirá tener una primera aproximación general a las características del área de influencia e identificar la ausencia o insuficiencia de información.

Posteriormente, la organización debería profundizar en el conocimiento del área de influencia y llenar las ausencias o insuficiencias de información, a partir de información primaria recogida a través de métodos cuantitativos y cualitativos que involucren la participación activa de las partes interesadas. Esto último con el propósito de que las partes interesadas aporten su entendimiento del entorno, se identifiquen con la información, su utilización y aprovechamiento.

La organización debería complementar la línea base con información proveniente de otras organizaciones presentes en el área de influencia (en municipios y veredas), con el propósito de identificar buenas prácticas, experiencias exitosas y no exitosas, aplicar lecciones aprendidas, evaluar la pertinencia y la eficiencia de los recursos destinados a programas de carácter social y ambiental, e identificar de manera general, las actividades del sector de hidrocarburos, otras actividades económicas, o ambas, en el área de influencia; esto con el fin de determinar impactos sinérgicos y acumulativos.

Para fortalecer la línea base, la organización debería tener en cuenta, además de los requisitos legales exigidos por las autoridades nacionales o locales para el trámite de permisos y licencias, los siguientes aspectos:

- a) Social: (1) cartografía social, (2) población vulnerable (niños, mujeres, adolescentes, población desplazada y comunidades o grupos étnicos, entre otros), (3) situaciones de conflictividad social (conflicto armado, violencia y tierras, entre otros), (4) análisis de conflictos activos en la comunidad, (5) dinámicas históricas, sociales, culturales (creencias y valores), (6) análisis con participación de otras organizaciones que han operado o que operan en la zona, para identificar experiencias exitosas y no exitosas de las prácticas sociales y ambientales, en sus respectivas zonas de su operación, y aplicar así lecciones aprendidas.

- b) Económico: (1) identificar políticas públicas y regulaciones en materia de contratación de mano de obra local, (2) identificar la oferta de bienes y servicios de la región cruzándola con la demanda a corto, mediano y largo plazo, (3) Identificar experiencias exitosas y no exitosas de las prácticas sociales y ambientales, en sus respectivas zonas de su operación.
- c) Ambiental: oceanografía y otras no contempladas en los estudios de impacto ambiental, cuando sea aplicable.

Cuando exista presencia de comunidades o grupos étnicos en el área de interés, debería incluirse su caracterización, de acuerdo con lo estipulado en la legislación nacional vigente.

Para asegurar la calidad de la línea base, la organización debería contar, ya sea directamente o través de un contratista, con un equipo multidisciplinario y competente, que tenga una visión holística del entorno, experiencia previa en trabajos similares y el manejo de partes interesadas. Cuando sea pertinente, la organización o su contratista, para el establecimiento de la línea base, deberían apoyarse en trabajadores y empresas locales.

La línea base debería ser única para la organización y sus contratistas. Esto evita diferencias de interpretación y dificultades de comparación.

A lo largo del proyecto, la organización debería de manera periódica:

- a) monitorear y evaluar los cambios en la línea base y sus implicaciones en el desarrollo sostenible, y
- b) actualizar la información acerca de la realidad social, política, cultural, ambiental y económica del área de influencia.

La periodicidad de este monitoreo depende del tamaño y la etapa del proyecto. El monitoreo se debería llevar a cabo mínimo al inicio y al cierre de la etapa en la que se encuentre el proyecto. La actualización de la línea base se debería realizar, de acuerdo con los criterios que la organización haya definido como relevantes.

NOTA Se recomienda que la organización utilice herramientas de georreferenciación que le permitan visualizar variables de la línea base que sean de su interés.

5.2 DEBIDA DILIGENCIA

Mediante el proceso de debida diligencia la organización identifica y gestiona, de manera sistemática, exhaustiva y proactiva, los impactos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico que sus decisiones y actividades generan, para tomar las medidas necesarias para prevenirlos, mitigarlos, corregirlos y compensarlos.

Dada la importancia del proceso de debida diligencia en la aplicación de las buenas prácticas contenidas en esta Guía, este proceso debería ser liderado desde la alta dirección de la organización.

Como base del proceso de debida diligencia, la organización debería identificar los impactos, teniendo en cuenta, como mínimo:

- a) el contexto social, político, cultural, ambiental y económico del área de influencia de su proyecto (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de línea base);

- b) el alcance de las actividades que la organización va a desarrollar, en cada una de las etapas del proyecto;
- c) la información técnica especializada existente sobre los impactos que estas actividades podrían generar, y
- d) la normativa aplicable al proyecto.

La organización debería definir e implementar medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación, pertinentes, oportunas y eficaces. En caso de que exista una amenaza de daño grave o irreversible para el ambiente o la salud humana, la organización debería tomar en cuenta el enfoque precautorio.

Estas medidas deberían tener objetivos claros, actividades asociadas, responsables dentro de la organización, indicadores de gestión y resultado, cronograma de implementación y presupuesto.

Todas las áreas de la organización deberían participar en la identificación de impactos y en el diseño e implementación de medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación, con el fin de aportar sus conocimientos técnicos y su entendimiento particular del entorno y sus actividades. Así mismo, se debería trabajar de manera participativa con las comunidades para identificar dichos impactos.

Para hacer de la debida diligencia un proceso que soporte y oriente la implementación de las buenas prácticas establecidas en esta Guía la organización debería:

- a) elaborar y difundir, a todos los niveles de la organización, políticas que hagan explícito su compromiso con la debida diligencia;
- b) integrar la debida diligencia en la toma de decisiones de los diferentes procesos;
- c) promover una cultura organizacional que asegure la debida diligencia;
- d) desarrollar herramientas de soporte que faciliten y aseguren la gestión de la debida diligencia, y que permitan como mínimo: describir el impacto, identificar a los afectados, describir las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación, propuestas o tomadas por la organización, asignar responsables y fechas para el cumplimiento de estas medidas, definir y hacerle seguimiento a los indicadores de cumplimiento;
- e) asegurar que las herramientas de soporte utilizadas en la gestión de impactos y de riesgos comparten información;
- f) establecer mecanismos de diálogo con las partes interesadas para hacer seguimiento a la gestión de la debida diligencia; y
- g) establecer mecanismos internos de seguimiento, medición y mejora a la gestión de la debida diligencia.

La organización debería informar a las partes interesadas los impactos identificados y las medidas definidas e incorporar sus inquietudes y sugerencias en la gestión de la debida diligencia, así como hacer un esfuerzo por considerar diseños alternativos de su proyecto para prevenir estos impactos, en caso de ser posible.

La organización debería asegurar que sus contratistas conozcan y entiendan los impactos identificados, las medidas definidas y el comportamiento que se espera de ellos en el marco de la gestión de la debida diligencia.

La organización debería promover la actuación de otras organizaciones con las que tiene estrecha relación, de acuerdo con el principio de debida diligencia y los demás principios establecidos en esta Guía.

Si bien el proceso de debida diligencia hace referencia a los impactos negativos, la organización genera o podría generar impactos positivos de carácter social, ambiental y económico, los cuales deberían ser aprovechados en beneficio de las partes interesadas.

En cada uno de los capítulos de esta Guía, se establecen directrices que le permiten a la organización fortalecer el proceso de debida diligencia.

5.3 GESTIÓN DE RIESGOS SOCIALES

El diseño, la implementación, el mantenimiento y la mejora de un proceso de gestión del riesgo es fundamental para darle continuidad a las operaciones y el negocio de cualquier organización.

Esta Guía aborda la gestión de los riesgos sociales entendidos como la incertidumbre de la incidencia de eventos de origen social, que tenga como consecuencia algún tipo de daño a la relación de la organización con las comunidades o sus demás partes interesadas³⁵, y por ende al patrimonio, los objetivos y la reputación de la organización.

La organización debería realizar la gestión de los riesgos sociales, desde la etapa de prefactibilidad y en cada una de las etapas del proyecto hasta su abandono. Los resultados de la gestión de riesgos sociales deberían servir como insumo para tomar decisiones durante la ejecución del proyecto de exploración y explotación de hidrocarburos.

La organización debería definir en conjunto con sus contratistas, el alcance, los roles y la responsabilidad en la gestión del riesgo.

La organización debería considerar la gestión de los riesgos sociales para:

- a) determinar las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación de los impactos negativos de carácter social, cultural, ambiental o económico que pueden producirse como consecuencia de la materialización de los riesgos;
- b) potencializar las oportunidades para generar beneficios sociales y económicos a la organización y al entorno del proyecto;
- c) proteger el patrimonio de la organización;
- d) asegurar el cumplimiento de los objetivos del negocio;
- e) asegurar la viabilidad y la continuidad de la operación, y
- f) proteger la reputación organizacional.

³⁵ Manual de Gestión de Riesgos Socio-Ambientales y Reputacionales, ARPEL.

La organización debería gestionar los riesgos sociales, en el marco de su proceso corporativo de gestión de riesgos³⁶, asegurándose de que éste sea sistemático, exhaustivo y proactivo y le permita, como mínimo:

- a) identificar y analizar los riesgos sociales;
- b) determinar la magnitud de los riesgos sociales, para calcular los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para su prevención, mitigación, corrección y compensación;
- c) definir las medidas específicas de prevención, mitigación, corrección y compensación de los riesgos sociales identificados;
- d) evaluar en qué medida las acciones de prevención contribuyen a reducir la probabilidad de ocurrencia o el impacto de los riesgos sociales;
- e) definir un plan de acción para el fortalecimiento de las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación, en caso de ser necesario; e
- f) incorporar los riesgos sociales en el mapa de riesgos de la organización.

En la identificación de riesgos sociales, la organización debería tener en cuenta, como mínimo:

- a) las dinámicas sociales, políticas, económicas y culturales del área de influencia y las áreas o zonas que la circunda (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de línea base);
- b) las expectativas y las percepciones de la comunidad y demás partes interesadas frente a la organización y especialmente frente a la forma en que esta gestiona los impactos identificados en el proceso de debida diligencia, así como la oportunidad con la que la organización atiende las PQR y cumple con sus compromisos, y
- c) las vulnerabilidades financieras, operacionales y de reputación de la organización.

Los riesgos sociales pueden tener origen en causas internas asociadas a las actuaciones y las decisiones de la organización, en causas externas ajenas a la organización, o en una mezcla de estas dos.

Con el propósito de prevenir la materialización de los riesgos sociales, la organización debería, como mínimo:

- a) realizar un proceso riguroso de debida diligencia que le permita prevenir, mitigar, corregir y compensar de manera adecuada y exhaustiva los impactos negativos de carácter social, ambiental y económico que su proyecto genera o puede generar;
- b) entablar y mantener relaciones de respeto, reconocimiento y confianza con las comunidades del área de influencia y con las demás partes interesadas. Esto incluye una adecuada gestión del proceso de PQR y el cumplimiento oportuno de los compromisos establecidos entre la organización y sus partes interesadas, y

³⁶ En este capítulo se incluyen los aspectos complementarios a la gestión del riesgo ya establecidos por la organización, para su gestión corporativa. Para ampliar información sobre gestión de riesgos, véase la ISO 31000.

NOTA La organización debería evaluar su capacidad financiera, técnica y humana antes de adquirir compromisos frente a las partes interesadas y debería contar con un mecanismo que permita hacerle seguimiento a los mismos.

- c) desarrollar sus actividades, de acuerdo con las buenas prácticas contenidas en esta Guía y otros referentes nacionales e internacionales.

Para que la gestión de riesgos sociales sea un proceso que soporte y oriente la implementación de las buenas prácticas establecidas en esta guía, la organización debería, como mínimo:

- a) integrar la gestión de los riesgos sociales en la toma de decisiones de los diferentes procesos;
- b) promover una cultura organizacional que asegure la gestión de riesgos sociales;
- c) desarrollar herramientas de soporte que faciliten y aseguren la gestión de los riesgos sociales (véase la tabla 1, Herramientas de apoyo para la gestión de los riesgos sociales);
- d) asegurar que las herramientas de apoyo utilizadas para la gestión de impactos y de riesgos comparten información, y
- e) establecer mecanismos internos de seguimiento, medición y mejora en la gestión de los riesgos sociales.

Tabla 1. Características de las herramientas de apoyo para la gestión de riesgos sociales

<p>La organización debería implementar herramientas de apoyo que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Permitan, como mínimo: identificar, analizar y evaluar el riesgo, establecer controles para el tratamiento del riesgo, realizar monitoreo y revisión del riesgo. 2) Permitan el monitoreo y el análisis del entorno, y que tome como insumos: el establecimiento de línea base, las expectativas y las percepciones de las partes interesadas, la información del proceso PQR, y la información del entorno recogida directamente por el personal de las diferentes áreas de la organización que se encuentren en el área de influencia. Esta herramienta le permite a la organización: <ol style="list-style-type: none"> i) fortalecer el análisis de riesgos y oportunidades; ii) fortalecer el relacionamiento con partes interesadas en el área de influencia, y iii) prevenir conflictos con partes interesadas en áreas de influencia.

5.4 IDENTIFICACIÓN DE PARTES INTERESADAS

Para conocer y entender el entorno en el que la organización desarrolla su proyecto, esta debería, entre otros aspectos, identificar, clasificar y priorizar a las partes interesadas. Esta actividad debería iniciarse desde la etapa de prefactibilidad y actualizarse periódicamente hasta la etapa abandono, ya que es el principal insumo para el diseño e implementación de las estrategias y planes de relacionamiento y comunicaciones (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con partes interesadas, y el capítulo 6.2, Comunicación).

La organización debería escoger y adoptar una metodología que le permita identificar, clasificar y priorizar sus partes interesadas con el grado de detalle que lo requiera, dependiendo de la etapa en que se encuentre el proyecto y de sus necesidades de relacionamiento.

Para hacer una primera identificación de partes interesadas, la organización debería preguntarse:

- ¿Con quién tiene obligaciones legales la organización?
- ¿Quién podría verse afectado positiva o negativamente por las decisiones o actividades de la organización?
- ¿Quién es más proclive a expresar sus inquietudes acerca de las decisiones y actividades de la organización?
- ¿Quién estuvo involucrado en el pasado, cuando fue preciso atender inquietudes similares?
- ¿Quién puede ayudar a la organización a tratar impactos específicos?
- ¿Quién puede afectar la capacidad de la organización, para cumplir con sus responsabilidades?
- ¿Quién quedaría desfavorecido si se le excluyera?
- ¿Quién se ve afectado en la cadena de valor?

[Preguntas tomadas del capítulo 5.3.2, identificación de las partes interesadas de ISO 26000:2010]

La organización debería priorizar sus partes interesadas, considerando los siguientes criterios, como mínimo:

- a) el impacto que la organización tiene o pueda tener sobre ellas en desarrollo de su proyecto y
- b) el grado de poder o influencia que cada una de ellas tiene sobre la organización.

Una vez identificadas, clasificadas y priorizadas las partes interesadas, la organización debería consignar esta información en un mapa de partes interesadas, que le permita tenerla disponible y actualizada permanentemente. El mapa de partes interesadas debería incluir, como mínimo:

- a) tipo y grado de impacto que la organización les puede generar;
- b) tipo y grado de influencia que pueden tener sobre la organización, y
- c) representación gráfica de las interrelaciones que existen entre las diferentes partes interesadas.

Para completar el mapa de partes interesadas, en función del futuro diseño de una estrategia de relacionamiento, la organización debería registrar como mínimo la siguiente información (véase Anexo A):

- a) nombre de la persona, organización o entidad;
- b) dependencias o áreas internas de la organización o entidad identificadas;
- c) datos de contacto (cargo, nombre, dirección, teléfono, correo electrónico, entre otros);
- d) particularidades sociales, políticas, culturales, históricas, entre otras, y

- e) legitimidad de los representantes de las partes interesadas.

5.5 RELACIONAMIENTO CON PARTES INTERESADAS

La organización debería establecer una estrategia de relacionamiento con partes interesadas, para ser implementada en conjunto con sus contratistas. Esta estrategia tiene como propósito establecer y mantener una relación de reconocimiento, legitimación, respeto, confianza y beneficio mutuo entre la organización y las partes interesadas.

La estrategia de relacionamiento debería soportarse en las directrices generales de esta Guía y estar plenamente alineada con los valores, la política de responsabilidad social y los objetivos estratégicos de la organización.

La estrategia de relacionamiento debería estar asociada directamente con la estrategia de comunicaciones, porque es a través de ellas que la organización entabla y mantiene sus relaciones, asegura un diálogo transparente que le permite a las partes interesadas formarse juicios propios de valor y empoderarse del ejercicio de sus derechos y obligaciones.

La estrategia de relacionamiento debería tener, como mínimo, los siguientes componentes:

- a) Intereses y expectativas de las partes interesadas. La organización debería contar con mecanismos de comunicación que le permitan conocer de primera mano los intereses legítimos y expectativas de las partes interesadas (por ejemplo: proceso de PQR, oficinas de atención comunitaria y oficinas de orientación laboral, entre otros).
- b) Percepción de las partes interesadas. La organización debería realizar estudios de percepción que le permitan conocer qué piensan las partes interesadas acerca de su gestión.
- c) Objetivos estratégicos, seguimiento y medición. Teniendo en cuenta la clasificación y priorización realizada en la identificación de partes interesadas, la organización debería definir los objetivos del relacionamiento con cada una de ellas, así como los indicadores de medición y los mecanismos de seguimiento. Los indicadores más importantes deberían hacer parte de la gestión corporativa, con el fin de darle visibilidad y relevancia al relacionamiento con partes interesadas.
- d) Plan de acción. La organización debería establecer un plan de acción que incluya los mecanismos, los temas y la periodicidad del diálogo con cada una de las partes interesadas, así como designar un responsable interno de su ejecución.

Cuando lo considere pertinente, la organización debería invitar a participar a las partes interesadas en la construcción de los elementos de la estrategia, sobre los cuales ésta considere que tienen especial interés.

La organización debería diseñar protocolos de relacionamiento que definan el alcance y el marco en el cual el personal de la organización y sus contratistas puede desarrollar sus relaciones con las partes interesadas. La organización debería revisar prioritariamente sus documentos rectores, con el fin de que establezcan los comportamientos esperados del personal de la organización con sus partes interesadas. Además, cuando lo estime pertinente y atendiendo a las realidades sociales, culturales y políticas del área de influencia, diseñar manuales de convivencia que permitan un adecuado relacionamiento con grupos de interés específicos.

NOTA Se entiende como documentos rectores las políticas y directrices de la organización.

La organización debería desarrollar, dependiendo del alcance y la etapa del proyecto, herramientas de gestión de la información que apoyen y faciliten la gestión del relacionamiento con partes interesadas, como por ejemplo:

- a) Sistema de inteligencia de negocio asociada al relacionamiento. Permite tener un registro de la gestión de la organización frente a cada una de las partes interesadas, lo cual ayuda a mantener el foco de la estrategia, darle un carácter institucional y objetivo al manejo de estas relaciones y gestionar el conocimiento sobre el relacionamiento de la organización.
- b) Registro de compromisos. Permite registrar y hacerles seguimiento a todos los acuerdos y compromisos que la organización hace frente a sus partes interesadas, así como asignar responsabilidades internas de cumplimiento.
- c) Proceso de PQR. Permite registrar, investigar la pertinencia, y atender y solucionar peticiones, quejas y reclamos, así como asignar responsabilidades internas y darle manejo de la insatisfacción de las partes interesadas. Este proceso puede ser una importante fuente de información para identificar alertas tempranas de conflictividad social.

La organización debería asegurar que el proceso de PQR: i) sea estandarizado, sistemático, equitativo, transparente y de fácil acceso para las partes de interesadas, ii) asegure una respuesta de fondo, clara y oportuna, y iii) sea legítimo. Para ello, la organización debería:

- a) proporcionar diversos canales de acceso (por ejemplo, puntos de atención presencial, líneas telefónicas o correo electrónico), teniendo en consideración barreras geográficas, educativas y culturales;
- b) asegurar que el proceso tenga en consideración la lengua, los valores y los usos culturales las partes interesadas que puedan usar el PQR, por ejemplo, a través de la incorporación de mecanismos tradicionales de solución de conflictos;
- c) divulgar ampliamente la existencia del proceso entre las partes interesadas, las formas de acceder a éste, sus etapas, tiempos y recursos disponibles;
- d) proteger la confidencialidad del usuario cuando este lo requiera, para evitar represalias y recibir y tramitar reclamaciones anónimas, en los casos en que la ley lo permita;
- e) dar constancia de la recepción de la reclamación a las partes interesadas e informarles, de forma oportuna, sobre el estado del trámite, utilizando canales que aseguren su conocimiento efectivo;
- f) establecer medidas que permitan a las partes interesadas acceder razonablemente a la información. Cuando sea necesario, la organización debería realizar pruebas o dictámenes técnicos para dar respuesta al PQR;
- g) comunicar la respuesta a las partes interesadas, asegurando la comprensión de los motivos que soportan la decisión y, de ser el caso, de las soluciones y las reparaciones propuestas, así como de los medios legales a los que puede acceder en caso de inconformidad; y
- h) reportar en los informes de sostenibilidad, las medidas de mejoramiento adoptadas para evitar la repetición de las afectaciones objeto de reclamaciones.

Para soportar la estrategia y el plan de relacionamiento, la organización debería evaluar dependiendo del tamaño del proyecto, el contar con un equipo de personas que tengan el perfil y las competencias necesarias para relacionarse con cada una de las partes interesadas, de acuerdo con sus características sociales, culturales y económicas.

La organización debería implementar un plan de desarrollo que fortalezca las competencias de relacionamiento del personal de la organización que, en cumplimiento de sus funciones, tenga interrelación con partes interesadas, incluyendo personal de la alta dirección. Además, la organización debería entrenar al personal en las herramientas de gestión de relacionamiento que esta implemente.

La organización debería incluir en su programa de inducción, la estrategia y el plan de relacionamiento con sus partes interesadas, así como presentar las herramientas de gestión que utiliza, y los protocolos y manuales que ha establecido.

6. PRÁCTICAS SOCIALES

Con base en el entendimiento integral del área de influencia, la organización debería planear, implementar, hacer seguimiento y mejorar, de forma continua, las prácticas sociales contenidas en esta Guía, con el fin de generar confianza en las partes interesadas, contribuir a la gestión de los impactos, los riesgos y el desarrollo sostenible de la organización.

Las prácticas sociales que contribuyen al logro de estos objetivos y se desarrollan a continuación son: ingreso al área de interés, comunicaciones, socialización, consulta previa, gestión laboral, cadena de abastecimiento, inversión social, derechos humanos, adquisición de derechos superficiares y gestión del conflicto social.

6.1 INGRESO AL ÁREA DE INTERÉS³⁷

Durante la etapa de prefactibilidad o tan pronto como sea posible, en caso de proyectos ya existentes, la organización debería hacer un esfuerzo de planeación que le permita tomar decisiones técnicas, con base en un entendimiento integral del entorno, definir sus estrategias más importantes sin interferencia de terceros, ni presiones de tiempo; así como estar preparado para relacionarse adecuadamente con las partes interesadas, de acuerdo con el plan de relacionamiento definido.

Antes de ingresar al área de interés, la organización debería:

- a) conocer y entender las características sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas del área de interés, de acuerdo con la información secundaria disponible por la organización, antes del ingreso (véase capítulo 5.1, Establecimiento de Línea Base);
- b) identificar las partes interesadas, conocer sus intereses y expectativas y definir el grado de influencia que tienen sobre la organización (véase el capítulo 5.4, Identificación de Partes Interesadas), e
- c) identificar los riesgos e impactos específicos asociados al ingreso al área de interés (véase el capítulo 5.2, debida diligencia, y el capítulo 5.3, Gestión de Riesgos Sociales).

³⁷ Para efectos del capítulo, el área de interés puede corresponder al área de influencia, o un área más pequeña dentro del área de influencia, en la cual se vaya a desarrollar un proyecto.

6.1.1 Planeación y ejecución del ingreso al área de interés

La organización debería diseñar una estrategia de ingreso al área de interés, que tenga como mínimo:

- a) los procedimientos y el cronograma de ingreso al área de interés;
- b) el cumplimiento de los acuerdos preexistentes realizados entre la organización y las partes interesadas, y de cuyo cumplimiento depende el ingreso al área de interés;
- c) una sensibilización para empleados y contratistas que incluya la caracterización del entorno, los impactos negativos, positivos, reales y potenciales identificados hasta el momento, así como las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación definidas, y los comportamientos esperados de estos hacia las partes interesadas y el ambiente;
- d) un proceso para la recepción, investigación, atención y resolución de PQR, y un registro de acuerdos y compromisos realizados con partes interesadas (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con Partes Interesadas);
- e) un esquema de comunicaciones acerca de los aspectos sociales y ambientales del proceso de ingreso que tenga en cuenta las características y las tradiciones de las partes interesadas (véase el capítulo 6.2, Comunicación);
- f) un plan de socialización, con partes interesadas (véase el capítulo 6.3, Socialización de proyectos);
- g) la estrategia de consulta previa, cuando está sea requerida (véase el capítulo 6.4, Consulta previa); y
- h) los lineamientos generales de las futuras estrategias de gestión laboral, cadena de abastecimiento, inversión social, derechos humanos y adquisición de derechos superficarios (véase los demás capítulos de esta Guía).

La organización debería buscar oportunidades de colaboración con otras organizaciones con quienes comparta la misma área de interés o exista cercanía geográfica entre las mismas. Para esto, la organización debería compartir información y experiencias acerca del manejo de asuntos sociales y ambientales; identificar oportunamente acciones que prevengan la generación de conflictos por desconocimiento de estos aspectos e identificar sinergias de colaboración en programas de inversión social y otras oportunidades de desarrollo social.

Durante la etapa de ejecución del ingreso al área de interés, la organización debería:

- a) conseguir información primaria sobre la oferta de mano de obra local, que le permita ajustar las oportunidades de empleo a la realidad del área de interés (véase el capítulo 6.5, Gestión Laboral);
- b) realizar un acercamiento inicial con proveedores (véase definición 2.42) locales para entender la oferta de bienes y servicios existente en el área de interés e identificar oportunidades de fortalecimiento de los mismos, de acuerdo con la demanda futura de la organización (véase el capítulo 6.6, Cadena de abastecimiento);
- c) evaluar la capacidad y las competencias del equipo de trabajo encargado del relacionamiento con las partes interesadas, y

- d) asegurar que los contratistas y subcontratistas cumplan las pautas del plan de relacionamiento definido por la organización (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con partes interesadas).

Dada la importancia que tiene el proceso de comunicaciones con las partes interesadas, y aunque más adelante esta Guía trata el tema con mayor detalle (véase el capítulo 6.2, Comunicación), la organización debería darle a las partes interesadas, incluyendo a las comunidades y a las autoridades del Estado en todos los niveles, información básica acerca de las condiciones de ingreso al área de interés. Esta información debería incluir como mínimo:

- a) tiempos de ingreso;
- b) actividades por realizar;
- c) equipo humano que va a ingresar;
- d) demanda de mano de obra y de bienes y servicios, e
- e) impactos positivos y negativos de carácter social, ambiental y económico que las actividades de la organización pueden generar, con ocasión del ingreso al área de interés.

Con el propósito de organizar este esquema inicial de comunicaciones y sin perjuicio de las acciones que sean tomadas más adelante, la organización debería:

- a) entender las necesidades de información de cada una de sus partes interesadas;
- b) establecer la información y los mensajes que serán entregados acerca de las actividades previas al inicio del proyecto y asegurar que la lengua y los medios utilizados permitan la comprensión de la información;
- c) incorporar conocimientos locales y tradicionales en los mensajes que transmitirá;
- d) demostrar apertura a la retroalimentación recibida de las partes interesadas;
- e) incorporar un sistema de monitoreo periódico que permita evidenciar si la organización está dando respuesta oportuna a las inquietudes o solicitudes de información de las partes interesadas;
- f) definir las personas responsables de la vocería de la organización y sus niveles de autoridad y competencia;
- g) designar e informar sobre la persona o contratista que actúe como punto focal de información del inicio del proyecto; y
- h) asegurar que los contratistas comprendan y transmitan a las partes interesadas de forma clara y precisa la información y los mensajes establecidos por la organización.

6.1.2 Seguimiento y aprendizaje

La organización debería establecer y mantener procesos de seguimiento, medición y análisis para verificar:

- a) el cumplimiento de los procedimientos y los cronogramas establecidos para el ingreso al área de interés;
- b) la eficacia de la estrategia de ingreso al área de interés y de los planes de relacionamiento y comunicaciones diseñados y ejecutados para tal fin;
- c) el cumplimiento de acuerdos realizados entre la organización y las partes interesadas, durante el proceso de ingreso al área de interés;
- d) el cumplimiento de la estrategia de ingreso y el plan de relacionamiento por parte del contratista, cuando sea aplicable, y
- e) la eficacia de los mecanismos para atender y solucionar PQR.

La organización debería considerar diseños alternativos de sus proyectos en superficie, si en su ingreso al área de interés y relacionamiento inicial con partes interesadas, se identifican impactos considerables a terceros que puedan suponer un cambio sustancial en el modo de vida de las comunidades presentes en el área de interés.

6.2 COMUNICACIÓN

La comunicación es un proceso recíproco que propende por la sostenibilidad de la relación entre la organización y sus partes interesadas, a través de la construcción de entendimientos mutuos y se constituye como la principal herramienta para la generación de confianza. Además, su buen desempeño contribuirá, a construir la reputación de la organización.

Este capítulo aborda, en primer lugar, algunas consideraciones generales acerca del proceso de comunicación, en segundo lugar, describe las buenas prácticas para la planeación, ejecución, seguimiento y mejoramiento de la estrategia y el plan de comunicaciones, y en tercer lugar, hace referencia a la transparencia en cada una de las acciones de comunicación.

El ejercicio de la comunicación es transversal y sirve como soporte a los demás capítulos de esta Guía.

6.2.1 Consideraciones generales del proceso de comunicación

6.2.1.1 Reciprocidad de la comunicación

La reciprocidad se define como el proceso de diálogo en donde los roles de emisor y receptor se intercalan, de manera permanente. Para el caso específico de esta Guía, se entiende que tanto la organización como las partes interesadas asumen los roles de emisor y receptor, durante el proceso de comunicación. Por esta razón, la organización debería centrar su estrategia de comunicaciones en generar espacios de diálogo con las partes interesadas, más que en la divulgación de información.

6.2.1.2 Todo comunica

La organización debería entender que todo lo que sea perceptible por los sentidos comunica: el hacer o no hacer, el decir o no decir es susceptible de ser interpretado por el receptor. La percepción de sus partes interesadas no solo la constituyen sus declaraciones, sino también sus actos, por esta razón, la organización debería cerciorarse de emitir mensajes claros y buscar la coherencia entre lo que dice y hace.

6.2.1.3 Participación de las áreas de la organización

Los resultados del proceso de comunicación ante las partes interesadas dependen de todas las áreas que tienen relacionamiento con ellas y por esto deberían participar en la formulación de la estrategia y el plan de comunicaciones de la organización.

6.2.1.4 Canales

La identificación de los canales de comunicación adecuados es un punto crítico en el proceso de comunicación. La organización debería validar cuáles son los más efectivos para sí misma y sus partes interesadas.

6.2.1.5 Relevancia

Para definir los contenidos relevantes del proceso de comunicación, la organización debería tener en cuenta: i) aquellos temas que según su mejor conocimiento y experiencia previa pueden ser de interés para las partes interesadas, ii) las necesidades de información de sus partes interesadas, y iii) las expectativas de la sociedad.

6.2.1.6 Empoderamiento

La comunicación permite que las partes interesadas de la organización conozcan sus derechos y obligaciones y adquieran un juicio informado, con base en el cual puedan tomar decisiones propias.

6.2.1.7 Efectividad

Para asegurar la efectividad de los procesos de comunicación, la organización debería tener en cuenta los siguientes factores críticos (véase tabla 2, Factores críticos para la comunicación efectiva):

- verificar o aclarar con las partes interesadas las suposiciones o inferencias que está haciendo, a partir de la información que ha recibido³⁸;
- explicar con claridad el sentido de las palabras y los conceptos que están siendo empleados en la comunicación;
- explicar las razones que motivan a la organización a actuar o informar de determinada manera;
- concentrarse en los intereses y no en las posiciones, e
- invitar a las partes interesadas a que compartan sus opiniones, incluso aquellas de las que muchas veces no se habla por considerarse inadecuado o inapropiado.

³⁸ Tanto las suposiciones como inferencias están enmarcadas en los históricos culturales (creencias y valores) y experiencias individuales previas que cada ser humano tiene. Según Chris Argyris, en todo proceso de comunicación existe el fenómeno de la “escalera de la inferencia”, durante el cual el receptor se “autoexplica” (léase infiere o supone) las razones de lo que escucha o percibe, sin que necesariamente esté en el mismo sentido en que el emisor comunicó el mensaje. Ver Argyris, Chris: “Strategy, change & defensive routines”, Ed. Pitman, ed. 1985.

Tabla 2. Factores críticos para la comunicación efectiva³⁹

El proceso de comunicación efectivo se presenta cuando el mensaje emitido es igual al escuchado/percibido. Es decir, el mensaje es claro y evidente.

Para lograrlo, algunas de las reglas que permiten minimizar la incidencia de los factores críticos en la comunicación efectiva son:

- Verificar suposiciones e inferencias. Comprobar que lo que se escucha/percibe, es lo que se quiso decir para evitar suposiciones o inferencias.
- Explicar el sentido de palabras y conceptos. No todas las personas entienden lo mismo con una misma palabra, sobre todo en donde existen tantos regionalismos.
- Especificar razones que lo motivan a actuar o a decir. Una manera efectiva para evitar que **quien recibe** la información suponga o infiera, es explicar con claridad las motivaciones que tiene **quien comunica** para actuar o decir.
- Concentrarse en los intereses (para qué) y no las posiciones (cómo). Los seres humanos cuando nos comunicamos (decimos o hacemos) no necesariamente decimos el por qué lo estamos diciendo o el por qué lo estamos haciendo. El preguntar a las personas sobre esos “por qué”, ayuda a no suponer, por el contrario, se está tratando de entender las motivaciones de las personas. Si las comprende podrá atenderlas de manera más efectiva.
- Invitar a compartir opiniones. Por circunstancias culturales, sociales o personales, las personas no siempre se sienten empoderadas para hablar. Por ello es importante que el interlocutor invite a sus receptores a que compartan sus ideas y reacciones.

6.2.2 Contexto

La estrategia de comunicaciones de la organización debería estructurarse a partir de un entendimiento del entorno del proyecto que tenga en cuenta los siguientes elementos:

- a) las características sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas del entorno y de las partes interesadas, donde la organización va a desarrollar su proyecto (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de línea base);
- b) los intereses y las expectativas de las partes interesadas; así como la percepción que éstas tienen, acerca del sector de hidrocarburos y de la organización (véase el capítulo 5.4, Identificación de partes interesadas);
- c) los canales de comunicación, prácticas, conceptos y lenguaje utilizados por las partes interesadas, y
- d) la descripción del proyecto, así como los impactos negativos reales y potenciales identificados en el proceso de debida diligencia y las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación de los mismos (véase el capítulo 5.2, Debida diligencia).

La organización debería utilizar los espacios de interacción que tiene con las partes interesadas, como son las reuniones de socialización y la consulta previa, para escuchar a las partes interesadas e identificar los elementos establecidos en los literales a), b), c) y d) anteriores.

La organización debería contar con personal competente en comunicaciones que participe en la identificación y la integración de los elementos del contexto, para la construcción de la estrategia de comunicaciones.

³⁹ Adaptado de Schwarz, Roger: “The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches”, Ed. Jossey Bass, ed. 2002.

Este contexto debería complementarse y actualizarse, de acuerdo con el avance de las etapas del proyecto y las necesidades de la organización.

6.2.3 Planeación y ejecución de la estrategia de comunicaciones

La organización debería diseñar y ejecutar una estrategia de comunicaciones que contemple sus grupos de interés (por ejemplo, empleados de la organización, accionistas, contratistas, comunidades, autoridades, organizaciones no gubernamentales, entre otros).

La estrategia de comunicaciones debería ser diseñada con la participación de todas las áreas de la organización involucradas en el relacionamiento con partes interesadas y ser aprobada y desplegada por la alta dirección de la organización. Este diseño debería tener como insumo la información obtenida en el contexto de este capítulo.

La estrategia de comunicaciones debería definir, como mínimo:

6.2.3.1 Objetivos estratégicos

Definición del alcance de la relación que la organización quisiera construir con cada una de sus partes interesadas.

6.2.3.2 Partes interesadas

Público interno y externo, a quienes está dirigida la estrategia de comunicaciones de la organización.

6.2.3.3 Mensajes estratégicos

Mensajes claves que la organización quiere transmitirle a sus partes interesadas, dependiendo de los objetivos que quiera alcanzar con cada una de ellas. Generalmente se construyen a partir de la estrategia de negocio de la organización.

6.2.3.4 Focos temáticos

Temas claves a partir de los cuales la organización debería relacionarse con sus partes interesadas.

6.2.3.5 Trabajo colaborativo

Otras organizaciones y entidades con quienes la organización tenga puntos de encuentro o estén realizando buenas prácticas, con el propósito de desarrollar planes colaborativos de comunicación.

6.2.3.6 Manejo de crisis

Acciones que la organización debería realizar para prevenir y mitigar una situación que afecte el relacionamiento con sus partes interesadas.

La organización debería construir un plan para cada una de las partes interesadas que incluya, como mínimo:

- a) objetivos de comunicación e indicadores de medio y resultado;

- b) temáticas, contenidos y discurso único⁴⁰;
- c) canales de escucha que defina la organización, tales como el proceso de PQR, oficinas de atención comunitaria u otros mecanismos;
- d) canales de divulgación de información tales como medios impresos, audiovisuales o virtuales, y el “voz a voz”, entre otros;
- e) responsables de la implementación del plan y las competencias requeridas para hacerlo⁴¹;
- f) cronograma y presupuesto, y
- g) plan de manejo de crisis, el cual debería ser divulgado a todas las áreas de la organización involucradas en el relacionamiento con las partes interesadas.

Para el diseño de la estrategia y el plan de comunicaciones, la organización debería contar con personal especializado y competente en comunicaciones.

Para la ejecución del plan de comunicaciones, la organización debería establecer, implementar y mantener, como mínimo:

- a) la clasificación y la forma de manejo de la información, de acuerdo con los niveles de confidencialidad y relevancia⁴²;
- b) las funciones y los alcances de los voceros de la organización e informar a las partes interesadas sus datos de contacto;
- c) los mecanismos de apropiación y alineación frente a la estrategia, plan y el discurso único de comunicaciones por parte de los empleados y contratistas de la organización u otros que se relacionan con las partes interesadas, y
- d) un plan de fortalecimiento de las competencias de comunicaciones identificadas para el personal que tenga relacionamiento con partes interesadas.

La organización debería socializar la estrategia de comunicaciones, con sus contratistas y asegurarse de que éstos tengan una estrategia propia alineada con la de la organización, así como personal competente para implementarla.

Dado que la comunicación es transversal a todos los capítulos de esta Guía, la Tabla 3 presenta algunas recomendaciones de comunicaciones específicas para cada capítulo:

⁴⁰ El discurso único es un documento que contiene los lineamientos que definen la posición de una compañía sobre un(os) tema(s) específico(s). Este documento contiene los mensajes centrales (objetivo general) y los mensajes estratégicos (específicos). El objetivo del discurso único es servir de insumo para elaborar los mensajes que se necesitan posicionar y elaborar en toda acción de comunicación. Se adapta la información de acuerdo con el medio.

⁴¹ Las competencias específicas que se requieren deberán ser desarrolladas, de acuerdo con las políticas de definición de competencias que cada organización tiene al respecto.

⁴² Un hecho relevante corporativo se puede definir como aquel evento que genera un cambio material en una acción, provocando un impacto entre sus accionistas. Los dividendos, las ampliaciones de capital y las fusiones y adquisiciones son ejemplos de hechos relevantes corporativos. (CMS Markets, [http://www2.cmcmarkets.es/help/es/cfdx/content/account information/daily statement/corporate actions.html](http://www2.cmcmarkets.es/help/es/cfdx/content/account%20information/daily%20statement/corporate%20actions.html)). La información relevante, entonces, es aquella relacionada con un hecho relevante corporativo.

Tabla 3. Recomendaciones específicas de la comunicación frente a los capítulos de la Guía

Tema	Recomendaciones
Relacionamiento y Socialización	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener comunicaciones transparentes con las partes interesadas. - Ajustar los mensajes, canales y productos de comunicación a las características sociales y culturales de las partes interesadas. - Emplear herramientas participativas de comunicación.
Ingreso al área de interés	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar canales de comunicación con las autoridades gubernamentales, comunidades y otras partes interesadas, con el fin de darles a conocer la gestión de la organización.
Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con estrategias de divulgación, sensibilización y capacitación sobre los derechos humanos para trabajadores, contratistas y la comunidad. - Divulgar ampliamente los mecanismos que la organización pone a disposición de las partes interesadas para presentar PQR, en materia de derechos humanos.
Inversión social y Programas en Beneficio de las Comunidades (PBC)	<ul style="list-style-type: none"> - Explicar los conceptos de inversión social y programas en beneficio de la comunidad. - Generar espacios de diálogo que permitan identificar con gobiernos locales, comunidades beneficiarias y otras partes interesadas, las características y las problemáticas sociales, culturales, políticas, ambientales y económicas del área de influencia, así como participar en la búsqueda de soluciones y estructuración de programas de inversión social. - Divulgar a las partes interesadas los objetivos, actividades, tiempos de ejecución, beneficios y avances de la inversión social.
Gestión Laboral y Cadena de Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar canales para divulgar, de manera oportuna, las necesidades de adquisición de bienes y servicios y contratación de mano de obra. - Diseñar espacios de encuentro entre oferta y demanda de bienes y servicios, como por ejemplo ruedas de negocios.
Adquisición de Derechos Superficiales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicar de manera transparente los siguientes aspectos, de acuerdo con el conocimiento de la organización y verificar que la contraparte lo entienda: <ul style="list-style-type: none"> - los daños, los perjuicios y las posibles afectaciones o perjuicios que la organización ha identificado y que deberían tenerse en cuenta como criterios de negociación de los derechos superficiales (Véase capítulo 5.2, Debida diligencia, y capítulo 6.9 Adquisición de derechos superficiales).. - los términos y las condiciones de los acuerdos firmados, y verificar que la contraparte los entienda adecuadamente, y - los derechos y los deberes de los dueños de terrenos con los que la organización interactúa. - Divulgar estos acuerdos a las diferentes áreas de la organización involucradas en el cumplimiento de los mismos.

6.2.4 Seguimiento y aprendizaje

Para asegurar la efectividad de la estrategia y el plan de comunicaciones, la organización debería establecer instancias de seguimiento a los objetivos estratégicos, con una periodicidad que permita evaluar los resultados y con la participación de todas las áreas de la organización que tienen alguna responsabilidad al respecto.

Para hacer seguimiento a los objetivos estratégicos, la organización debería definir indicadores de resultado⁴³ que les permita medir aspectos, tales como:

⁴³ Hacen referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos dentro del plan. Se recalca que los resultados con los grupos de interés dependen de las áreas que han estado involucradas en el relacionamiento con las partes interesadas.

- a) nivel de alcance (cobertura) y nivel de entendimiento (posicionamiento) de los mensajes clave en las partes interesadas; y
- b) reputación de la organización o proyecto entre las partes interesadas y la sociedad.

Para hacer el seguimiento a las actividades del plan de comunicaciones, la organización debería definir indicadores de medio y resultado⁴⁴, que les permita medir aspectos tales como:

- a) cumplimiento de las actividades planeadas, dentro del cronograma y presupuesto definidos en el plan;
- b) identificación de las partes interesadas y relevancia de las temáticas, contenidos y discurso único;
- c) suficiencia y efectividad de los canales de divulgación;
- d) el nivel de desarrollo de las competencias del personal encargado de relacionarse con partes interesadas; y
- e) efectividad del plan de manejo de crisis.

Para el mejoramiento continuo de la estrategia y el plan de la comunicación, la organización debería, de manera periódica:

- a) revisar, actualizar y validar el contexto que soporta la estrategia y el plan de comunicaciones;
- b) hacer seguimiento al trámite dado a las PQR y el cumplimiento de los compromisos adquiridos con las partes interesadas, con el fin de verificar internamente la credibilidad y la coherencia de la organización frente a éstas;
- c) identificar buenas prácticas, a partir de lecciones aprendidas;
- d) asegurarse de que existan procesos en donde el área responsable de las comunicaciones le ofrezca retroalimentación a las demás personas o áreas que tienen algún tipo de responsabilidad en la ejecución del plan de comunicaciones;
- e) revisar y analizar los indicadores de medio y resultado definidos anteriormente, e
- f) identificar oportunidades de mejoramiento continuo para la planeación, la ejecución y el seguimiento a la estrategia y el plan de comunicaciones internas y externas.

6.2.5 Transparencia en las comunicaciones

El principio de transparencia que orienta la implementación de todos los capítulos de esta Guía cobra especial importancia en la práctica de las comunicaciones. Para asegurar su transparencia, la organización debería, entre otros:

- a) divulgar y asegurar, en todas las etapas del proyecto, la apropiación por parte trabajadores y contratistas de los principios y los valores establecidos por la organización para ser coherente con el ser, el actuar y el comunicar;

¹⁰ Hacen referencia al cumplimiento de las acciones propuestas dentro del plan.

- b) revelar a la sociedad de forma precisa y objetiva, en un grado razonable y suficiente, la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las cuales es responsable, incluyendo sus impactos de carácter social, ambiental y económico y las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación definidas por la organización;
- c) presentarle a las partes interesadas información basada en hechos, de forma precisa y objetiva, en un grado razonable y suficiente, para permitirles evaluar el impacto que las decisiones y actividades de la organización producen sobre sus intereses;
- d) asegurarse de que la información esté disponible, accesible y entendible para aquellos que se han visto o podrían verse impactados de manera significativa;
- e) presentar de forma clara y precisa, los acuerdos establecidos con las partes interesadas, y
- f) reportar información relevante a sus partes interesadas de manera comparable, equilibrada (presentado aciertos y desafíos de la organización), precisa y hacer medición de la eficacia de la misma.

Para asegurar la transparencia y la construcción de confianza con las partes interesadas, la organización debería desarrollar procesos de reporte, donde las partes interesadas puedan acceder de primera mano a la información que necesitan, empoderarse de ella y aportar insumos que contribuyan a la construcción de relaciones sostenibles.

Durante la coordinación de los procesos de reporte la organización debería, como mínimo:

- a) invitar a todas las partes interesadas, incluyendo gobiernos locales y entes de control, y definir estrategias para garantizar su asistencia (en caso de que la asistencia física de las partes interesadas no sea posible, la organización podría contar con mecanismos de transmisión masiva vía electrónica);
- b) preparar y entregar información relevante, oportuna, objetiva, clara, precisa y comprensible para las partes interesadas;
- c) utilizar los canales y las herramientas de soporte adecuados para facilitar la comprensión de la información;
- d) ofrecer espacios de diálogo como discusiones en grupo o sesiones de preguntas y respuestas;
- e) realizar pedagogía a las partes interesadas para que puedan evaluar la información presentada de manera crítica, empoderarse y formar su propio juicio de valor, y
- f) sondear los mensajes que quedaron en las partes interesadas.

Estos procesos de reporte tienen además, unos beneficios internos importantes porque impulsan a la organización a mantener actualizada la información que las partes interesadas requieren y genera una cultura de autoevaluación.

6.3 SOCIALIZACION DE PROYECTOS

La socialización es un proceso en el cual la organización informa sobre su proyecto y recibe retroalimentación de las partes interesadas, sobre la base de su conocimiento del entorno. Por tanto, la socialización de proyectos sugiere un espacio de interrelación formal que busque el

entendimiento del proyecto desde la perspectiva de la organización y la de sus partes interesadas y que no da lugar a relaciones transaccionales o de negociación.

La organización debería socializar todos sus proyectos, con independencia de que estos requieran licencia ambiental o cualquier otro tipo de permiso o autorización del Estado, sin perjuicio del cumplimiento de los términos o lineamientos del marco legal vigente aplicables a la organización.

6.3.1 Planeación y ejecución de socializaciones

El proceso de socialización es uno de los principales momentos de relacionamiento y comunicación con las partes interesadas. Por esta razón, requiere una planeación rigurosa, en la que participen todos los procesos de la organización involucrados en el diseño y la ejecución del proyecto, así como sus principales contratistas.

Los elementos contenidos en el capítulo de Directrices generales de esta Guía son uno de los insumos con que cuenta la organización para planear y llevar a cabo el proceso de socialización (véase el capítulo 5, Directrices generales). La organización debería hacer énfasis en identificar los riesgos sociales (véase capítulo 5.3, Gestión de riesgos sociales) y la caracterización social, cultural, política y económica de las partes interesadas, ya que la efectividad del proceso de socialización depende de la comprensión, el reconocimiento y el respeto de estas particularidades.

La organización debería asegurarse de incorporar en el cronograma del proyecto, los tiempos requeridos por el proceso de socialización, teniendo en cuenta:

- a) la disponibilidad de tiempo de las partes interesadas;
- b) los tiempos de convocatoria, la coordinación logística y las condiciones de desplazamiento a los sitios de reunión, y
- c) la coordinación entre las áreas de trabajo de la organización y sus contratistas encargadas de liderar los procesos de socialización.

Durante la planeación y la ejecución de los procesos de socialización, la organización debería tener en cuenta como mínimo los siguientes elementos:

6.3.1.1 Formato y metodología

La organización debería definir el formato y la metodología del proceso de socialización, de acuerdo con el alcance del proyecto y con las características sociales, culturales y económicas de las partes interesadas (por ejemplo: realizar una o varias reuniones, utilizar metodologías pedagógicas, etc.). La organización debería definir el número de socializaciones, de acuerdo con la dimensión del proyecto propuesto y proponer metodologías que aseguren la mayor cobertura posible de la información. El formato de la socialización debería ser culturalmente apropiado y el lenguaje accesible a todo tipo de público.

6.3.1.2 Invitados

La organización debería contar con mecanismos para que todas las partes interesadas, particularmente aquellas que son o pueden ser impactadas negativamente por el proyecto, participen de manera libre y voluntaria en los procesos de socialización, incluyendo comunidades vulnerables y comunidades o grupos étnicos, demostrando así que no excluye a ninguna de las partes interesadas en las socializaciones de sus proyectos.

6.3.1.3 Convocatoria

La organización debería hacer convocatorias amplias a través de mecanismos no excluyentes, asegurando que todas las partes interesadas tengan conocimiento acerca de la realización de las reuniones de socialización.

6.3.1.4 Lugar de reunión y transporte

La organización debería seleccionar lugares de reunión en donde tanto ésta como sus partes interesadas se sientan cómodas y sean de fácil acceso para las partes interesadas. En caso de que las partes interesadas no dispongan de los medios necesarios para acceder a los lugares de reunión, la organización debería facilitárselos, en la medida de lo razonable. De ser necesario, también podrían utilizarse mecanismos no presenciales para el desarrollo de la socialización.

6.3.1.5 Asistentes por parte de la organización

A las reuniones de socialización debería asistir un equipo multidisciplinario de la organización y sus contratistas, de manera que se puedan exponer clara y adecuadamente los contenidos preparados y dar respuesta oportuna a las inquietudes de las partes interesadas.

6.3.1.6 Lenguaje

Para la selección de la lengua del proceso de socialización, la organización debería tener en cuenta la lengua materna, las características culturales y los niveles educativos de las partes interesadas. Este aspecto debería ser especialmente considerado en el caso de socializaciones con comunidades étnicas.

6.3.1.7 Reglas de juego

Desde el principio del proceso de socialización, la organización debería acordar con las partes interesadas los principios comunes que orienten sus comportamientos y enmarquen su relación. Es particularmente importante que la organización sea clara y haga énfasis en la necesidad de evitar discusiones acerca de acuerdos particulares.

6.3.1.8 Secretaría

La organización debería establecer la forma adecuada para realizar el registro de los asistentes a las reuniones de socialización, teniendo en cuenta sus habilidades de lectoescritura e idioma, así como para elaborar un resumen o ayuda de memoria de lo ocurrido en ellas.

6.3.1.9 Agenda y contenidos

La organización debería compartir con sus partes interesadas información relevante, transparente, clara y objetiva sobre el proyecto. Como mínimo, la organización debería tratar los siguientes contenidos, de acuerdo con las etapas y la evolución de los proyectos: descripción del proyecto; impactos de carácter social, ambiental y económico que el proyecto genera o puede generar; medidas de manejo y oportunidades que el proyecto ofrece, en términos de desarrollo sostenible, descripción y forma de acceso al proceso de PQR, y mecanismos de seguimiento a las discusiones y los compromisos del proceso de socialización. La organización debería asignar responsabilidades internas claras para la preparación y la presentación de estos contenidos.

6.3.1.10 Preguntas y respuestas

La organización debería destinar un tiempo de la socialización para responder, de manera transparente y completa, todas las preguntas e inquietudes que tengan las partes interesadas. Este es el momento en que la organización y las partes interesadas pueden entablar un verdadero diálogo que permita el entendimiento y promueva la colaboración mutua.

Para socializar la identificación de los impactos reales y potenciales del proyecto y sus medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación, la organización debería:

- a) describir de manera sencilla, relevante y objetiva el proyecto que se va a realizar;
- b) presentar un resumen de la información obtenida en la línea base (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de línea base);
- c) informar acerca de los lineamientos de la autoridad ambiental para identificar impactos en el medio biótico, abiótico y socio-económico, y otros lineamientos que resulten pertinentes para identificar impactos;
- d) presentar, de manera clara y de fácil comprensión, la información técnica que da soporte a la identificación, la clasificación y la magnitud de los impactos identificados, así como la selección de las medidas de prevención, mitigación, corrección y compensación propuestas por la organización (véase el capítulo 5.2, Debida diligencia);
- e) asegurar una metodología que permita, de manera efectiva, que las partes interesadas identifiquen sus impactos basados en su conocimiento tradicional de los recursos naturales y de los aspectos sociales de su desarrollo, y
- f) definir el alcance que la organización le dará a los comentarios realizados por las partes interesadas en la reunión de socialización (por ejemplo: incluirlas en estudio de impacto ambiental o en el plan de manejo ambiental).

La organización debería definir, desde la planeación, un proceso para atender las inquietudes que le surjan a las partes interesadas con posterioridad al proceso de socialización e informarlo tanto a los contratistas como a las partes interesadas. Este proceso puede o no coincidir con el proceso de PQR (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con partes interesadas), y en todo caso debería tener como mínimo los siguientes elementos:

- información de los medios de contacto (teléfonos, correo electrónico, etc.) para la recepción y el registro de las inquietudes;
- mecanismo para procesar las inquietudes y definir su pertinencia;
- plazos máximos de respuesta, y
- responsables dentro de la organización de dar respuesta oportuna a las inquietudes.

La organización debería asegurarse de que el equipo encargado de liderar y participar en los procesos de socialización tiene el perfil, la capacidad y las competencias necesarias para comunicarse y relacionarse adecuadamente con las partes interesadas. Para el caso de socializaciones en las que estén presentes comunidades étnicas o minorías, la organización debería revisar además, que el equipo tenga experiencia probada con este tipo de comunidades.

Dado que los contratistas desempeñan un papel fundamental en el proceso de socialización porque son quienes estarán al frente de la ejecución del proyecto, la organización debería involucrarlos desde el momento de la planeación. Para esto debería acordar previamente con ellos:

- a) los objetivos de la socialización y la información que se comunicará;
- b) el alcance y los lineamientos de interacción entre el contratista y las partes interesadas;
- c) las competencias del personal del contratista que tendrá interacción con las partes interesadas, y
- d) los mecanismos internos de seguimiento a las reuniones de socialización.

6.3.2 Seguimiento y aprendizaje

La organización debería verificar la efectividad de los procesos de socialización, y con base en ello tomar acciones para mejorar su desempeño. Para esto debería, como mínimo:

- a) monitorear los indicadores de gestión del proceso de socialización, tales como el cumplimiento del cronograma, la participación de las partes interesadas convocadas, los mecanismos de comunicación, los contenidos presentados, los indicadores de cobertura y los recursos gastados, entre otros;
- b) monitorear el número de asistentes a las reuniones de socialización y determinar la necesidad de hacer reuniones complementarias para dar cumplimiento al indicador establecido de cobertura;
- c) realizar una evaluación participativa con las partes interesadas, que permita medir su nivel de comprensión del proceso de socialización;
- d) identificar los vacíos de información de las partes interesadas y los mecanismos para dar atención oportuna a la carencia de información;
- e) monitorear la respuesta oportuna a las inquietudes de las partes interesadas y la calidad de la respuesta, utilizando un sistema de recolección de datos que permita generar estadísticas e informes para la toma de decisiones, y
- f) revisar periódicamente la idoneidad del personal que realiza las socializaciones.

6.4 CONSULTA PREVIA

La consulta previa permite a la organización y a las comunidades o grupos étnicos, identificar los impactos de las diferentes etapas del proyecto, obra o actividad en su territorio y tomar las medidas necesarias para prevenirlos, mitigarlos, corregirlos o compensarlos.

En el marco de una buena gestión empresarial, la consulta previa es un mecanismo de relacionamiento de la organización con las comunidades étnicas de su entorno. Este relacionamiento no se agota en el proceso de consulta previa, y ésta a su vez, no debería ser asumida solo como un requisito, sino como parte de un proceso de construcción de buenas relaciones entre la organización y las comunidades étnicas presentes en el área de influencia del proyecto.

NOTA En este capítulo, cuando se hace referencia a las comunidades étnicas objeto de la consulta previa, se refiere a aquellas comunidades que han sido certificadas por la autoridad competente para el área de ejecución del proyecto.

El propósito de este capítulo es brindar directrices que deberían tenerse en cuenta al realizar un proceso de consulta previa, considerando que cada consulta responde a las características (que incluyan usos y costumbres) y las necesidades de la comunidad en cuestión.

NOTA Este capítulo no proporciona una única metodología para llevar a cabo cada una de las etapas de consulta previa, debido a las particularidades sociales económicas, culturales y jurídicas de las comunidades étnicas y de las posibles modificaciones normativas a la consulta previa.

6.4.1 Trabajo conjunto con entidades del Estado

La organización debería participar activamente con las entidades del Estado involucradas, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente para la realización de la consulta previa, en concordancia con las buenas prácticas incluidas en este documento y otras reconocidas nacional e internacionalmente, en materia de consulta previa.

6.4.2 Planeación y ejecución de la consulta previa

La organización, dentro de su obligación legal, debería involucrar y consultar de manera previa, justa, oportuna y culturalmente adecuada, a las comunidades étnicas presentes en las áreas de desarrollo del proyecto, obra o actividad, y en cualquiera de sus etapas, según lo establecido por la normativa legal vigente y la jurisprudencia.

En el evento en que la organización identifique o sea informada de la presencia de posibles comunidades o grupos étnicos, incluyendo pueblos indígenas en aislamiento voluntario, en el área de ejecución de su proyecto, obra o actividad, debería informar a la autoridad competente para que ésta inicie el estudio respectivo para la certificación de presencia de dichas comunidades o grupos étnicos.

Dadas las características y necesidades propias de las comunidades étnicas, la organización debería definir una metodología adecuada que considere aspectos legales, sociales, culturales y económicos. Para esto, como mínimo, la organización debería:

- a) comprender que no hay un proceso de consulta previa igual a otro;
- b) conocer y entender la normativa legal vigente y la jurisprudencia nacional referente a la consulta previa y asegurarse de que todas las personas de la organización involucradas en el relacionamiento con la comunidad o grupo étnico las conozcan y la entiendan;
- c) asegurarse de que, ya sea directamente o a través de un contratista, la organización cuenta con personal capacitado y con las competencias necesarias para representar a la organización en todas las etapas de la consulta previa;
- d) designar una o varias personas idóneas y con delegación para representar a la organización en todas las etapas de la consulta previa;
- e) asegurarse de que la caracterización de la línea base se realice de manera rigurosa y exhaustiva, sin dejar de lado información relevante para la organización, al momento de hacer la consulta previa (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de línea base);

NOTA La caracterización de las comunidades y sus territorios debería incluir información relacionada con la situación de seguridad de las áreas o zonas, con el fin de identificar los riesgos que tienen las

comunidades de ser amenazadas o coartadas y tomar medidas para evitar que la consulta previa se dilate o sea permeada por la influencia de grupos armados ilegales de la zona.

- f) definir y diseñar las metodologías a utilizar en cada una de las fases de la consulta⁴⁵ y conforme con las etapas del proyecto que requieren o ameritan dicha consulta (véase Figura 2);
- g) definir indicadores y mecanismos de monitoreo y evaluación del proceso de consulta previa y de los acuerdos incluidos en la protocolización con las comunidades o grupos étnicos impactados, y
- h) asegurar procesos de verificación y evaluación de cumplimiento de los acuerdos, en conjunto con las comunidades o grupos étnicos, las autoridades competentes, y las entidades ambientales y de control.

La organización, en el marco de la consulta previa, debería propiciar la participación de las comunidades étnicas impactadas, a través de las estructuras y los canales de autoridad, gobierno e instituciones representativas en las actividades y los procesos que esta conlleve (por ejemplo, reuniones de acercamiento, levantamiento de la línea base, entre otras).

La organización debería asegurarse de que la consulta previa sea un proceso inclusivo, para lo cual debería propiciar espacios de participación y divulgación en los cuales la comunidad o grupos étnicos expresen sus puntos de vista y estos sean considerados durante la planificación de acciones tendientes a mejorar el desempeño social, cultural y ambiental del proyecto.

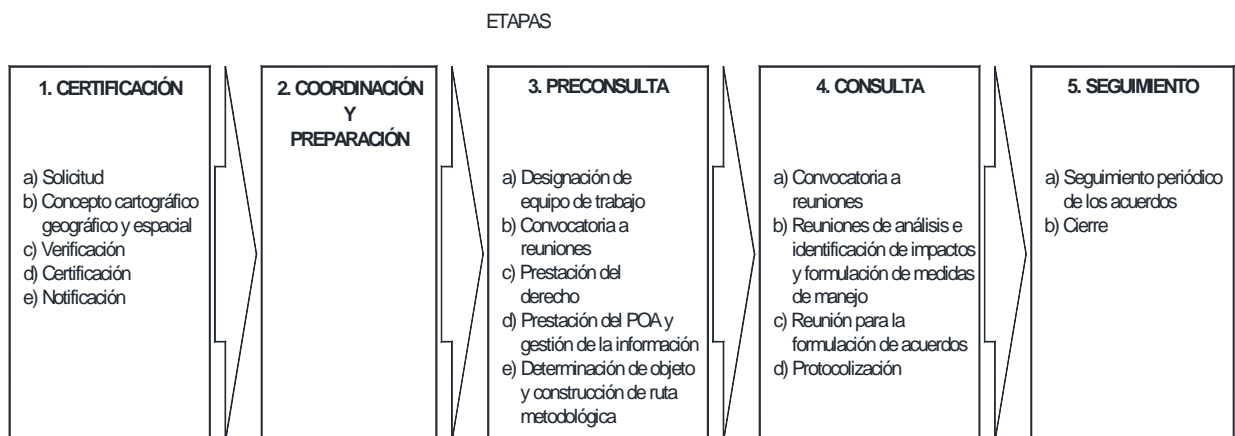


Figura 2. Etapas de la consulta previa.

Con el fin de garantizar el respeto a los derechos fundamentales de la comunidad o grupo étnico, la organización debería asegurar su participación activa y hacer un reconocimiento genuino y respetuoso a la cultura de esta comunidad o grupo étnico, la organización debería tener en cuenta, como mínimo:

- a) desarrollar relaciones de comprensión y respeto mutuo con la comunidad o grupo étnico;

⁴⁵ De acuerdo con la Directiva Presidencial 10 de noviembre de 2013, el proceso de consulta previa se desarrolla a través de las siguientes etapas: 1) Certificación, 2) Coordinación y Preparación, 3) Preconsulta, 4) Consulta y 5) Seguimiento. En la etapa de Consulta se llevan a cabo los siguientes pasos: Paso 1 – Convocatoria a reunión, Paso 2 – Reuniones de análisis e identificación de impactos y formulación de medidas de manejo, Paso 3 – Reuniones para la formulación de acuerdos y Paso 4 – Protocolización.

- b) asegurarse de que la comunidad o grupo étnico entienda sus derechos y cuenta con los medios necesarios para ejercerlos;
- c) incluir a las comunidades o grupos étnicos en la definición de aspectos formales como lugares, tiempos y metodologías de reunión, y el plan por llevar a cabo;
- d) armonizar los tiempos de toma de decisión de las comunidades o grupos étnicos con sus actividades y las necesidades técnicas del proyecto;
- e) asegurarse de que la comunidad o grupo étnico reciba información completa, suficiente, adecuada y pertinente de manera inteligible, clara y en su propia lengua;
- f) presentar la información de forma sencilla y sintetizar la documentación técnica y legalmente compleja;
- g) asegurar que tanto la organización como la comunidad o grupo étnico han identificado y evaluado conjuntamente con la organización y tienen un entendimiento mutuo de los impactos que los proyectos, obras o actividades pueden generar;
- h) tener en cuenta y respetar los conocimientos, usos y las costumbres tradicionales de la comunidad o grupo étnico para el diseño e implementación de medidas de prevención, mitigación, corrección o compensación;
- i) hacer los ajustes al proyecto, en la medida que los impactos identificados lo hagan necesario y se haga de común acuerdo entre la organización y la comunidad o grupo étnico;
- j) utilizar técnicas de concertación culturalmente apropiadas;
- k) responder de manera satisfactoria a todas las inquietudes o las preguntas de la comunidad o grupo étnico; y
- l) darle la oportunidad a la comunidad o el grupo étnico de participar activamente en las decisiones relacionadas con la puesta en marcha de programas e iniciativas relativas a su propio desarrollo.

La organización debería desarrollar procesos de consulta previa transparentes, de buena fe y con información suficiente y adecuada, durante todas las etapas del proyecto. Esto incluye como mínimo:

- a) que ambas partes, organización y comunidad o grupo étnico, tengan claridad sobre lo que se socializa, consulta y acuerda, así como la manera en la que los acuerdos se ratifican;
- b) que ambas partes, organización y comunidad o grupo étnico, entiendan la diferencia entre los listados de asistencia a las reuniones y las actas de la consulta, y
- c) coordinar con las entidades del Estado establecidas por la normativa legal vigente, mecanismos de veeduría adecuados para asegurar la transparencia y buena fe en los procesos realizados durante la consulta previa.

Durante la fase de acuerdos, la organización debería asegurarse de formalizar el resultado y documentar el proceso de consulta previa de forma que sea válido, conforme con la normativa legal vigente y comprensible para ambas partes.

Para asegurar el cumplimiento de los acuerdos incluidos en la protocolización con las comunidades o grupos étnicos, la organización debería, como mínimo:

- a) documentar, de manera clara, las obligaciones derivadas del acuerdo para cada una de las partes;
- b) nombrar dentro de la organización, una persona responsable del cumplimiento y manejo del acuerdo;
- c) identificar responsables de cada una de las partes para la implementación de los diferentes componentes del acuerdo;
- d) generar capacidades técnicas y humanas tanto para la organización como para la comunidad o grupo étnico, que sean pertinentes para hacer cumplir estos compromisos;
- e) tener un registro actualizado de acciones tomadas, en curso, o propuestas para el cumplimiento del acuerdo;
- f) establecer mecanismos conjuntos de monitoreo al cumplimiento del acuerdo;
- g) asegurar que al momento del cierre de la consulta previa se haya cumplido con todos los compromisos asumidos por la organización y la comunidad o grupo étnico, mediante un proceso de verificación y la evaluación de cumplimiento de los acuerdos en conjunto con la autoridad competente y las entidades ambientales y de control, dejando constancia en el acta respectiva; y
- h) cuando la comunidad lo permita, verificar que al momento de la firma de los acuerdos los representantes de la comunidad o grupo étnico, puedan registrar su firma o huella en el acuerdo (la organización debería tener todos los elementos necesarios para la firma de los acuerdos como el huellero, entre otros).

6.4.3 Aprendizaje

La organización debería contar con procesos de seguimiento y evaluación de las consultas previas realizadas durante el proyecto, con el objetivo de identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora para cada una de las etapas en la consulta previa. Para esto debería, como mínimo:

- a) Revisar, de manera periódica, la idoneidad de las personas de la organización que participan en los procesos de consulta previa y verificar que tengan experiencia previa en el desarrollo de estos procesos;
- b) establecer metas claras para la participación de las comunidades consultadas y evaluar el cumplimiento de las mismas;
- c) hacer seguimiento periódico durante las etapas de la consulta previa, para asegurar que las estructuras y los canales de autoridad y toma de decisiones tradicionales y reconocidas por dichas comunidades son las que están participando en la consulta;
- d) evaluar los procesos de transmisión y calidad de la información técnica y de impactos del proyecto, con el objetivo de mejorarlos o fortalecer aquellos que muestran un resultado óptimo;

- e) identificar oportunidades de mejora, tanto en el proceso de llegar a los acuerdos con las comunidades o grupos étnicos consultados, como de los mecanismos de evaluación, seguimiento, y monitoreo de los mismos, e
- f) identificar lecciones aprendidas durante todas las etapas o fases de la consulta previa para asegurar que en una próxima consulta estas lecciones sean incorporadas.

Finalmente, la organización debería incorporar el uso de herramientas de monitoreo y seguimiento a los acuerdos establecidos, que permitan generar alertas tempranas, con el fin de identificar oportunidades de mejora.

6.5 GESTIÓN LABORAL

La creación de oportunidades laborales para personas con diversos niveles de escolaridad por parte del sector de hidrocarburos es una de sus principales contribuciones al desarrollo sostenible. Por tanto, es conveniente establecer un marco de buenas prácticas laborales que forme parte de la estrategia de responsabilidad social de la organización.

A través de estas buenas prácticas laborales, se reconocen los derechos fundamentales, las garantías mínimas de los empleados, la existencia de relaciones justas y colaboración mutua entre empleadores y trabajadores del sector. Lo anterior con el fin de mejorar el desempeño y alcanzar una mayor productividad en las actividades del sector; así como generar experiencia y desarrollo de capacidades laborales en la comunidad.

Para la implementación de este capítulo, la organización debería tener en cuenta, además de los principios enunciados en esta Guía, el principio de mérito, que consiste en el compromiso de la organización de que todos sus empleados sean seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo, con base en sus capacidades, habilidades, competencias laborales certificadas, cuando sea pertinente y sin discriminación alguna. De igual forma, es fundamental tener en cuenta la legislación laboral vigente.

Dando alcance al principio de mérito, la organización debería formalizar su compromiso de no consentir, tolerar o participar en:

- a) ningún comportamiento ilegal en el lugar de trabajo como la corrupción, el trabajo infantil, el castigo corporal, el trabajo forzoso, la explotación de empleados⁴⁶, el trato denigrante, el acoso sexual o físico, el abuso mental, físico o verbal o cualquier otro tipo de coerción e intimidación en cualquier circunstancia;
- b) ningún acto de discriminación basado en la raza, género, edad, idioma, propiedad, nacionalidad, religión, etnia, procedencia social, discapacidad, embarazo, afiliación a un sindicato, afiliación política, situación familiar o estado de salud; y
- c) ningún comportamiento de corrupción relacionado con intermediación laboral a través de organizaciones o actores que exigen a sus asociados, usuarios o postulantes, el cobro de suma alguna por cualquier concepto diferente al establecido en sus estatutos o reglamento interno una vez obtenido el empleo, a través de convocatorias realizadas por las organizaciones del sector hidrocarburos.

⁴⁶ ALLEDI, Cid y SCHIAVO Marcio. Estudio sobre ética, transparencia, responsabilidad social y sostenibilidad en la industria de petróleo y gas en Latinoamérica y el Caribe. Informe Social ARPEL # 3. Autores: Mayo de 2005. p.47.

6.5.1 Contexto

Dada la relevancia que tienen los trabajadores como partes interesadas de la organización y con el propósito de tener bases sólidas que soporten la gestión laboral y entablar y mantener relaciones adecuadas con ellos, la organización debería tener en cuenta las directrices generales (véase el capítulo 5, Directrices generales) que le permitan:

- a) conocer y entender la oferta y las condiciones laborales del área de influencia, de modo que pueda identificar y gestionar impactos, oportunidades y riesgos del proyecto (véase el capítulo 5., Directrices generales);
- b) identificar los impactos negativos, las oportunidades y los riesgos que generan o pueden generar las prácticas laborales durante los procesos precontractuales, contractuales y pos-contractuales de mano de obra (véase el capítulo 5., Directrices generales);
- c) identificar, clasificar y priorizar las partes interesadas relacionadas con la gestión laboral (véase el capítulo 5., Directrices generales), y
- d) propender por que los contratistas conozcan e incorporen las políticas y las prácticas de gestión laboral, sin perjuicio de su autonomía técnica, administrativa y financiera.

La organización debería tener comunicación con otras organizaciones que operen o hayan operado en el área de influencia o las áreas o zonas que la circundan, para identificar buenas prácticas, experiencias exitosas y no exitosas, y aplicar así lecciones aprendidas.

6.5.2 Planeación y ejecución de la gestión laboral

La organización debería definir una política de gestión laboral acorde con las disposiciones legales vigentes y los tratados internacionales. La política debería ser clara, adecuada y coherente con la realidad del proyecto, del área de influencia y hacerla extensible al resto de su cadena de valor.

La política, las prácticas y los procedimientos de gestión laboral deberían incluir, como mínimo:

- a) política de remuneraciones y beneficios clara y acorde con la categoría de cada labor, nivel educativo, formación, habilidades y experiencia;
- b) política de ascensos, capacitación, entrenamiento y desarrollo humano, y
- c) procesos de convocatoria, selección, inducción y contratación laboral, adecuados para el tamaño y las circunstancias de la organización.

Como principio general, la organización, sus contratistas y sus subcontratistas deberían emplear preferiblemente personas del área de influencia. En caso de no ser posible, se debería contratar en las áreas o zonas que circundan el proyecto (contratación en forma de espiral).

Adicionalmente, la organización debería diseñar mecanismos para fortalecer el desarrollo humano y profesional de las comunidades donde se desarrollan los proyectos, con el fin de promover la contratación de mano de obra local y el desarrollo de competencias para las comunidades del área de influencia y las áreas o zonas que la circundan. Es importante contextualizar las prácticas de trabajo, para incorporar las costumbres y los valores comunitarios.

La implementación de la política de gestión laboral y las prácticas o procedimientos deberían asegurar, como mínimo:

- a) condiciones dignas y justas de trabajo que tengan en cuenta los salarios, horas de trabajo semanal, descanso semanal, vacaciones, salud, seguridad social y conciliación de la vida familiar con la laboral;
- b) condiciones de igualdad de oportunidades para los trabajadores independientemente de raza, género, edad, idioma, propiedad, nacionalidad, religión, etnia, procedencia social, discapacidad, embarazo, afiliación a un sindicato, afiliación política, situación familiar o estado de salud;
- c) condiciones de estabilidad laboral y mecanismos de protección al cesante, acordes con las disposiciones legales y normativas vigentes;
- d) medidas para la igualdad de género y la protección a la maternidad;
- e) medidas de seguridad ocupacional que protejan la vida e integridad de las personas;
- f) respeto al derecho que tienen los trabajadores de hacer uso o no del ejercicio de asociación, y apoyo a las estructuras de negociación colectiva;
- g) posibilidades de participación oportuna y efectiva en espacios de diálogo social acordes con el marco legal vigente, y
- h) mecanismos para asegurar el cumplimiento de la política y las prácticas y procedimientos de gestión laboral.

La organización debería asegurar que sus contratistas y subcontratistas conozcan, entiendan y adopten políticas y buenas prácticas de gestión laboral; para ello podría incluirlo en las cláusulas contractuales establecidas.

La política y las prácticas de gestión laboral deberían darse a conocer a las partes interesadas relevantes como son los trabajadores, contratistas, subcontratistas y autoridades públicas del área de influencia, y hacerla extensible al resto de su cadena de valor.

6.5.3 Seguimiento y aprendizaje

La organización debería revisar periódicamente la oportunidad, conveniencia y efectividad de la política, las prácticas y los procedimientos de gestión laboral, con el fin de identificar sus debilidades e implementar planes de mejora.

La organización debería hacer seguimiento a la gestión laboral de sus proveedores, contratistas y subcontratistas, para que los compromisos de responsabilidad social, relacionados con el tema, se cumplan y no afecten la reputación de la organización.

6.6 CADENA DE ABASTECIMIENTO

La industria de bienes y servicios es fundamental para el desarrollo del sector de hidrocarburos, ya que hace posible el desarrollo de las actividades que se requieren para la exploración y explotación de hidrocarburos.

Este capítulo propone buenas prácticas que la organización debería acoger para fortalecer la relación con sus proveedores, contratistas y subcontratistas y mejorar su desempeño en el entorno social donde opera.

Si bien el principio de mérito no está considerado dentro de los principios generales de esta Guía, se considera fundamental para el desarrollo de este capítulo y se entiende como el compromiso de que todos los proveedores, los contratistas o subcontratistas de la organización sean seleccionados, retenidos y tratados en todo lo referente a su contrato sobre la base de sus competencias y potencial de desarrollo, sin discriminación alguna.

6.6.1 Contexto

La organización debería identificar la oferta de bienes y servicios en el área de influencia, de acuerdo con los requerimientos de la operación y las condiciones del mercado, con el fin de definir cuáles de éstos pueden ser obtenidos en el área de influencia o en las zonas que la circunda.

La organización debería llevar a cabo el proceso de debida diligencia, la gestión de riesgos y la identificación de las partes interesadas para identificar los posibles impactos, oportunidades y riesgos que generan o pueden generar las relaciones con su cadena de abastecimiento (véase el capítulo 5, Directrices Generales).

Así mismo, los proveedores, los contratistas y los subcontratistas, deberían propender por mantener altos niveles de competitividad (calidad y oportunidad) en los bienes y servicios que ofrecen.

6.6.2 Planeación y ejecución para la contratación de bienes y servicios

La organización debería definir una política de contratación de bienes y servicios clara, adecuada y coherente con la realidad de su operación y las condiciones del entorno y la oferta de bienes y servicios (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de línea base). Así mismo, la política debería ser divulgada, pública y disponible para sus partes interesadas.

Para la implementación de la política de contratación de bienes y servicios la organización debería, como mínimo:

- a) tener en cuenta disposiciones legales vigentes y elaborar los contratos dentro de este marco;
- b) tener en cuenta las condiciones del mercado y las prácticas comerciales enmarcadas en los principios de libre competencia, con el fin de armonizarlas, con los criterios propios de la organización, e
- c) identificar los bienes y los servicios que van a ser contratados en el área de influencia y las áreas o zonas que la circundan, de acuerdo con las necesidades de la organización, y apoyar el fortalecimiento de los proveedores, contratistas y subcontratistas locales existentes.
- d) contar con un registro de las personas naturales y jurídicas que pueden suministrar bienes y servicios a la organización;
- e) establecer el plan de contratación que incluya los bienes y los servicios que se van a contratar, así como los requisitos y las condiciones de contratación (por ejemplo: tiempo de contratación, precios y políticas de pago a proveedores y contratistas, entre otros);

- f) definir criterios para la selección y la calificación de proveedores, contratistas y subcontratistas que estén alineados con las directrices de esta Guía.
- NOTA Una opción podría ser contratar en forma de espiral, es decir, iniciando por el mercado ubicado en el área de influencia y pasar luego a contratar en regiones cercanas al proyecto.
- g) contar con esquemas para divulgar la política y el plan de contratación (por ejemplo: proceso de convocatoria y selección, respuesta a inquietudes, entre otros) y dar respuesta a las partes interesadas para garantizar procesos de contratación transparentes, inclusivos y públicos;
- h) propender por que los proveedores, los contratistas y los subcontratistas conozcan e incorporen las políticas y las prácticas de responsabilidad social de la organización;
- i) establecer mecanismos de evaluación de desempeño para los proveedores, los contratistas y los subcontratistas, los cuales deberían incluir indicadores de desempeño HSE, técnicos, administrativos y sociales (por ejemplo: respeto a los derechos humanos, atención efectiva de PQR e incidentes de corrupción, entre otros);
- j) apoyar las acciones de mejoramiento continuo de proveedores, contratistas y subcontratistas, de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño;
- k) garantizar que los pagos a proveedores, contratistas y subcontratistas estén de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y la realidad del mercado y que consideren las características e intereses de estos;
- l) establecer mecanismos que permitan, en conjunto con los proveedores, los contratistas y los subcontratistas, retroalimentar las prácticas establecidas para la contratación de bienes y servicios, y
- m) fomentar la creación de espacios que permitan la interacción con los proveedores, los contratistas y los subcontratistas del área de influencia y las zonas que la circundan (por ejemplo: ruedas de negocios, ferias y bases de datos de proveedores), con el fin de conocer las necesidades y las expectativas de las partes y fomentar la comunicación.

La organización debería contar con canales de comunicación directa y permanente con las comunidades para recibir PQR acerca de la operación, el cumplimiento y el desarrollo de las actividades de proveedores, contratistas y subcontratistas, con el fin de prevenir conflictos sociales (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con partes interesadas).

La organización debería incentivar a sus proveedores, contratistas y subcontratistas a: i) hacer un uso sostenible de los recursos, a través de la compra de materiales, insumos, productos y servicios sostenibles (eficientes, ecoeficientes y aptos para la salud y el ambiente); y ii) capacitarse acerca de las mejores prácticas en el aprovechamiento de recursos naturales.

6.6.3 Seguimiento y aprendizaje

La organización debería revisar periódicamente la oportunidad, la conveniencia y la efectividad de la política y las prácticas y procedimientos de contratación de bienes y servicios.

La organización debería incentivar a proveedores, contratistas y subcontratistas a contar con sistemas de autorregulación y evaluación que les permita identificar sus debilidades e implementar un plan de mejora.

La organización debería facilitar la gestión de los grupos veedores, que acompañan la implementación y verifican el cumplimiento de la política de contratación de bienes y servicios de la ésta.

6.6.4 Anticorrupción

La organización debería desarrollar una estrategia anticorrupción que incluya, como mínimo:

- a) identificar riesgos de corrupción y extorsión en la cadena de abastecimiento;
- b) contar con un sistema eficaz para luchar contra la corrupción y la extorsión;
- c) formar a empleados, representantes, proveedores, contratistas y subcontratistas para prevenir la corrupción y el soborno;
- d) informar a las autoridades competentes sobre violaciones a la ley, y
- e) alentar a los demás actores con los que opera, a adoptar prácticas anticorrupción similares.

6.6.5 Desarrollo de proveedores, contratistas y subcontratistas

Es importante que las organizaciones establezcan relaciones que puedan agregar valor a largo plazo y aseguren la integridad de la operación, a través de toda la cadena de abastecimiento. La colaboración en la cadena de abastecimiento se puede lograr asegurando la coordinación de los diversos proveedores, donde la información, las oportunidades, la capacitación y las prácticas sociales y ambientales exitosas se pueden compartir y transferir.⁴⁷

La organización debería definir una política de desarrollo de proveedores, contratistas y subcontratistas clara, adecuada y coherente con la realidad de cada actividad y de la zona donde opera, y debe estar enmarcada en los principios básicos de transparencia, pluralismo, equidad y libre competencia. La organización debería divulgarla, hacerla pública y disponible.

Para el desarrollo y el fortalecimiento de la cadena de abastecimiento, la organización debería poner en práctica las siguientes acciones como mínimo:

- a) disponer de espacios y canales de comunicación, por medio de los cuales se dé pronta respuesta a las necesidades, inquietudes y expectativas de proveedores, contratistas y subcontratistas;
- b) desarrollar programas encaminados al fortalecimiento de proveedores, contratistas y subcontratistas locales que ya estén trabajando con la organización para que estos mejoren sus capacidades;
- c) adelantar programas para el desarrollo de proveedores locales nuevos, con el fin de que cumplan los requisitos generalmente exigidos por el sector de hidrocarburos;
- d) diseñar criterios básicos de flexibilización de la administración de la cadena de abastecimiento, de acuerdo con la caracterización social del proyecto;

⁴⁷ Manual de responsabilidad en la cadena de valor. Sistema de Gestión de Responsabilidad Corporativa. Autores: Weley Gree, Gail MacCrimmon, Sarah Breen, Marty Janowitz y Mónica Heincke. ARPEL. Agosto de 2011. p.6-3.

- e) apoyar emprendimientos que no se encuentren directamente relacionados con el sector de hidrocarburos, con el objetivo de que la economía local no dependa exclusivamente de las actividades de la organización;
- f) generar y fortalecer la cultura de emprendimiento e innovación, a través de programas de formación, asesoría y gestión, aumentando la competitividad de los emprendedores y organizaciones del área de influencia;
- g) fomentar espacios de asociatividad entre iniciativas, proyectos emprendedores y organizaciones para fortalecer la competitividad;
- h) establecer espacios que permitan la interacción con los proveedores potenciales de las áreas o zonas (por ejemplo: ruedas de negocios, ferias y bases de datos de proveedores), con el fin de conocer las necesidades y las expectativas de las partes y fomentar la comunicación, y
- i) fomentar la interacción entre proveedores y contratistas de las áreas o zonas, con el fin de dinamizar sus estrategias de negocios.

6.7 INVERSIÓN SOCIAL

La inversión social es un conjunto de acciones con las cuales las organizaciones, de acuerdo con sus políticas de responsabilidad social, buscan contribuir al desarrollo económico y social de sus partes interesadas, creando beneficio para ellas.

Este capítulo incluye las inversiones sociales realizadas a discreción de la organización y aquellas que son establecidas en los Programas en Beneficio de las Comunidades (PBC) de los contratos de la ANH.

La inversión social debería estar alineada con los valores y el marco de responsabilidad social de la organización, responder y adaptarse a las condiciones específicas del área de influencia, y apalancarse en las actividades del negocio de la organización y los recursos, planes y programas de las entidades de Gobierno y otras empresas presentes en el área de influencia, con el fin de promover el desarrollo sostenible.

La alta dirección de la organización debería definir una estrategia de inversión social para todas las etapas del proyecto, la cual se integre a la estrategia general del negocio. La estrategia de inversión social debería contemplar como mínimo:

- a) las líneas estratégicas de desarrollo sostenible a las que la organización le dedicará sus recursos y esfuerzos (por ejemplo: educación, vivienda, salud, desarrollo empresarial, entre otros);
- b) los criterios para la formulación de los programas de inversión social (véase Tabla 4, Criterios clave en la formulación de los programas de inversión social);
- c) los objetivos que se quieren alcanzar;
- d) el procedimiento a través del cual la organización seleccionará, aprobará y ejecutará los programas de inversión social, creando espacios para la participación de las partes interesadas;
- e) una metodología de seguimiento que permita evaluar periódicamente y ajustar los programas de inversión social, y

- f) el presupuesto que la organización destinará para diseñar, ejecutar y sentar las bases de la sostenibilidad de los programas de inversión social.

Tabla 4. Criterios clave en la formulación de los programas de inversión social.

Para potenciar su impacto, los programas de inversión social deberían cumplir, como mínimo, con los siguientes criterios:

- ser sostenibles;
- no generar dependencia de la organización;
- no reemplazar las actividades que son propias del Estado, pero articularse con él;
- no generar conflictos sociales en la comunidad;
- promover la corresponsabilidad y el empoderamiento de la comunidad, las autoridades y los beneficiarios;
- apalancar y articular, en lo posible, recursos de instituciones estatales, de cooperación y de otros proyectos empresariales presentes en el área de influencia, y
- respetar los usos y las costumbres de las comunidades, en especial, de las comunidades o grupos étnicos.

6.7.1.1 Planeación y ejecución de los programas de inversión social

Una vez definida la estrategia de inversión social, la organización debería seleccionar los programas que va a desarrollar y la forma en que los va a ejecutar y medir. Para esto se requiere la participación y la articulación de todas las áreas de la organización y de las partes interesadas.

Para establecer el alcance de la inversión social y seleccionar los programas que la organización apoyará, ésta debería tener en cuenta:

- a) las líneas estratégicas y políticas de la organización para la inversión social;
- b) las características sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas del área de influencia (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de Línea Base);
- c) el entendimiento que las comunidades del área de influencia tienen de su nivel de desarrollo y sus problemáticas, así como sus expectativas e intereses;
- d) los planes o esquemas de ordenamiento territorial, los planes de desarrollo y el Plan de Manejo y Ordenación de una Cuenca (POMCA), y otros instrumentos de planificación ambiental y territorial;
- e) los proyectos que estén siendo desarrollados en el área de influencia, ya sea por iniciativa gubernamental o privada, con el fin de considerar la oportunidad de articularse con ellos, y
- f) las buenas prácticas de inversión social tanto en el sector hidrocarburos como fuera de él.

La organización debería definir un mecanismo mediante el cual pueda analizar esta información, seleccionar los programas a los cuales destinará sus recursos y esfuerzos y definir los responsables internos de su ejecución y medición.

La organización puede ejecutar los programas de inversión social directamente o a través de un tercero. En caso de hacerlo a través de un tercero, la organización debería verificar que éste tenga capacidad financiera y administrativa, experiencia previa en la ejecución de este tipo de

programas, experiencia en el manejo comunitario y personal capacitado y competente para las tareas que va a desarrollar. Además, la organización debería acordar de manera clara y precisa los objetivos del programa y el alcance del rol de este tercero en la ejecución del mismo. La organización debería dar prioridad a la contratación de ejecutores locales y promover la transferencia de conocimiento y tecnología a aliados locales.

La organización debería articular sus programas de inversión social con iniciativas públicas y privadas ya existentes o buscar aliados que apoyen técnica y financieramente los programas seleccionados. Esto incluye, la posibilidad de buscar sinergias con los contratistas de la operación y con otras organizaciones del sector de hidrocarburos.

Aunque, por lo general la inversión social trae consigo beneficios para la comunidad y por lo tanto genera una reputación positiva para la organización, ésta no debería descartar los riesgos que la inversión puede traer consigo. Por esta razón, la organización debería identificar y gestionar proactivamente estos riesgos y hacer un mapa de partes interesadas que le permita encontrar aliados y contradictores a sus programas de inversión social.

La organización debería tener en cuenta que la contribución que esta puede hacer al desarrollo sostenible de su área de influencia no se agota en la ejecución de programas de inversión social, sino que también puede complementarse con la gestión de recursos ante otras entidades o la participación en espacios en donde se debaten temas de interés público, como por ejemplo las comisiones regionales de competitividad.

Los programas de inversión social deberían estar acompañados por una estrategia de comunicaciones que le muestre a las partes interesadas el impacto positivo que estos generan y ofrezca transparencia a la gestión de los mismos.

Durante el desarrollo de los programas de inversión social, la organización debería generar espacios de interacción con la comunidad que le permitan:

- a) identificar necesidades, definir prioridades y alinear expectativas frente a los compromisos de la organización en materia de inversión social, en el desarrollo de sus proyectos;
- b) establecer un plan de participación de la comunidad en la ejecución y el seguimiento a los programas;
- c) hacerle seguimiento a la estrategia de inversión social y comunicar el alcance, los objetivos y los indicadores de los programas;
- d) considerar los requerimientos de información de la comunidad y, atender y resolver sus inquietudes, y
- e) documentar y protocolizar los espacios de interacción incluyendo los cierres de los programas (por ejemplo: a través de actas, videos, fotos, grabaciones, entre otros, con autorización previa por parte de la comunidad en el caso requerido).

6.7.1.2 Seguimiento y aprendizaje

La organización debería establecer objetivos precisos y cuantificables que contribuyan a evitar falsas expectativas de las partes interesadas.

La organización debería establecer indicadores que permitan medir la gestión y el impacto de los programas de inversión social. Los indicadores deberían ser tangibles y medibles, así como

considerar el grado de respaldo y aceptación por parte de la comunidad respecto a los programas de inversión social.

NOTA Para establecer el impacto de los programas de inversión social, es recomendable que la organización defina grupos distintivos en la comunidad entre quienes serán objeto de intervención y otros que no lo serán. Lo anterior permite, además, a partir de la línea base establecida para el área de influencia determinada por la organización, contar con elementos de juicio relevantes para ajustar y optimizar sus programas hacia el futuro.

La organización debería definir una metodología de seguimiento que permita evaluar, ajustar y mejorar periódicamente los programas de inversión social a lo largo del proyecto.

La organización además debería promover la gestión del conocimiento, identificando buenas prácticas y lecciones aprendidas, mediante el empleo de metodologías de sistematización de las experiencias.

6.7.2 Programas en beneficio de las comunidades (PBC)

Este numeral sólo es aplicable para las organizaciones que han suscrito contratos o convenios de exploración y producción⁴⁸ o contratos de evaluación técnica con la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), en los cuales se contemple dicha obligación. Las directrices de este numeral no buscan remplazar la legislación nacional vigente, ni las disposiciones contractuales acordadas con la ANH.

La organización debería respetar el principio de legalidad en el diseño de los Programas en Beneficio de las Comunidades (PBC), para lo cual es necesario:

- a) cumplir las normas y los requisitos técnicos asociados a cada tipo inversión, definido por la organización, para desarrollar en los PBC;
- b) asegurar que los PBC no vayan en detrimento de la protección de los recursos naturales, y
- c) asegurar el respeto por la cultura y las tradiciones de las comunidades.

6.7.2.1 Planeación y ejecución de los programas en beneficio de las comunidades

La alta dirección de la organización debería planear los PBC, alineados con los valores y la política de responsabilidad social de la organización, para lo cual es necesario:

- a) definir el área de influencia beneficiaria de los PBC (véase definición 2.6, área de influencia de los PBC) y las comunidades beneficiarias de los PBC, conforme a lo establecido por la ANH;

NOTA Para el caso de los proyectos costa afuera que no tengan área de influencia socio-económica, la organización podrá definir el área de aplicación de los PBC, de acuerdo con el proceso de debida diligencia y la identificación de partes interesadas.

- b) definir la existencia de comunidades beneficiarias pertenecientes a comunidades étnicas, con el fin de alinear los PBC con sus planes de vida y planes de etnodesarrollo, entre otros. En el caso que estos planes no se hayan realizado, la organización podría crear espacios para su construcción colectiva como parte de los PBC;

⁴⁸

Según Contrato Exploración y Producción de Hidrocarburos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

- c) realizar una caracterización de los aspectos social, político, cultural, ambiental y económico del área de influencia beneficiaria de los PBC (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de Línea Base);
- d) identificar y caracterizar a las partes interesadas del área de influencia beneficiaria de los PBC (véase el capítulo 5.4, Identificación de Partes Interesadas);
- e) identificar los programas de inversión social que otros actores públicos o privados estén desarrollando en el área de influencia beneficiaria de los PBC;
- f) establecer los objetivos de los PBC, priorizando aquellos que generan un mayor beneficio en las comunidades;
- g) propender por que los programas de inversión social voluntaria estén alineados con los PBC, cuando sea posible, y
- h) apropiar los recursos necesarios para el desarrollo de los PBC en cada una de sus etapas (planeación, implementación, seguimiento y evaluación).

Para la definición de los PBC, la organización debería revisar los planes o esquemas de ordenamiento territorial y los planes de desarrollo y alinearlos a los PBC, para lo cual es necesario:

- a) considerar los programas y los proyectos estratégicos contemplados en los planes de desarrollo y los indicadores y metas establecidos, con el fin de tomarlos en cuenta para definir indicadores de los PBC, y lograr así una adecuada coordinación y apoyo al desarrollo local, y
- b) tener en cuenta la regulación establecida en el plan o esquema de ordenamiento territorial y otras regulaciones pertinentes, así como las limitaciones de uso del suelo.

Para asegurar la correcta definición y formulación de los PBC, la organización debería:

- a) definir las variables de calidad de vida, los objetivos, los indicadores y las metas por lograr, con el desarrollo de los PBC;

NOTA Si bien el objetivo de los PBC es mejorar las condiciones de calidad de vida de las comunidades, dicha mejora depende de factores exógenos, fuera del control razonable de la organización.

- b) planear integralmente los proyectos y las actividades que componen los PBC, teniendo en cuenta las fases de los periodos del contrato;
- c) designar los responsables del proceso de definición de los PBC, dentro de la organización;
- d) identificar las partes interesadas que participaran en el proceso de formulación de los PBC;
- e) buscar posibilidades de coordinación y alianzas con otras organizaciones para el desarrollo de los PBC, así como la articulación con programas de inversión social existentes, siempre y cuando cuenten con un objetivo común y garanticen el principio de sostenibilidad;
- f) definir las partes interesadas a quien se le entregará el proyecto;

- g) definir el mecanismo de monitoreo de los indicadores, incluyendo la periodicidad de evaluación de los indicadores y el análisis de la curva de resultados de los mismos.

La organización debería orientar la definición y la formulación de los PBC teniendo en cuenta:

- a) los referentes internacionales y nacionales, tales como el Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, las prioridades de la agenda nacional y regional y otros que le sean aplicables, y
- b) las lecciones aprendidas del sector de hidrocarburos en la planeación de programas de inversión social.

Una vez presentados y aprobados los PBC por parte de la ANH, la organización debería informar a las partes interesadas sobre los resultados de la aprobación de los PBC.

La organización debería definir, evaluar y mantener las competencias necesarias de las personas encargadas de la formulación, implementación y seguimiento de los PBC, entre las se encuentran como mínimo: conocimiento en ciencias humanas, liderazgo, comunicaciones, relacionamiento con partes interesadas y formulación y medición de indicadores sociales. Además, la organización debería verificar que estas personas tengan experiencia en trabajo con comunidades y conocimiento de la regulación aplicable para la formulación de los PBC. Cuando los PBC incluyan comunidades beneficiarias de una comunidad o grupo étnico, la organización debería revisar como competencia adicional la experiencia con comunidades o grupos étnicos.

La organización debería asegurar la idoneidad y la capacidad técnica de los contratistas o proveedores, al igual que la calidad de los bienes y los servicios que proporcionen, para el alcance del PBC, al igual que asegurar que el control y la responsabilidad de la ejecución del PBC esté en cabeza de la organización, sin perjuicio de los contratistas que disponga para tal fin.

La organización debería asegurar los mecanismos de participación de la comunidad beneficiada y de otras partes interesadas en la definición de los PBC. Para esto, la organización debería:

- a) asegurar la contextualización de los PBC, a través de la divulgación de información suficiente y relevante hacia las partes interesadas sobre los principios, concepto y alcance de los PBC como compromiso de inversión social asumido contractualmente por la organización, así como la comprensión de la información transmitida en los escenarios de discusión y priorización de los PBC;
- b) definir los escenarios y la periodicidad para la participación de la comunidad;
- c) establecer con las partes interesadas los medios e interlocutores legítimos, a través de los cuales se garantizará el flujo de información en las diferentes etapas de desarrollo de los PBC;
- d) garantizar la representatividad de las partes interesadas en los escenarios de definición de los PBC;
- e) identificar las necesidades colectivas de las partes interesadas y su pertinencia, a fin de priorizar las inversiones estratégicas que se van a desarrollar en el marco de los PBC;

- f) informar a sus partes interesadas sobre la persona o la institución que actuará como punto focal en la implementación de los PBC;
- g) informar a sus partes interesadas sobre el proceso de PQR establecido por la organización (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con Partes Interesadas);
- h) definir mecanismos de resolución de controversias respecto a la definición de los PBC con las comunidades beneficiarias (no obstante, la aprobación de los PBC es competencia de la ANH); y
- i) asegurar la comprensión de la información transmitida en los escenarios de discusión, priorización, seguimiento y medición de los PBC, incluyendo el uso del lenguaje alineado a las particularidades de las comunidades beneficiarias.

6.7.2.2 Seguimiento y aprendizaje

La organización debería hacer seguimiento a los indicadores establecidos, en cada uno de los PBC. Para esto debería:

- a) establecer una herramienta de recolección de información de los indicadores que permita hacer seguimiento periódico y sistematizarla, y
- b) realizar la medición que permita conocer los resultados finales, de acuerdo con los objetivos, los indicadores y las metas propuestas en los PBC.

La organización debería informar la finalización de los PBC con cada una de las comunidades beneficiadas y las partes interesadas. Para esto debería:

- a) realizar un informe final del desarrollo de los PBC;
- b) divulgar información sobre el cumplimiento de las metas, con base en los indicadores de resultado de los PBC, así como los de impacto en la calidad de vida;
- c) realizar una evaluación participativa con las comunidades beneficiarias que dé cuenta de los aspectos positivos y de mejora en futuros programas de PBC, así como del cumplimiento de los compromisos de cada una de las partes que intervienen en el programa, y
- d) evaluar la eficacia de la coordinación con las demás organizaciones y entidades territoriales, con respecto al desarrollo de los PBC.

La organización debería tomar acciones para mejorar el desarrollo de los PBC teniendo en cuenta:

- a) el análisis de las solicitudes recibidas por el proceso de PQR;
- b) los resultados de la evaluación participativa realizada con las comunidades beneficiarias, la cual debería contemplar lecciones aprendidas;
- c) el análisis de los resultados de la auditoría externa a los PBC, y
- d) las observaciones o los requerimientos emitidos por la ANH.

6.8 DERECHOS HUMANOS

Este capítulo contiene lineamientos para el establecimiento e implementación de un proceso de debida diligencia, en relación con los derechos humanos, dirigido a identificar, evaluar y establecer las medidas de gestión de riesgos e impactos a los derechos humanos, en los proyectos de hidrocarburos, incluidas aquellas dirigidas a contribuir a su reconocimiento y promoción.

Este capítulo no incluye lineamientos de gestión frente a derechos humanos específicos, tales como el derecho a la consulta previa de comunidades o grupos étnicos, el derecho a la propiedad individual o colectiva o el derecho a la participación, por cuanto éstos son objeto de otros capítulos de esta Guía.

6.8.1 Lineamientos de la alta dirección en derechos humanos

La alta dirección de la organización debería considerar los riesgos e impactos a los derechos humanos que se puedan derivar de su actividad, para la definición de sus objetivos estratégicos.

La alta dirección de la organización debería definir, adoptar y difundir interna y externamente, una política corporativa frente al respeto y el apoyo a los derechos humanos. La política debería contener como mínimo:

- a) un compromiso explícito de respeto y apoyo a la vigencia plena de los derechos humanos, especialmente a los reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (véase tabla 5, Referentes para la definición de una política corporativa de Derechos Humanos);
- b) los compromisos específicos frente a asuntos claves de derechos humanos, definidos por la organización, a partir de la identificación de los impactos y las oportunidades asociados a su actividad, y considerando las expectativas de las partes interesadas y los objetivos organizacionales;
- c) las expectativas de la organización frente a sus empleados, socios, contratistas y otros asociados comercialmente, respecto del cumplimiento de la política de derechos humanos, y
- d) los mecanismos de seguimiento y evaluación, para el mejoramiento continuo, y de información a sus partes interesadas.

Tabla 5. Referentes para la definición de una política corporativa de derechos humanos

Para la elaboración de la política de derechos humanos, la organización puede considerar como referencia:

- Otros instrumentos internacionales relevantes de derechos humanos según el contexto de su operación, como por ejemplo, el Convenio número 169 de la OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, la convención de los Derechos del Niño, la Convención de Naciones Unidas contra todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Iniciativas voluntarias o de autorregulación relacionadas con derechos humanos, tales como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresa, los Principios del Pacto Global, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y aquellas desarrolladas a nivel nacional.

6.8.2 Gestión de los derechos humanos

La organización debería desarrollar programas de capacitación y entrenamiento para sus empleados, dirigidos a garantizar el desarrollo de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para el cumplimiento de sus deberes, en materia de derechos humanos.

La organización debería identificar y evaluar periódica y sistemáticamente riesgos e impactos de derechos humanos, en relación con: i) sus operaciones y proyectos, y ii) sus relaciones comerciales e institucionales (véase el capítulo 5.2, Debida diligencia, y el capítulo 5.3, Gestión de riesgos sociales).

La organización debería analizar los riesgos y las oportunidades relacionadas con los derechos humanos, considerando los siguientes enfoques:

Enfoque interdisciplinario. La organización debería contar con la participación de los responsables de los diversos procesos, con el fin de generar conocimiento y alinear a la organización en la comprensión de los mismos.

Enfoque diferencial. La organización debería tener en cuenta las características y la situación de diversos grupos poblacionales. Este enfoque diferencial puede aplicarse por razón de género, identidad sexual, etnia, situación de salud y edad, entre otras.

NOTA A manera de ilustración, un análisis de riesgos e impactos a los derechos humanos en el ámbito de gestión del talento humano debería estar dirigido, entre otros objetivos, a prevenir la discriminación en el empleo y la ocupación. El análisis debería considerar variables como la relación entre el número de mujeres y el número de hombres que laboran en la organización, la categoría de cargos desempeñados, las brechas salariales en la remuneración y la jornada laboral.

El enfoque diferencial también puede contribuir a generar valor en las partes interesadas externas. Por ejemplo, la adopción de políticas de contratación de personal con enfoque diferencial contribuye a la superación de situaciones de discriminación y exclusión que se han presentado históricamente en la sociedad, por razón del género, la pertenencia a una etnia o la situación de discapacidad física.

En caso de presencia de comunidades o grupos étnicos, el enfoque diferencial implica, la necesidad de elaborar estudios etnográficos con el fin de conocer, a profundidad, su cultura, comprender la particularidad de los derechos humanos como sujeto colectivo y garantizar que las medidas de gestión de los riesgos e impactos sean apropiadas culturalmente. Por ejemplo, en caso de presencia pueblos indígenas en aislamiento voluntario en el área de influencia, la organización deberá diseñar un plan de contingencia que además considere la particular condición de vulnerabilidad de estos grupos

Desde la etapa de prefactibilidad del proyecto, la organización debería considerar como criterio de evaluación, junto con los de carácter técnico y financiero, los potenciales impactos negativos a los derechos humanos asociados a las actividades, así como las oportunidades de contribuir a su ejercicio. Para ello, la organización debería considerar en la línea base, (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de Línea Base), como mínimo:

- a) las principales variables sociales, políticas, culturales y económicas que inciden en el ejercicio y la realización de los derechos humanos, tales como composición demográfica, actividades socio productivas, usos del suelo, situación de seguridad y convivencia e indicadores sociales;
- b) la identificación de los problemas críticos frente a la situación de derechos humanos del área de influencia asociados entre otros temas a: i) situaciones de conflicto armado o violencia, ii) conflictos por la propiedad y el uso de tierras, iii) ejercicio de los derechos humanos laborales, y iv) la situación de grupos poblacionales vulnerables, tales como mujeres, niños, adolescentes, comunidades o grupos étnicos y población desplazada;

- c) la identificación de territorios de propiedad colectiva de comunidades o grupos étnicos, la presencia de pueblos indígenas en aislamiento voluntario, comunidades étnicas trashumantes y la existencia de lugares sagrados y sitios de interés cultural o para la supervivencia, independientemente de la titularidad de los predios, y
- d) el mapa institucional, incluidas las instancias y sus instrumentos, para la protección y garantía de derechos humanos (véase el Anexo A, Identificación de partes interesadas).

Tabla 6. Información para la gestión de riesgos e impactos a los derechos humanos

Gran parte de la información para elaborar los análisis de riesgos e impactos a los derechos humanos está ya en poder de la organización, contenida en estudios previos realizados por expertos, en los estudios de impactos socio ambiental y en los mapas de riesgos operacionales, ambientales, de seguridad industrial o salud ocupacional, entre otros. Las organizaciones pueden acudir a estas fuentes de información.

No obstante, es importante analizar la suficiencia y la rigurosidad de dicha información, en función de su utilidad para identificar impactos negativos a los derechos humanos y complementarla, si es necesario, con información proveniente de fuentes especializadas, en materia de investigación en derechos humanos, que tienen bases de datos que se alimentan de fuentes primarias o directas. Entre ellas: la Defensoría del Pueblo, las comisarías de familia, las personerías municipales, la Procuraduría General de la Nación, las unidades de derechos humanos de la Fiscalía General de la Nación e instituciones privadas como organizaciones no gubernamentales de defensa de derechos humanos, observatorios y la academia.

La organización debería profundizar y actualizar los análisis de riesgos e impactos a los derechos humanos en cada una de las etapas del proyecto, así como sus planes de gestión (véase el capítulo 5.2, Debida diligencia, y el capítulo 5.3 Gestión de riesgos sociales).

Cuando se proyecten modificaciones significativas en su estructura societaria, como fusiones y adquisiciones; en la celebración de contratos significativos como contratos de operación o para la asunción de proyectos ya en curso; o en nuevos proyectos de ampliación o expansión, la organización debería integrar el análisis de los riesgos e impactos a los derechos humanos, en los procesos de debida diligencia general y gestión de riesgos, (véase el capítulo 5.2, Debida diligencia, y el capítulo 5.3, Gestión de riesgos sociales).

La organización debería incorporar en sus planes de gestión de riesgos e impactos las medidas dirigidas a prevenirlos, mitigarlos y corregirlos, así como aquellas para la adecuada reparación de los impactos negativos a los derechos humanos que se hayan materializado. Así mismo, la organización debería establecer como mínimo: los responsables en todos los niveles, los recursos, los plazos y los indicadores claves de desempeño específicos, medibles, alcanzables y pertinentes, con el fin de hacer el seguimiento y la evaluación objetiva.

La organización debería contar con una estrategia de comunicación y reporte a sus partes interesadas sobre su desempeño en derechos humanos (véase el capítulo 6.2, Comunicación, y el capítulo 5.4, Identificación de partes interesadas).

Tabla 7. Las áreas legales en la debida diligencia de derechos humanos

El papel del área legal tiene especial relevancia en la gestión de los riesgos e impactos a los derechos humanos en una organización. El área legal tiene la capacidad de asesorar a la organización en el análisis y evaluación del contexto normativo de derechos humanos y en la identificación de los aspectos jurídicos claves para la organización, tales como: la identificación de normas aplicables en materia de derechos humanos, los cambios legislativos y las orientaciones y tendencias de los tribunales nacionales, el alineamiento de las políticas y procesos internos con las exigencias normativas legales vigentes, y la elaboración de cláusulas contractuales pertinentes y aplicables en materia de derechos humanos, entre otros.

La organización debería contar con una estrategia de diálogo y relacionamiento con las partes interesadas (que involucre a instituciones públicas, actores potencialmente afectados y otros actores sociales) que le permita:

- a) validar los impactos actuales y potenciales a los derechos humanos derivados de sus actividades, a través del conocimiento y las percepciones de las partes interesadas;
- b) definir medidas pertinentes para su prevención, mitigación, corrección y compensación, y reparar adecuadamente los impactos negativos que se hayan materializado; e
- c) identificar oportunidades de contribución al ejercicio y realización de los derechos humanos, en alianza con otros actores (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con partes interesadas).

Tabla 8. La participación en los análisis de riesgos e impactos a los derechos humanos

Las actividades de socialización con comunidades o consulta previa con las comunidades o grupos étnicos que lleva a cabo la organización en el marco de los procesos de licenciamiento ambiental, o para la obtención de otros permisos exigidos por ley, son escenarios de diálogo y relacionamiento que pueden ser de gran utilidad para enriquecer la identificación de los riesgos e impactos a los derechos humanos.

En estos escenarios la utilización de metodologías participativas como la cartografía social permite incorporar la visión, el conocimiento colectivo y las percepciones de las comunidades sobre lo que generan los proyectos en términos de derechos humanos, más allá de la información obtenida a través de fuentes secundarias. Esto cobra especial relevancia cuando las comunidades pertenecen a grupos étnicos, por lo cual se hace necesaria una visión multicultural.

La cartografía social es una buena herramienta para identificar los riesgos e impactos a los derechos humanos de forma colectiva, por cuanto contribuye a obtener información que no puede ser captada a partir de fuentes secundarias, como por ejemplo, el valor que tienen los recursos del territorio para el ejercicio de los derechos humanos de la población allí asentada y la identificación de sitios sagrados o de zonas de importancia para su seguridad alimentaria.

Las organizaciones que consideren usar esta herramienta deberían contar con personal que tenga la experticia, no solo para interactuar con las comunidades, sino para abordar el ejercicio con un enfoque de derechos humanos.

6.8.3 Proceso para atención de peticiones, quejas y reclamos relacionados con derechos humanos

La organización debería contar con proceso de PQR respetuoso de los derechos humanos. La organización debería asegurar que el mecanismo de reclamaciones goce de legitimidad y sea de fácil acceso para los potenciales usuarios y que el procedimiento para el trámite de las reclamaciones sea predecible, equitativo, transparente y participativo y que asegure una respuesta de fondo, clara, oportuna y en un tiempo razonable.

La organización debería adoptar medidas que le permitan identificar y atender las peticiones, quejas y reclamos relacionadas con impactos a los derechos humanos, con el fin de: i) priorizar su atención, ii) hacer un seguimiento exhaustivo a su trámite y solución, y iii) analizar los casos de afectación asociados a sus actividades para identificar sus causas, establecer lecciones aprendidas y adoptar medidas correctivas para garantizar su no repetición.

La organización debería elaborar informes consolidados sobre patrones y tendencias que permitan establecer las brechas en la gestión de los riesgos e impactos a los derechos humanos y formular medidas de mejoramiento continuo. Estos informes podrían integrar información proveniente de diversos canales como el proceso de PQR, las acciones judiciales relacionadas con derechos humanos, y denuncias y dilemas relacionados con derechos humanos, recibidos en los canales de ética y cumplimiento, entre otros.

6.8.4 Los derechos humanos en la cadena de abastecimiento

La organización debería incluir en los análisis de riesgos e impactos a los derechos humanos y en sus correspondientes planes de gestión, aquellos asociados a las actividades realizadas por contratistas y proveedores, y en general, por terceros que actúen con ocasión o en desarrollo de las relaciones comerciales e institucionales establecidas con la organización para el desarrollo del proyecto, tales como empresas socias e instituciones públicas.

La organización debería exigir que sus contratistas y proveedores que ejecuten los contratos suscritos con la organización, enmarcados en el respeto por los derechos humanos y fomentar la adopción de un proceso de debida diligencia y de buenas prácticas para el fortalecimiento de una gestión responsable de sus potenciales impactos.

La organización debería incluir en sus especificaciones técnicas y en los modelos de contrato, requerimientos para la prevención de los riesgos de derechos humanos y la mitigación de impactos negativos que se puedan derivar de las actividades desarrolladas en el marco de la relación contractual, considerando el objeto y las condiciones de ejecución del contrato, tales como la intensidad de la actividad, la magnitud de mano de obra, la situación de los derechos humanos del lugar de ejecución.

De acuerdo con el nivel de criticidad, estas cláusulas deberían incluir medidas como:

- a) un compromiso gerencial por parte del contratista con el respeto y el apoyo a los derechos humanos y el compromiso de hacerlo cumplir por sus subcontratistas;
- b) la identificación de los principales impactos a los derechos humanos que se puedan derivar de sus actividades, en el marco del contrato y el plan para su gestión;
- c) la implementación de un proceso de PQR y la entrega de informes acerca del tratamiento dado a estos;
- d) la inclusión de temas básicos de derechos humanos en las actividades de formación para su personal en campo, y
- e) la designación de personal responsable de la realización de estas medidas.

Durante la ejecución contractual, la organización debería implementar mecanismos de seguimiento y control al cumplimiento de las cláusulas contractuales relacionadas con derechos humanos, tales como presentación de informes y soportes por parte del contratista, auditorías internas y externas en sitio e implementación de planes de mejora.

La organización debería evaluar el desempeño del contratista frente al cumplimiento de las cláusulas relativas a derechos humanos y tener en cuenta su calificación, para la renovación de los contratos y en nuevos procesos de contratación.

La organización debería fortalecer la capacidad de los administradores de contrato para el seguimiento a los requerimientos contractuales de derechos humanos, a través su capacitación y el uso de herramientas de gestión tales como formatos, listas de chequeo, entre otros.

La organización debería fomentar el diálogo sectorial para generar conocimiento y adopción de buenas prácticas, a través de actividades tales como foros y encuentros con expertos, talleres de formación, análisis de casos e identificación de lecciones aprendidas, premios o incentivos contractuales a los buenos desempeños, en conjunto con contratistas.

La organización debería promover, en su cadena de abastecimiento, la adhesión formal de estándares de autorregulación reconocidos como el Pacto Global, a través de la concesión de puntajes adicionales en los procesos de selección.

6.9 ADQUISICIÓN DE DERECHOS SUPERFICARIOS

Este capítulo proporciona directrices de carácter general, para que las organizaciones gestionen el acceso a las tierras que se necesitan para el desarrollo de su proyecto, bajo principios de equidad y transparencia.

La organización debería privilegiar la búsqueda de acuerdos directos con los propietarios, poseedores, ocupantes, tenedores de los derechos inmobiliarios y/o mejoras, dentro de los términos establecidos en las disposiciones legales vigentes. En aquellos casos en que no sea posible un acuerdo directo, debería darse prioridad a la búsqueda de opciones técnicas y económicamente viables, para hacer las obras en predios donde sea posible un acuerdo directo con el propietario. Agotadas las opciones técnicas y económicamente viables, procedería el uso de procesos judiciales de imposición de servidumbre o expropiaciones, según sea el caso, de acuerdo con la normativa legal vigente, al momento de adquirir los derechos inmobiliarios.

La organización debería definir políticas de adquisición de derechos superficarios que sean acordes con el ordenamiento legal colombiano, respeten los derechos de los propietarios, los poseedores, los ocupantes, los tenedores o los dueños de mejoras, y contemplen una indemnización integral⁴⁹ por los derechos que se adquieren y por los daños y los perjuicios que se ocasionen.

La organización debería establecer, implementar y mantener un procedimiento de adquisición de derechos superficarios que dé seguridad jurídica a la organización y respete los derechos de los propietarios, poseedores, ocupantes, tenedores o dueños de mejoras y debería garantizar equidad para todos los interesados, independientemente de cualquier consideración de carácter personal, cultural, de filiación política, entre otros. Este procedimiento debería incluir las siguientes actividades, como mínimo:

- a) Identificar mediante sistemas de georreferenciación o de identificación predial, la ubicación del proyecto, a partir de una ingeniería básica.
- b) Conformar un equipo responsable de la gestión inmobiliaria del proyecto que incluya:
 - profesional jurídico;
 - profesionales técnicos (catastral, topográfico, geomático, entre otros), y
 - experto negociador o gestor inmobiliario, dependiendo de la naturaleza jurídica de la empresa; el gestor inmobiliario o el profesional que haga sus veces, debe acatar los procedimientos internos de la entidad del Estado.
- c) Identificar las competencias requeridas para el equipo responsable de la adquisición de los derechos superficarios.
- d) Identificar y recopilar la información jurídica (por ejemplo: folios de matrícula inmobiliaria, escrituras públicas, sentencias y resoluciones) y la información catastral

⁴⁹ Indemnización integral incluye, daño emergente y lucro cesante

(por ejemplo: planchas prediales, fichas catastrales, registros 1 y 2) de los predios afectados por el proyecto.

- e) Realizar un avalúo masivo de la zona afectada, con el fin de tener un referente de los costos de los predios, el cual debería ser efectuado por una entidad de reconocida trayectoria en el tema inmobiliario o un profesional de amplia experiencia en el ramo.
- f) Identificar físicamente los predios de interés, a través de una visita a campo.
- g) Elaborar un diagnóstico jurídico catastral para cada predio en el que se analice el tráfico jurídico del inmueble y la situación física del mismo, verificar, adicionalmente, los antecedentes legales y de reputación de los propietarios, poseedores, ocupantes o dueños de derechos inmobiliarios y de mejoras, acudiendo a las listas oficiales de esta naturaleza o a servicios particulares para la gestión del riesgo (por ejemplo: Sistema de Administración del Riesgos, de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT), *World Check*).
- h) Elaborar un inventario de daños y perjuicios, así como de la infraestructura que se va a afectar, denominado ficha predial. Esta ficha debería ser elaborada en compañía de quien ejerza el derecho superficiario o su delegado.
- i) Elaborar la liquidación de los daños y los perjuicios, cruzando la información recogida en la ficha predial y el avalúo masivo, con el fin de establecer la indemnización que debería pagar la organización, por concepto de los derechos superficiarios que va a adquirir o los daños y los perjuicios que va a causar.
- j) Realizar los trámites necesarios para la titulación de los derechos superficiarios que van a ser adquiridos, en caso de que la negociación sea exitosa. Si la negociación falla, debería iniciarse el procedimiento contemplado en las disposiciones legales vigentes, cuyo primer paso es el envío del aviso formal, con el cual se da inicio a la etapa de negociación directa plasmada en la ley.

NOTA Para la fecha de elaboración de este documento la ley aplicable es la 1274 de 2009.

- k) Suscribir los paz y salvos con cada uno de los titulares de los predios o exigirlos al contratista, a quien la organización delegue la gestión. En caso de tratarse de servidumbres, debería solicitarse la cancelación de los gravámenes para cada uno de los predios, de acuerdo con la legislación vigente.

En caso de verse afectados territorios colectivos adjudicados a Comunidades negras, Afrocolombianas, Raizales, Palenqueras, Indígenas o Rom⁵⁰ el procedimiento de negociación es igual que frente a cualquier otro particular. Sin embargo, en la consulta previa la organización debería dejar constancia del derecho superficiario que va a establecer. Este acuerdo debería materializarse mediante el acto jurídico precedente.

⁵⁰

Comunidades gitanas.

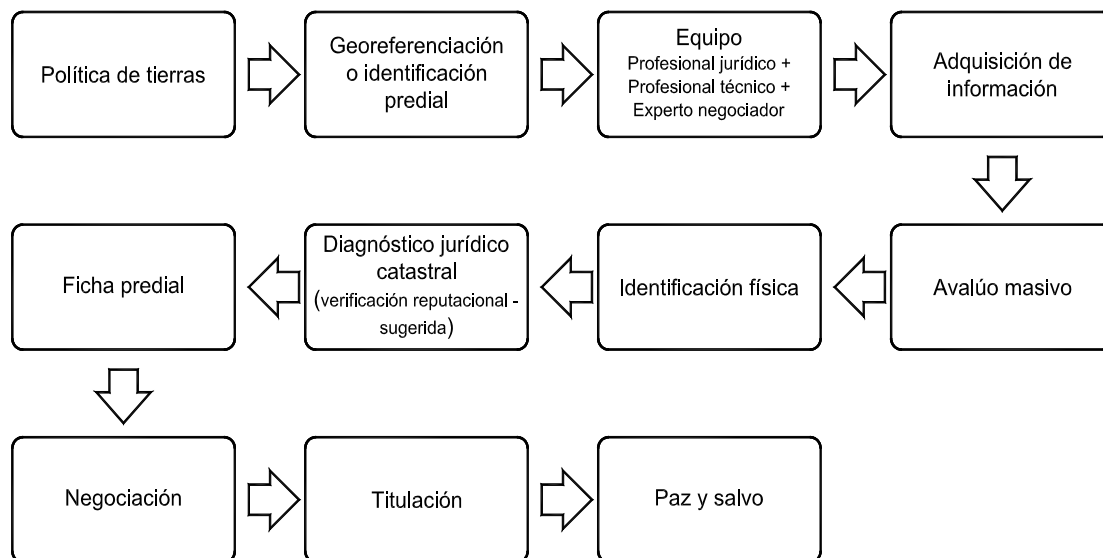


Figura 3. Procedimiento general de la adquisición de derechos superficiares

6.10 GESTIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES

Los conflictos sociales que trata este capítulo son aquellas controversias, diferencias, manifestaciones o acciones de hecho que amenazan o impiden el funcionamiento normal de la operación, en cualquiera de las etapas del proyecto, y cuya causa puede estar o no relacionada con la gestión de la organización.

La aplicación correcta de las directrices establecidas en esta Guía contribuirán a prevenir la ocurrencia de conflictos sociales; no obstante, la organización debería contar con una estrategia específica para prevenir, gestionar, atender y resolver tales conflictos.

A continuación se presenta una serie de directrices que forman parte de esta estrategia. Las primeras están orientadas a la prevención y la gestión; las segundas, a la atención y a la resolución de los conflictos sociales.

6.10.1 Prevención y gestión

Para tener información relevante que le permita prevenir y gestionar las situaciones de conflictividad social, la organización debería asegurarse de que las directrices generales (véase el capítulo 5, Directrices generales) incluyan:

- un análisis social y político profundo del área de influencia (véase el capítulo 5.1, Establecimiento de línea base);
- la identificación de aquellas partes interesadas que podrían generar conflictos sociales y de aquellas que podrían contribuir a prevenirlos o mitigarlos (véase el capítulo 5.4, Identificación de partes interesadas);
- la identificación de las expectativas y percepciones de las comunidades y las autoridades con ocasión de la presencia de la organización en el área de influencia, así como todos los insumos provenientes de la participación de comunidades y autoridades en diferentes escenarios de diálogo, con especial énfasis en los compromisos abiertos, propios o de terceros;

- d) la identificación y gestión de riesgos sociales y políticos asociados a situaciones de conflictividad social (véase el capítulo 5.3, Gestión de riesgos sociales), incluyendo un sistema de alertas que permita detectar de manera temprana potenciales conflictos sociales.

Dado que la calidad de la relación que la organización establezca y mantenga con sus partes interesadas es fundamental para prevenir, gestionar, atender y resolver conflictos sociales, la organización debería asegurarse de los protocolos de relacionamiento mencionados anteriormente en esta Guía (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con partes interesadas) incluyan, como mínimo:

- a) mecanismos que garanticen la participación legítima y representativa de las partes interesadas en las reuniones de socialización y en otros espacios donde se traten temas de su interés,
- b) procesos que permitan hacer efectiva la retroalimentación dada por las partes interesadas a la organización en los diferentes escenarios de participación;
- c) los canales a través de los cuales la organización y las partes interesadas pueden comunicarse, y
- d) mecanismos para hacerle seguimiento a los compromisos de la organización frente a sus partes interesadas.

La organización debería asegurarse de que los manuales de convivencia, igualmente mencionados anteriormente en esta Guía (véase el capítulo 5.5, Relacionamiento con partes interesadas), sean elaborados mediante acuerdo con las partes interesadas pertinentes, respondan a la realidad social, política, cultural y económica de ellas, e incluyan, como mínimo:

- a) información sobre el proceso de PQR, la forma en que las partes interesadas pueden acceder a éste, y los términos y responsables de dar respuesta;
- b) los canales a través de los cuales la organización se compromete a divulgar el contenido del manual para su aplicación por parte de ésta, sus contratistas y partes interesadas, y
- c) el procedimiento por seguir para la resolución de controversias surgidas entre la organización y sus partes interesadas.

La organización debería contar con un equipo especializado, con experiencia y capacidad para prevenir, gestionar, atender y resolver conflictos sociales, que además tenga un mandato claro frente a su facultad para comprometer a la organización.

La organización debería promover actividades de capacitación y formación en prevención, gestión, atención y resolución de conflictos sociales, desde el momento de inducción de empleados y con especial énfasis en el personal que lleva a cabo labores en campo.

La organización debería desarrollar actividades de formación de líderes en las comunidades del área de influencia.

La organización debería establecer mecanismos de diálogo y coordinación con otras organizaciones del mismo y otros sectores, que tengan presencia en el área de influencia, con el fin de planear y desarrollar acciones conjuntas para la prevención, gestión, atención y resolución de los conflictos sociales.

6.10.2 Atención y resolución de conflictos sociales

Las situaciones de conflictividad social pueden presentarse en dos modalidades: la primera se encuentra limitada a circunstancias que amenazan o impiden el normal funcionamiento de la organización; la segunda se expresa mediante la alteración del orden público, vías de hecho, bloqueos y actos vandálicos, entre otros.

Para la atención y la resolución de los conflictos sociales, la organización debería elaborar un proceso interno que responda a las dos modalidades mencionadas en el párrafo anterior. Este proceso debería contener, como mínimo:

- a) el equipo encargado de atender el conflicto social, con sus funciones, responsabilidades y atribuciones;
- b) un procedimiento que permita la identificación de las causas y las características del conflicto, así como la recepción y el trámite de los requerimientos de la comunidad;
- c) mecanismos que permitan garantizar el respeto por los derechos humanos y la gestión de los impactos producidos por la situación de conflictividad social;
- d) los mecanismos de comunicación a las partes interesadas sobre el manejo y el avance de la resolución del conflicto;
- e) la forma en que participarían los garantes del proceso de diálogo, cuando sea necesario;
- f) las medidas jurídicas a ser tomadas, de acuerdo con las características del conflicto, y
- g) los procedimientos por seguir en las diferentes fases de evolución del conflicto social.

NOTA Este protocolo debería estar alineado con las directrices para el manejo de crisis sociales que establezca el Gobierno Nacional.

La organización debería construir y acordar, con las autoridades locales, un protocolo que permita actuar de forma rápida, efectiva y coordinada ante la ocurrencia de un evento de conflicto social, el cual incluya, como mínimo:

- a) el equipo designado por la organización y por la autoridad local para atender el conflicto social, sus funciones, responsabilidades y atribuciones;
- b) un procedimiento que permita la recepción de los requerimientos de la comunidad y la identificación del responsable de darles respuesta;
- c) los mecanismos de atención y resolución de los conflictos aceptados por la organización y las autoridades locales, y
- d) los mecanismos de comunicación y solicitud de apoyo a las autoridades administrativas de cualquier orden, en caso de ser necesario.

La organización debería incluir dentro de sus planes de gestión, los compromisos que se establezcan como solución a los conflictos sociales presentados, de forma tal que se asegure:

- a) la verificación y el seguimiento al cumplimiento de estos compromisos y

- b) el aprendizaje o lecciones aprendidas sobre las causas que dieron origen al conflicto para que no se vuelvan a repetir.

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

La organización debería asegurar la incorporación en la cultura corporativa del seguimiento y la medición, en un enfoque de mejora bajo la metodología de planear, hacer, verificar, actuar (PHVA).

Los resultados de la evaluación de la percepción de las partes interesadas y de la evaluación interna son insumos importantes para la toma de decisiones y la mejora continua por parte de la organización.

7.1 EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

La organización debería realizar el seguimiento de la información relativa a la percepción de sus partes interesadas, para lo cual debería:

- a) establecer mecanismos de evaluación periódicos para que sus partes interesadas evalúen su gestión, en cuanto a la implementación de las prácticas sociales, de tal forma que pueda tomar acciones oportunas;
- b) realizar y documentar de manera periódica, las visitas planeadas a sus partes interesadas y
- c) registrar los resultados de la evaluación y las acciones y los compromisos de mejora.

7.2 EVALUACIÓN INTERNA

Para determinar si las buenas prácticas sociales establecidas en esta Guía han sido implementadas y se mantienen de manera eficaz, la organización debería:

- a) planear un programa de evaluaciones internas tomando en consideración el estado y la importancia de los procesos y las áreas por evaluar, así como los resultados de las evaluaciones previas en caso de existir;
- b) definir los criterios de la evaluación, el alcance de la misma, su frecuencia y su metodología (la selección de los evaluadores y la realización de las evaluaciones deberían asegurar su objetividad e imparcialidad);
- c) establecer un procedimiento documentado para definir las responsabilidades y los requisitos para planear y realizar las evaluaciones, establecer los registros e informar los resultados, y
- d) documentar los resultados de las evaluaciones.

El responsable del proceso que esté siendo evaluado debería asegurar que se toman las acciones correctivas necesarias de manera oportuna, cuando se identifique que no se cumple con la implementación de las buenas prácticas,

ANEXO A
(Informativo)

IDENTIFICACIÓN DE PARTES INTERESADAS

La Tabla A.1 presenta un ejemplo de cómo se podría esquematizar la identificación y el mapeo de partes interesadas. A su vez la organización podría tenerlos en cuenta en el desarrollo de cada una de las buenas prácticas sociales durante su operación. La identificación presentada es tan solo una guía, por tanto no es exhaustiva y es la organización la que deberá definir las partes interesadas y su caracterización, durante la vida del proyecto bajo el esquema que considere más conveniente.

Tabla A.1. Identificación de partes interesadas

DIMENSIÓN	PARTES INTERESADAS	GRUPO / ENTIDAD	PRIORIZACIÓN				MAPA			OTROS ATRIBUTOS
			INFLUENCIA GI	IMPACTO ORGANIZACIÓN	PRIORIZACIÓN	ESTRATEGIA - ETC.	SUBGRUPOS - ÁREAS - NOMBRES DE PERSONAS	DESCRIPCIÓN	ETC	
PÚBLICA	1.Nacional	Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)								
		Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)								
		Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE)								
		Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA)								
		COLCIENCIAS								
		Defensoría del Pueblo								
		Departamento Nacional de Planeación								
		Departamento para la Prosperidad Social (DPS)								
		Ejército Nacional								
		Fiscalía General de la Nación, Unidad de DDHH								
		Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH)								
		Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER)								
		Instituto Colombiano Agustín Codazzi (IGAC)								
		Ministerio de Agricultura								
		Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible								
		Ministerio de Comercio, Industria y Turismo								
		Ministerio de Defensa								
		Ministerio de Minas y Energía								
		Ministerio de Salud y Protección Social								
		Ministerio del Interior								
Ministerio del Trabajo										
Policía Nacional										
Procuraduría General de la Nación, Delegada Disciplinaria y Preventiva para la Defensoría de los DDHH										
Procuraduría Delegada para Asuntos Agrarios y Ambientales de la PGN.										
Programa Presidencial de Derechos Humanos y el DIH, Comité Minero Energético de Seguridad y Derechos Humanos										

Continúa...

Tabla A.1. (Continuación)

DIMENSIÓN	PARTES INTERESADAS	GRUPO / ENTIDAD	PRIORIZACIÓN				MAPA			OTROS ATRIBUTOS ...
			INFLUENCIA GI	IMPACTO ORGANIZACIÓN	PRIORIZACIÓN	ESTRATEGIA - ETC.	SUBGRUPOS - ÁREAS - NOMBRES DE PERSONAS	DESCRIPCIÓN	ETC	
PÚBLICA	2. REGIONAL / LOCAL	Alcaldías								
		Asambleas Departamentales								
		Catastro Municipal								
		Concejo Municipal								
		Corporación Autónoma Regional (CAR)								
		Comité Regional para la Prevención y Atención de Emergencias y Desastres (CREPAD)								
		Comité Local Prevención y Atención de Emergencias y Desastres (CLOPAD)								
		Gobernación								
		Inspección de trabajo								
		Personerías Municipales								
		Planeación Municipal								
	Defensoría del Pueblo a nivel departamental									
		Funcionarios a nivel departamental								
3. OTRAS ENTIDADES	Entidades de seguridad social (EPS, ARL, AFP y de cesantías)									
	Entidades de régimen parafiscal, cajas de compensación familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)									
ECONÓMICA	4. GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Asamblea de accionistas								
		Junta directiva								
	5. TERCEROS ASOCIADOS	Inversionistas de capital								
		Socios de contratos								
	6. PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS	Internacionales								
		Nacionales								
		Locales								
	7. CONTRATISTAS	CORE & Servicios Internacionales								
		CORE & Servicios Nacionales								
		CORE & Servicios Locales								
		Subcontratistas								
		Sindicatos de contratistas								
	8. INDUSTRIA	Asociación Colombiana de Petróleos (ACP)								
		Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Vicepresidencia de Minería, Hidrocarburos y Energía - RSE								
		Agremiaciones nacionales (ACIPET, GEÓLOGOS, etc.)								
		Agremiaciones internacionales (SPI, ARPEL, etc.)								
Cámara Colombiana de Servicios Petroleros - CAMPETROL										
Otras empresas operadoras presentes en la zona de influencia (Exploración / Explotación)										
Empresas de otro sector que tienen presencia en el bloque										

Tabla A.1. (Continuación)

DIMENSIÓN	PARTES INTERESADAS	GRUPO / ENTIDAD	PRIORIZACIÓN				MAPA			OTROS ATRIBUTOS ...
			INFLUENCIA GI	IMPACTO ORGANIZACIÓN	PRIORIZACIÓN	ESTRATEGIA - ETC.	SUBGRUPOS - ÁREAS - NOMBRES DE PERSONAS	DESCRIPCIÓN	ETC	
ECONÓMICA	9. OTRAS AGREMIACIONES	Federaciones nacionales y locales de ganaderos y de agricultores								
		Asociaciones de pequeñas y medianas empresas nacionales y locales								
		Cámaras de comercio								
SOCIO-AMBIENTAL	10. EMPLEADOS Y FAMILIA	Empleados								
		Familia								
		Sindicato								
	11. TRABAJADORES Y CONTRATISTAS	Mano de obra calificada								
		Mano de obra NO calificada								
	12. COMUNIDADES	Organizaciones comunitarias (artesanos, organizaciones comunitarias, agricultores, pequeños transportadores, Juntas de Acción Comunal, etc.)								
		Residentes								
		Migrantes								
		Comerciantes locales								
		Población vulnerable (desplazados, niños, adolescentes, madres cabeza de hogar, personas en condición de pobreza extrema, etc.)								
		Líderes comunitarios								
		Candidatos a cargos públicos de elección popular								
	13. TENEDORES DE PREDIOS	Propietarios								
		Poseedores								
		Ocupantes								
Dueños de mejoras										
Representantes de dueños de predios										
14. COMUNIDADES ÉTNICAS (INDÍGENAS Y NEGRITUDES)	Miembros de la comunidad									
	Entidades de gobierno									
	Líderes									
15. MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Espacios de opinión (escritos, radio, televisión, redes sociales, etc.)									
	Noticieros (radio, televisión, etc.)									
	Prensa regional									
	Emisoras comunitarias									
	Periodistas – Comunicadores									

Tabla A.1. (Final)

DIMENSIÓN	PARTES INTERESADAS	GRUPO / ENTIDAD	PRIORIZACIÓN				MAPA			OTROS ATRIBUTOS ...
			INFLUENCIA GI	IMPACTO ORGANIZACIÓN	PRIORIZACIÓN	ESTRATEGIA - ETC.	SUBGRUPOS - ÁREAS - NOMBRES DE PERSONAS	DESCRIPCIÓN	ETC	
SOCIO-AMBIENTAL	16. SOCIEDAD CIVIL / ONG	Iglesia								
		Academia								
		ONG de DDHH internacionales y nacionales								
		ONG ambientalistas internacionales y nacionales								
		ONG protección a la comunidades étnicas internacionales y nacionales								
		Otras ONG								
		Fundaciones								
		Certificadores								
		Sociedad en general								
		Cooperativas y asociaciones de bienes y servicios								
		Cooperativas y asociaciones de trabajo								

ANEXO B
(Informativo)

LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente anexo es de carácter informativo y corresponde a la legislación nacional vigente a la fecha de la publicación de la Guía. Es responsabilidad de las organizaciones revisar la normativa legal vigente aplicable.

País / Origen	Documento	Requerimiento	
Comunicación			
Colombia	Constitución Política de Colombia	Artículo 330 "Parágrafo. La explotación de los recursos naturales en los territorios indígenas se hará sin desmedro de la integridad cultural, social y económica de las comunidades indígenas. En las decisiones que se adopten respecto de dicha explotación, el Gobierno propiciará la participación de los representantes de las respectivas comunidades."	Portal web Banco de la República. "Constitución Política de Colombia". Actualizado: 15 de julio de 2013
Colombia	Constitución Política de Colombia	Artículo 332 "El Estado es propietario del subsuelo y de los recursos naturales no renovables, sin perjuicio de los derechos adquiridos y perfeccionados con arreglo a las leyes preexistentes."	
Colombia	Convenio 169 OIT, Ley 21 de 1991	Artículo 6 "Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán: a). Consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente; Artículo 15 En caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en las tierras, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras."	I. Congreso de la República de Colombia. Ley 21 del 4 de marzo de 1991. Diario Oficial 39.720.
Colombia	Ley 99 de 1993	"Artículo 76° De las comunidades indígenas y negras. La explotación de los recursos naturales deberá hacerse sin desmedro de la integridad cultural, social y económica de las comunidades indígenas y de las negras tradicionales de acuerdo con la Ley 70 de 1993 y el artículo 330 de la Constitución Nacional y las decisiones sobre la materia se tomarán, previa consulta a los representantes de tales comunidades."	Congreso de la República de Colombia. Ley 99 del 22 de diciembre de 1993. Diario Oficial No. 41.146
Colombia	Decreto 1320 de 1998	"PAR. 1° - Cuando para un proyecto, obra o actividad hayan de consultarse varias comunidades indígenas y negras se realizará una sola reunión de consulta, salvo cuando no sea posible realizarla en conjunto por existir conflictos entre ellas. PAR. 2° - La reunión se celebrará en idioma castellano, con traducción a las lenguas de las comunidades indígenas y negras presentes, cuando sea del caso. De ella se levantará un acta en la que conste el desarrollo de la misma, que será firmada por los representantes de las comunidades indígenas y negras; igualmente será firmada por los representantes de la autoridad ambiental competente, del Ministerio del Interior y de las autoridades de control que asistan a ella."	Ministerio del Interior. Decreto 1320 del 13 de julio de 1998. Diario Oficial No. 43.340

Continúa...

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento	
Comunicación			
Colombia	Decreto 1220 de 2005	“Artículo 14 Participación de las comunidades. En los casos en que se requiera, deberá darse cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley 99 de 1993, en materia de consulta previa con comunidades indígenas y negras tradicionales, y al Decreto 1320 de 1998 o al que lo sustituya o modifique.”	Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1220 del 21 de abril de 2005, derogado por el art. 52, Decreto Nacional 2820 de 2010. Diario Oficial No. 45.890
Colombia	Decreto 1720 de 2008	“Artículo 3 5. Apoyar al Grupo de Consulta Previa en la realización de los procesos de consulta para proyectos de desarrollo que afecten a las comunidades indígenas y romo (sic). 6. Promover la resolución de conflictos de conformidad con los usos y costumbres de las comunidades indígenas y romo.”	Ministerio del Interior. Decreto 1720 del 21 de mayo de 2008. Diario Oficial No. 46.996.
Colombia	Sentencia SU-039 de 1997 (“Caso U’wa”)	“No tiene por consiguiente el valor de consulta la información o notificación que se le hace a la comunidad indígena sobre un proyecto de exploración o explotación de recursos naturales. Es necesario que se cumplan las directrices mencionadas, que se presenten fórmulas de concertación o acuerdo con la comunidad y que finalmente ésta se manifieste, a través de sus representantes autorizados, su conformidad o inconformidad con dicho proyecto y la manera como se afecta su identidad étnica, cultural, social y económica.”	iii. Corte Constitucional. Sentencia SU-039 del 3 de febrero de 1997.
Colombia	Sentencia T- 428 de 1992 (“Caso Cristianía”)	“El informe del grupo de profesores encabezado por el Doctor Carlos Alberto Uribe, hace hincapié en la falta de consulta previa a los miembros de la comunidad de Cristianía sobre la ampliación de la carretera Andes-Jardín y en la improvisación que suele ocurrir en estos casos en relación con la población afectada.”	Corte Constitucional. Sentencia T- 428/92 del 24 de junio de 1992
Colombia	Sentencia T – 652 de 1998 (“Caso Urrá”)	“(3) Violación al derecho de consulta. Sobre la insuficiente información para la consulta previa a la inundación, el Tribunal reafirmó las garantías provistas por el Ministerio del Medio Ambiente. Señaló que los requisitos de la licencia ambiental salvaguardan con amplitud los derechos de las comunidades indígenas. (6) Violación al derecho de consulta por la remoción de bosques. Los demandantes señalan que los planes de deforestación de Urrá S.A. constituyen otra violación de sus derechos constitucionales, pues no fueron puestos a su consideración e incluidos como punto de concertación. El Tribunal consideró que sobre: “...cualquier impacto que pueda tener la remoción naturalmente tendría que haber concertación con la comunidad indígena...”. Teniendo en cuenta que la explotación de recursos naturales en los territorios tradicionalmente habitados por las comunidades indígenas origina fuertes impactos en su modo de vida, la Corte unificó la doctrina constitucional relativa a la protección que debe el Estado a tales pueblos, y de manera muy especial consideró que en esos casos, su derecho a ser previamente consultados tiene carácter de fundamental; así consta en la Sentencia SU-039/97”.	v. Corte Constitucional. Sentencia T-652/98.

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento	
Comunicación			
Colombia	Sentencia SU - 383 de 2003 ("Caso Cultivos Ilícitos")	"Debe la Corte referirse a la necesidad de que las entidades accionadas adelanten la consulta, para poder establecer en qué medida los pueblos indígenas y tribales de la Amazonía colombiana tienen derecho a mantener sus plantaciones, y con qué alcance sus autoridades o las autoridades nacionales, según el caso, pueden reprimir el delito de plantaciones ilícitas, dentro de un ámbito territorial determinado. En efecto, sin la consulta previa no resulta posible i) maximizar el grado de autonomía que requieren los pueblos indígenas de la región para conservar su integridad étnica y cultural, ii) determinar para cuáles pueblos indígenas y tribales la coca es una planta sagrada, y deberá seguir siéndolo dadas las implicaciones que en su cultura tiene ésta concepción, iii) en qué casos del cultivo de la coca depende la supervivencia del pueblo, dada la modalidad de sombrío que la plantación brinda a las otras plantaciones en algunas regiones y épocas, y iv) lo trascendente de la utilización de la planta de coca en sus prácticas curativas y rituales."	Corte Constitucional. Sentencia SU.383/03.
	Sentencia C-891 de 2002 ("Caso Código de Minas")	"Se ha recabado en el hecho de que: (i) la participación indígena debe ser real y efectiva en relación con los asuntos que afectan a las comunidades, particularmente respecto de la explotación de recursos naturales yacientes en sus territorios; (ii) los mecanismos de participación no pueden limitarse a cumplir una simple función informativa; y (iii), dichos mecanismos, particularmente el derecho de consulta previa, deben desarrollarse de buena fe, de manera apropiada a las circunstancias y con miras a alcanzar un acuerdo o lograr el consentimiento de las comunidades indígenas acerca de las medidas legislativas propuestas."	v. Corte Constitucional. Sentencia C- 891/02 del 22 de octubre de 2002.
	Sentencia T-880 de 2006 ("Caso Motilón Bari")	"Los Pueblos Indígenas y Tribales tienen derecho a ser consultados, previamente, respecto de las medidas que los afecten directamente, en particular sobre las relacionadas con el espacio que ocupan y la explotación de recursos en su hábitat natural, consultas que habrá de establecer "si los intereses de esos pueblos serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras". La Dirección de Etnias del Ministerio del Interior y de Justicia, dado su compromiso con la preservación, reconocimiento e inclusión de los grupo étnicos tenía que consultar previamente a las comunidades de la región para pronunciarse sobre la influencia del Proyecto Pozo Álamo 1 sobre su integridad cultural, social y económica."	

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento	
Comunicación			
	<p>Sentencia C-030 de 2008 ("Caso Ley Forestal")</p>	<p>“En esa medida, de acuerdo con el ordenamiento constitucional y en particular con el Convenio 169 de la OIT, que en esta materia hace parte del bloque de constitucionalidad, la adopción de la ley debió haberse consultado con esas comunidades, para buscar aproximaciones sobre la manera de evitar que la misma las afectara negativamente, así como sobre el contenido mismo de las pautas y criterios que, aun cuando de aplicación general, pudiesen tener una repercusión directa sobre los territorios indígenas y tribales, o sobre sus formas de vida.</p> <p>Esa consulta, que tiene unas características especiales, no se cumplió en este caso, y la misma no puede sustituirse por proceso participativo que de manera general se cumplió en torno al proyecto de ley. Para que se hubiese cumplido con el requisito de la consulta habría sido necesario, poner en conocimiento de las comunidades, por intermedio de instancias suficientemente representativas, el proyecto de ley; ilustrarlas sobre su alcance y sobre la manera como podría afectarlas y darles oportunidades efectivas para que se pronunciaran sobre el mismo. Ese proceso no se cumplió, razón por la cual la Corte concluye que, dado que la ley versa sobre una materia que se relaciona profundamente con la cosmovisión de esas comunidades y su relación con la tierra, y que, por acción o por omisión, es susceptible de afectarlas de manera directa y específica, no hay alternativa distinta a la de declarar la inexequibilidad de la ley.”</p>	<p>vi. Corte Constitucional I. Sentencia C- 030/08 del 23 de enero de 2008.</p>
		<p>“Consulta previa:</p> <p>Es un proceso de diálogo y concertación intercultural que busca garantizar la participación real, oportuna (previa), y legítima de los grupos étnicos en la toma de decisiones, proyectos o actividades que los afecten, con el fin de proteger su integridad étnica y cultural.</p> <p>Preparación</p> <p>Obligaciones preparatorias a la consulta previa</p> <p>a) Conocer la singularidad social, cultural y rasgos del grupo étnico.</p> <p>b) Adecuar los procedimientos y sus lenguajes a la singularidad del grupo étnico.”</p>	<p>Ministerio del Interior y de Justicia, 2009</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Derechos Humanos		
Internacional	Instrumentos internacionales de derechos humanos principales	Declaración Universal de Derechos Humanos
		Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles
		Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales
		Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo:
		Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
		Convención de los Derechos del Niño.
Internacional	Documentos e iniciativas voluntarias que integran la normativa internacional de comportamiento	Proteger, Respetar y Remediar: marco conceptual y político sobre Empresas y Derechos Humanos. Naciones Unidas. A/HRC/8/5 7 Abril 2008.
		Principios Rectores de Naciones Unidas sobre derechos Humanos y Empresa.
		Los Diez Principios del Pacto Global.
		Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.
		Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
Colombia	Constitución Política de Colombia	Carta de Derechos y garantías, Deberes de los particulares. Bloque de constitucionalidad
	Código Laboral	Integración de los Convenios de OIT en la Legislación.
	Código penal	Responsabilidad individual – Explotación infantil, Restricción al derecho de asociación y negociación colectiva, homicidio en persona protegida, etc.
	Código de la Infancia y la Adolescencia	
	Ley de Habeas Data	
	Ley de Consulta Previa	
	Decreto 2613 de 2013	Protocolo de coordinación interinstitucional para la consulta previa.

País / Origen	Documento	Requerimiento
Ingreso al Área de Interés		
Colombia	Decreto 2820 de 2010	Licencias ambientales y obligatoriedad de una línea base social que identifique los impactos socio-económicos del área de influencia del proyecto, obra o actividad.
	Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)	Anexo F. Planes en Beneficio de las Comunidades. Numeral 4.1. Conocimiento de las dinámicas del Área de Influencia Directa.
	Ley 21 de 1991	Artículo 7. Sobre el derecho de las comunidades indígenas a decidir sus propias prioridades y a participar en la planeación de su desarrollo.
	Ley 70 de 1993	Sobre el derecho de las comunidades indígenas a decidir sus propias prioridades y a participar en la planeación de su desarrollo.
	Decreto 1320 de 1998	Artículo 5. Sobre la participación de las comunidades indígenas y negras en la elaboración de los estudios ambientales.

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Socialización de Proyectos		
Colombia	Decreto 2811 de 1974.	Artículo 15. Por medios de comunicación adecuados, se motivará a la población para que formule sugerencias y tome iniciativas, a la protección ambiental y para el mejor manejo de los recursos naturales, y se adelantarán programas de divulgación y adiestramiento en la identificación y manejo de sustancias nocivas al ambiente.
	Ley 99 de 1993	Artículo 69. <i>Del Derecho a Intervenir en los Procedimientos Administrativos Ambientales.</i> Cualquier persona natural o jurídica o privada, sin necesidad de demostrar interés jurídico alguno, podrá intervenir en las actuaciones administrativas iniciadas para la expedición, modificación o cancelación de permisos o licencias de actividades que afecten o puedan afectar el medio ambiente o para la imposición o revocación de sanciones por el incumplimiento de las normas y regulaciones ambientales.
		Artículo 72. <i>-De las Audiencias Públicas Administrativas sobre Decisiones Ambientales en Trámite.</i> El Procurador General de la Nación o el Delegado para Asuntos Ambientales, el Defensor del Pueblo, el Ministro del Medio Ambiente, las demás autoridades ambientales, los gobernadores, los alcaldes o por lo menos cien (100) personas o tres (3) entidades sin ánimo de lucro, cuando se desarrolle o pretenda desarrollarse una obra o actividad que pueda causar impacto al medio ambiente o a los recursos naturales renovables, y para la cual se exija permiso o licencia ambiental conforme a la ley o a los reglamentos, podrán solicitar la realización de una audiencia pública que se celebrará ante la autoridad competente para el otorgamiento del permiso o la licencia ambiental respectiva...
	Decreto 330 de 2007	Por el cual se reglamentan las audiencias públicas ambientales
	Circular 04 del 10 de mayo de 2006 de la ANH	Sobre los mecanismos de participación ciudadana en las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos.
	Ley 21 de 1991	Artículo 7. Sobre el derecho de las comunidades indígenas a decidir sus propias prioridades y a participar en la planeación de su desarrollo.
	Ley 70 de 1993	Sobre el derecho de las comunidades negras decidir sus propias prioridades y a participar en la planeación de su desarrollo.
	Decreto 1320 de 1998.	Artículo 5. Participación de las comunidades indígenas y negras en la elaboración de los estudios ambientales. El responsable del proyecto, obra o actividad que debe realizar consulta previa, elaborará los estudios ambientales con la participación de los representantes de las comunidades indígenas o negras.
	Constitución Política de Colombia 1991	Artículo 270. La ley organizará las formas y los sistemas de participación ciudadana que permitan vigilar la gestión pública que se cumpla en los diversos niveles administrativos y sus resultados.
	Ley 134 de 1994.	La presente Ley Estatutaria de los mecanismos de participación del pueblo regula la iniciativa popular legislativa y normativa; el referendo; la consulta Popular, del orden nacional, departamental, distrital, municipal y local; la revocatoria del mandato; el plebiscito y el cabildo abierto. Establece las normas fundamentales por las que se regirá la participación democrática de las organizaciones civiles. La regulación de estos mecanismos no impedirá el desarrollo de otras formas de participación ciudadana en la vida política, económica, social, cultural, universitaria, sindical o gremial del país ni el ejercicio de otros derechos políticos no mencionados en esta ley.
Otros referenciales:	Guía de gestión socio-ambiental. Caja de herramientas. Módulo 3. Asociación Colombiana del Petróleo- ACP- Año 2006. - Guía de socialización para proyectos de hidrocarburos. Asociación Colombiana del Petróleo-Universidad Sergio Arboleda.	

Continúa...

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Programas en Beneficio de las Comunidades - PBC		
Colombia	Decreto Ley 1760 de 2003	Artículo 5. Numeral 5.7. Que obliga a la ANH a convenir dentro de los contratos de exploración y producción de hidrocarburos, los términos y condiciones con sujeción a los cuales las compañías contratistas (empresas operadoras), como parte de su responsabilidad social, adelantarán programas en beneficio de las comunidades ubicadas en el área de influencia de los correspondientes contratos.
		Artículo 5°, Numeral 5.7: Asignó la siguiente función a la ANH “Convenir en los contratos de exploración y explotación los términos y condiciones con sujeción a los cuales las compañías contratistas, como parte de su responsabilidad social, adelantarán programas en beneficio de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los correspondientes contratos”.
		Artículo 8°, Numeral 8.6: Asignó la siguiente función al Consejo Directivo “Aprobar los reglamentos de contratación de la Agencia, los modelos de nuevos contratos de exploración y explotación de hidrocarburos de propiedad de la Nación, establecer las reglas y criterios de administración y seguimiento de los mismos, y definir los parámetros para la realización de programas en beneficio de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los correspondientes contrato.
	Decreto 4137 de 2011.	Artículo 4°, Numeral 4.7: Corresponde a la ANH: “Convenir, en los contratos de exploración y explotación, los términos y condiciones con sujeción a los cuales los compañías contratistas adelantarán programas en beneficio de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los correspondientes contratos”.
	Acuerdo 05 de 2011. Agencia Nacional de Hidrocarburos.	Artículo 2°: “El Consejo Directivo definió los parámetros para la realización de programas en beneficio de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los contratos de exploración y producción de hidrocarburos.
	Anexo F. Términos de Referencia Contrato E&P (Exploración y Producción). Ronda Colombia 2012	Establece los términos y condiciones para los programas en beneficio de las comunidades PBC.

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Inversión Social		
Colombia	Ley 70 de 1993	Protección a la identidad cultural y derechos de las comunidades negras de Colombia.
	Ley 134 de 1994	Ley de Participación Ciudadana
	Ley 472 de 1998	Acciones Populares y de Grupo.
	Decreto 1818 de 1998	Estatutos de mecanismos alternativos de solución de conflictos.
	Ley 21 de 1991	Convenio sobre pueblos indígenas.
	Decreto 1277 de 1996	Zona de Reservas Campesinas.
	Decreto 1088 de 1993	Creación de cabildos y autoridades indígenas.
	Decreto 3573 de 2011	Creación de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales.
	Ley 1450 de 2011	Sobre las Comisiones Regionales de Competitividad
United Nations (UN)	Declaration "Universal Declaration of Human Rights", 1948	
	Convention "International Covenant on Civil and Political Rights," 1966	
	Convention, "International Covenant in Economic, Social and Cultural Rights", 1966	

País / Origen	Documento	Requerimiento
Consulta Previa		
Internacional	Convenio No. 169 de la OIT	"Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes", con el objetivo de "garantizar el respeto de los derechos fundamentales tendientes a la igualdad de oportunidades y de trato para grupos que se encuentran en situación de desventaja y exigen garantías mínimas de sus derechos para lograr un tratamiento equitativo en las sociedades en que viven"
Colombia	Ley 21 de 1991	Es la primera norma que en materia de consulta previa y protección de los derechos de los pueblos indígenas es aprobada en el país. Pero adicional a esto, la ley cobra mayor importancia debido a que es por medio de ésta que se aprobó el Convenio 169 de la OIT en nuestro país.
	Ley 99 de 1993	Aunque por medio de esta ley se creó el Ministerio del Medio Ambiente y se dictaron otras disposiciones en este tema, también se exige el cumplimiento de la consulta previa en las zonas donde se va a llevar a cabo la explotación de recursos naturales. Lo anterior se encuentra consignado en el Artículo 76 de esta ley, dónde no solo se hace explícito la consulta previa para comunidades indígenas sino también a las comunidades negras tradicionales. Es por lo anterior que para obtener las licencias ambientales, las empresas deben realizar consultas previas a las comunidades étnicas que se encuentran en la zona del proyecto.
	Decreto 2613 de 2013	Protocolo de coordinación interinstitucional para la consulta previa.

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Consulta Previa		
Colombia	Decreto 1397 de 1996	Es por medio de este decreto que se creó la Comisión Nacional de Territorios Indígenas y la Mesa Permanente de Concertación con los pueblos y organizaciones indígenas. En el numeral 8 del artículo 12 de dicho Decreto, se establece que la Mesa Permanente de Concertación tiene la obligación de preparar los procedimientos que serán utilizados para lograr los acuerdos entre las comunidades y organizaciones indígenas. Lo anterior significa, hacer “la propuesta de reglamentación del derecho de participación y concertación de las decisiones que puedan afectarles, hasta llegar a la expedición del decreto respectivo”
	Decreto 1320 de 1998	Por medio de este decreto se regula el mecanismo de la consulta previa. La importancia de esta norma se debe a que desarrolla la figura de la consulta previa como mecanismo que tiene por objeto “Analizar el impacto económico, ambiental, social y cultural que puede ocasionarse a una comunidad indígena o negra por la explotación de recursos naturales dentro de su territorio [...] y las medidas propuestas para proteger su identidad” ⁵¹ . El Decreto establece los casos en que se debe realizar la consulta previa ⁵² , los términos y procedimientos que se deben seguir para el adecuado desarrollo de la consulta previa, los procesos de socialización que se deben llevar a cabo con las comunidades étnicas para comunicarles la decisión tomada, y el seguimiento que se debe hacer para su efectiva ejecución.
Colombia	Directiva Presidencial 01 de 2010	En ésta se establecen dos grupos de acciones: la primera corresponde a las actividades en las cuales es necesario llevar a cabo procesos de consulta previa, mientras que la segunda se refiere a las actividades donde no es necesario implementar este mecanismo de participación.
	Directiva Presidencial 10 de 2013	Guía para la realización de la consulta previa con comunidades étnicas.

⁵¹ Decreto 1320 de 1998, Artículo 1º.

⁵² De acuerdo con el Decreto 1320 de 1998 los casos donde se debe realizar consulta previa son: primero, para la expedición de licencias ambientales o establecimiento de planes de manejo ambiental (PMA), caso en el cual el responsable del proyecto debe realizar la consulta previa; el segundo caso es frente al documento de evaluación y manejo ambiental; y el tercero, es en relación con los permisos de uso, aprovechamiento o afectación de los recursos naturales renovables.

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Cadena de Abastecimiento		
Colombia	Constitución Política de Colombia	<p>Artículo 332: “El Estado es propietario del subsuelo y los recursos naturales no renovables, sin perjuicio de los derechos adquiridos y perfeccionados con arreglo a las leyes pre existentes.”</p> <p>ARTICULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.</p> <p>La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.</p> <p>La organización, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.</p> <p>El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas u organizaciones hagan de su posición dominante en el mercado nacional.</p> <p>La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.</p>
	Decreto 284 de 1957	<p>ARTICULO 1o. Cuando una persona natural o jurídica dedicada a los ramos de exploración, explotación, transporte o refinación de petróleo realice las labores esenciales y propias de su negocio o de su objeto social mediante el empleo de contratistas independientes, los trabajadores de éstos gozarán de los mismos salarios y prestaciones a que tengan derecho los de la organización beneficiaria en la respectiva zona de trabajo, de acuerdo con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.</p>
	Decreto 1500 de 2012	<p>Artículo 9. Objetivos. La Comisión Regional de Competitividad coordina y articula, al interior del departamento, la implementación de las políticas de desarrollo productivo, de competitividad y productividad; de fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa; y de fomento de la cultura para el emprendimiento.</p> <p>Para este efecto, desarrollará las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Servir de escenario de diálogo, coordinación y articulación en temas de competitividad e innovación entre el sector público, productivo y la academia, en el nivel regional. 2. Articular las instancias regionales tales como:, Consejos Departamentales de Ciencia, Tecnología e Innovación, Comités Universidad-Estado-Empresa, Comités de Biodiversidad, Redes Regionales de Emprendimiento, Comités Departamentales de Turismo, Consejos Regionales de pyme, Consejos Ambientales Regionales, Comités de Seguimiento a los Convenios de Competitividad e Instancias Regionales promovidas por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. 3. Coordinar la actualización del Plan Regional de Competitividad donde se definan responsabilidades y roles para cada uno de los actores de la Comisión Regional de Competitividad, articulados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y los Planes de Desarrollo Territoriales. 4. Apoyar la implementación de políticas de carácter nacional en materia de competitividad e innovación en el nivel territorial para aquellos temas que requieren alianzas estratégicas entre el sector público y privado. 5. Apoyar el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo de las apuestas productivas definidas por los departamentos y las regiones, así como las promovidas por el nivel nacional de aplicación territorial.

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Cadena de Abastecimiento		
Colombia	Ley 10 de 1961	<p>Artículo 18. "Las personas naturales o jurídicas dedicadas en Colombia a la industria del petróleo, en cualquiera de sus ramas además de las obligaciones señaladas en los artículos 8º del Código de Petróleos, 74 y 75 del Código Sustantivo del Trabajo, deberán pagar al personal colombiano en conjunto no menos del setenta por ciento (70 %) del valor total de la nómina del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza, y no menos del ochenta por ciento (80 %) del valor de la nómina de trabajadores ordinarios.</p>
	Proyecto de ley 031 de 2012 cámara	<p>Artículo 5º. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 10ª de 1961 el cual quedará así:</p> <p>Contratación de mano de obra, de bienes y/o servicios, en las entidades territoriales productoras. Todas las Organizaciones Petroleras deberán contratar a las personas oriundas y/o domiciliadas de la Entidad Territorial Productora.</p> <p>En este caso, las Organizaciones del Sector Petrolero para el desarrollo de sus actividades, mínimo deberán contratar como mano de obra no calificada un ochenta por ciento (80 %) y un setenta por ciento (70 %) de mano de obra técnica profesional, tecnológica y/o profesional, esta última, siempre y cuando existan los perfiles académicos y la experiencia profesional en la Entidad Territorial Productora requeridos para el empleo a contratar. De igual manera, tendrán prelación en la contratación para el suministro de bienes y/o servicios, las personas naturales y/o jurídicas que tengan su domicilio comercial principal y/o sucursal en la respectiva Entidad Territorial Productora.</p> <p>Artículo 7º. Vinculación laboral. Las Organizaciones del Sector Petrolero, propenderán por la vinculación bajo la modalidad de contratación laboral de aquellas personas oriundas y/o domiciliadas en la Entidad Territorial Productora.</p>
Colombia	<p>Diálogo Social. Alianzas Para la Prosperidad</p> <p>Enero de 2013 - Ministerio del Interior</p>	<p>Principios esenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) reducir daños, (minimizar las consecuencias negativas de las actividades y decisiones del negocio), b) maximizar beneficios (contribuir social, ambiental y económicamente al bien común) y c) rendir cuentas (construir relaciones lo que supone transparencia y certidumbre en su actuación y en sus relaciones). <p>"Fortalecer el relacionamiento constructivo de las empresas del sector minero energético con sus entornos a través de escenarios institucionalizados de diálogo y concertación".</p> <p>"Contribuir al logro y mantenimiento de la viabilidad social de los proyectos extractivos, facilitando entornos favorables a su operación".</p> <p>"Facilitar la articulación de los puntos de equilibrio y el encuentro de la actividad extractiva con la agenda de desarrollo regional y local".</p> <p>"Contribuir a la articulación de las estrategias de responsabilidad social empresarial con los planes de desarrollo locales a través de esquemas concertados de desarrollo sostenible".</p> <p>"Promover una cultura de mejoramiento de las prácticas comunicativas e informativas empresariales en las zonas de actividad minera-energética como elemento generador de confianza".</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Cadena de Abastecimiento		
Colombia	Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	<p>Es importante resaltar que si bien esta directriz del Gobierno Nacional es para el sector público son muchas las estrategias y reglas que pueden adecuarse al privado. Y alinearse con el código de ética de las empresas. Por ejemplo:</p> <p>“La política de administración de riesgos es el conjunto de “actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con respecto al riesgo”.</p> <p>Esta política debe estar alineada con la planificación estratégica de la entidad, con el fin de garantizar de forma razonable la eficacia de las acciones planteadas frente a los posibles riesgos de corrupción identificados.</p> <p>Para los riesgos de corrupción, las acciones que debe tener en cuenta la alta dirección para su administración son:</p> <p>Evitar el riesgo: “Tomar las medidas encaminadas a prevenir su materialización. Es siempre la primera alternativa a considerar, se logra cuando al interior de los procesos se generan cambios sustanciales por mejoramiento, rediseño o eliminación, resultado de unos adecuados controles y acciones emprendidas”</p>
Bolivia	Ley No. 3058 de mayo 17 de 2005	<p>Artículo 67. (Cláusulas Obligatorias de los Contratos Petroleros). Los Contratos de Producción Compartida, Operación y Asociación que Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB) suscriba con personas individuales o colectivas, nacionales o extranjeras, públicas o privadas, así como sus modificaciones y enmiendas, deberán ser celebrados mediante escritura otorgada ante un Notario de Gobierno y contener, bajo sanción de nulidad, Cláusulas referentes a:</p> <p>“O contratar de manera preferente mano de obra, bienes y servicios nacionales, así como para la capacitación del personal de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB).</p>
Venezuela	Ley Orgánica de Hidrocarburos	<p>Artículo 18. El Ejecutivo Nacional adoptará medidas que propicien la formación de capital nacional para estimular la creación y consolidación de organizaciones operadoras, de servicios, de fabricación y suministro de bienes de origen nacional para las actividades previstas en esta Ley. En tal sentido, el Estado, los entes y las organizaciones a que se refiere esta Ley, deberán incorporar en sus procesos de contratación, la participación de organizaciones de capital nacional en condiciones tales que se asegure el uso óptimo y efectivo de bienes, servicios, recursos humanos y capital de origen venezolano.</p>
Guatemala	Decreto Número 109-83	<p>Artículo 22.- PREFERENCIA. El contratista, el contratista de servicios petroleros y el subcontratista de servicios petroleros, en el desarrollo de sus operaciones dará preferencia a productos, bienes, servicios y personal guatemalteco, debiendo en éste último caso, observar la legislación laboral del país.</p>
Guatemala	Acuerdo Gubernativo 1034-83	<p>Artículo 44.- CALIFICACIÓN DE PREFERENCIA. El contratista, contratista de servicios petroleros, el subcontratista de servicios petroleros y el poseedor de un permiso darán preferencia a los productos y/o bienes guatemaltecos, cuando éstos puedan ser adquiridos en condiciones igualmente ventajosas, con respecto a su calidad, precio, disponibilidad en el tiempo y en las cantidades requeridas que correspondan al propósito para el cual se destinan. Así mismo, las personas antes mencionadas darán preferencia a servicios guatemaltecos, siempre que dichos servicios comparados con servicios de origen extranjero, puedan ser adquiridos en condiciones igualmente ventajosas.</p> <p>Artículo 45.- SERVICIOS GUATEMALTECOS. (Reformado como aparece en el texto, por el artículo 6 del Acuerdo Gubernativo Número 165-2005). Para los efectos de lo estipulado en el artículo 22 de la Ley, se considerarán como servicios guatemaltecos aquellos que sean proporcionados por guatemaltecos de origen o naturalizados o por personas jurídicas constituidas en la República.</p> <p>Artículo 46.- PRODUCTOS Y BIENES GUATEMALTECOS. (Reformado como aparece en el texto, por el artículo 7 del Acuerdo Gubernativo Número 165-2005).</p> <p>Se considerarán productos y bienes guatemaltecos aquellos producidos en el país o que hayan sido modificados sustancialmente o ensamblados en su mayor parte en la República.</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Gestión Laboral		
Colombia	Constitución Política Colombia. Principios Fundamentales de	<p>Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.</p> <p>Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.</p> <p>Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.</p> <p>Artículo 5. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.</p> <p>Artículo 6. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.</p> <p>El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</p> <p>El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.</p> <p>Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.</p> <p>En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución.</p> <p>La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Sólo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley.</p> <p>Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley.</p> <p>Artículo 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Gestión Laboral		
Colombia	Constitución Política de Colombia - Principios Fundamentales	<p>Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.</p> <p>Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.</p> <p>Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.</p> <p>Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.</p> <p>La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.</p> <p>La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.</p> <p>Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.</p> <p>No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.</p> <p>Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p> <p>El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.</p>
Colombia	Constitución Política de Colombia - Derechos Sociales, Económicos y Culturales	<p>Artículo 46. El Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria.</p> <p>El Estado les garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia.</p> <p>Artículo 48. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.</p> <p>El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.</p> <p>La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella.</p> <p>La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Gestión Laboral		
Colombia	Constitución Política de Colombia - Derechos Sociales, Económicos y Culturales	<p>Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.</p> <p>Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control.</p> <p>Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.</p> <p>Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.</p> <p>La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.</p> <p>Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:</p> <p>Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.</p> <p>Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.</p> <p>La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.</p> <p>Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p> <p>Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.</p> <p>Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.</p> <p>La ley reglamentará este derecho.</p> <p>Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Gestión Laboral		
Colombia	Constitución Política de Colombia. Protección y Aplicación de los Derechos	<p>Artículo 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.</p> <p>Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.</p> <p>Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.</p> <p>Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.</p> <p>Artículo 94. La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.</p>
Colombia	Decreto 284 de 1957	<p>Por el cual se dictan normas sobre salarios y prestaciones de los trabajadores de contratistas a precio fijo, en organizaciones de petróleo.</p> <p>ARTICULO 1o. Cuando una persona natural o jurídica dedicada a los ramos de exploración, explotación, transporte o refinación de petróleo realice las labores esenciales y propias de su negocio o de su objeto social mediante el empleo de contratistas independientes, los trabajadores de éstos gozarán de los mismos salarios y prestaciones a que tengan derecho los de la organización beneficiaria en la respectiva zona de trabajo, de acuerdo con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.</p>
Colombia	Ley 10 de 1961	<p>Por la cual se dictan disposiciones en el ramo de petróleos.</p> <p>Artículo 18. "Las personas naturales o jurídicas dedicadas en Colombia a la industria del petróleo, en cualquiera de sus ramas además de las obligaciones señaladas en los artículos 8º del Código de Petróleos, 74 y 75 del Código Sustantivo del Trabajo, deberán pagar al personal colombiano en conjunto no menos del setenta por ciento (70 %) del valor total de la nómina del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza, y no menos del ochenta por ciento (80 %) del valor de la nómina de trabajadores ordinarios.</p>
	Decreto 2719 de 1993	<p>A través del cual se señalaron las actividades que constituyen labores propias y esenciales de la industria del petróleo.</p> <p>Se incluyen normas adicionales además de las que dispone el artículo 10 del Decreto 284, para efectos de la aplicación de las normas que consagran el salario petrolero.</p>
	Ley 704 de 2001	<p>Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación"</p> <p>ARTÍCULO 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.</p> <p>ARTÍCULO 2. A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Continuación)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Gestión Laboral		
Colombia	Decreto 3164 de 2003	<p>Modifica el Decreto 2719 de 1993 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>DECRETA:</p> <p>Artículo 1º. El artículo 1º del Decreto 2719 de 1993 quedará así:</p> <p>Artículo 1º. Para los efectos del artículo 1º del Decreto 284 de 1957, constituyen labores propias y esenciales de la industria del petróleo las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los levantamientos geológicos, geofísicos, geodésicos, e topográficos, destinados a la exploración y evaluación de yacimientos de hidrocarburos. 2. La operación de perforar pozos de hidrocarburos desde el inicio de la perforación hasta la terminación, completamiento o taponamiento del mismo. 3. La operación y reacondicionamiento de pozos de hidrocarburos. 4. La operación técnica de cerrar y abandonar un pozo que haya servido para la explotación de hidrocarburos, incluyendo los de inyección de fluidos para recuperación secundaria, pozos inyectores de aguas residuales u otro cualquiera requerido para el manejo y desarrollo del campo. 5. La operación de los sistemas de recolección, separación, tratamiento, almacenamiento y transferencia de hidrocarburos. 6. La operación del sistema de bombeo y tuberías que conducen los hidrocarburos hasta los tanques de almacenamiento, y desde ahí a los puntos de embarque o de refinación. 7. La operación de facilidades de levantamiento artificial y las instalaciones de recuperación secundaria y terciaria de petróleo. 8. La operación de los sistemas de tratamiento térmico, eléctrico y químico que permitan hacer más fácil o económico el bombeo de petróleo. 9. La construcción, control, operación y mantenimiento técnico de los equipos y unidades de procesos propias de la refinación del petróleo. 10. La construcción, operación y mantenimiento técnico de las tuberías, tanques y bombas para transporte de petróleo crudo / productos intermedios y finales de las refinerías. <p>Parágrafo. Es entendido que las actividades de descontaminación ambiental que tengan que desarrollarse como consecuencia de daños ocasionados por actos dolosos, no son labores propias o esenciales de la industria del petróleo.</p>
Colombia	Ley 1551 de 2012	<p>Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.</p> <p>Artículo 29. Modificar el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 91. <i>Funciones.</i> Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo.</p> <p>Además de las funciones anteriores, los alcaldes tendrán las siguientes:“(…)”</p> <p>f) Con relación con la Prosperidad Integral de su región:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Expedir la certificación para acreditar residencia a aquellas personas que residen en el territorio del área de influencia de los proyectos de exploración y explotación petrolera y minera en general, y que aspiren acceder a labores como mano de obra no calificada. Los alcaldes expedirán dichos certificados con base en los registros electorales o del Sisbén, así como en los registros de afiliados de las Juntas de Acción Comunal. <p>En caso de que no se encuentre mano de obra no calificada en el área de influencia, se podrá contratar mano de obra de los territorios municipales vecinos.</p> <p>Las Juntas de Acción Comunal, por conducto de sus afiliados, podrán constituir veedurías para verificar que la mano de obra no calificada pertenezca al área de influencia.“(…)”.</p>

LEGISLACIÓN NACIONAL (Final)

País / Origen	Documento	Requerimiento
Gestión Laboral		
Colombia	Proyecto de ley 031 de 2012 Cámara	<p>Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 10ª de 1961, se dictan normas tendientes a promover la contratación de mano de obra, bienes y/o servicios en las entidades territoriales productoras por parte de las organizaciones petroleras y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 5°. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 10ª de 1961 el cual quedará así:</p> <p>Contratación de mano de obra, de bienes y/o servicios, en las entidades territoriales productoras. Todas las Organizaciones Petroleras deberán contratar a las personas oriundas y/o domiciliadas de la Entidad Territorial Productora.</p> <p>En este caso, las Organizaciones del Sector Petrolero para el desarrollo de sus actividades, mínimo deberán contratar como mano de obra no calificada un ochenta por ciento (80 %) y un setenta por ciento (70 %) de mano de obra técnica profesional, tecnológica y/o profesional, esta última, siempre y cuando existan los perfiles académicos y la experiencia profesional en la Entidad Territorial Productora requeridos para el empleo a contratar. De igual manera, tendrán prelación en la contratación para el suministro de bienes y/o servicios, las personas naturales y/o jurídicas que tengan su domicilio comercial principal y/o sucursal en la respectiva Entidad Territorial Productora.</p> <p>Artículo 7°. Vinculación laboral. Las Organizaciones del Sector Petrolero, propenderán por la vinculación bajo la modalidad de contratación laboral de aquellas personas oriundas y/o domiciliadas en la Entidad Territorial Productora.</p>
Colombia	Ley 1636 de 2013	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.
Colombia	Decreto 2852 de 2013	Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante.

País / Origen	Documento	Requerimiento
Adquisición de Derechos Superficiares		
Colombia	Decreto 1056 de 1953	Código de petróleos.
	Ley 1274 de 2009	Por la cual se establece el procedimiento de avalúo para las servidumbres petroleras.
	Código de Procedimiento Civil	
	Ley 1564 de 2012	Código General del Proceso
	Código Civil	

País / Origen	Documento	Requerimiento
Gestión de Conflictos Sociales		
Colombia	Constitución Política de Colombia.	
	Decreto 1355 de 1970.	Código de Policía
	Régimen Municipal - Ley 136 de 1994	Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
	Régimen Municipal - Ley 1551 de 2012	Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.
	Ley 134 de 1994.	Ley de Participación Ciudadana: Por la cual se dictan normas sobre Mecanismos de Participación Ciudadana.
	Ley 1453 de 2011.	Ley de seguridad ciudadana: por medio de la cual se reforma el código penal, el código de procedimiento penal, el código de infancia y adolescencia, las reglas sobre extinción de dominio y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad

ANEXO C
(Informativo)**INICIATIVAS**

Accountability, The AA1000 series.

Amnesty International. Human Rights Principles for Companies.

Business Social Compliance Initiative (BSCI).

Centre for Business Ethics (ZfW), Values Management.

Ceres, Ceres Principles.

CSR360, Global Partner Network.

Danish Institute for Human Rights, Human Rights Compliance Assessment.

Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.

Directrices de Protección para los Pueblos Indígenas en Aislamiento y en Contacto Inicial - ONU.

EFQM, Framework for CSR and Excellence Model.

EITI Extractive Industries Transparency Initiative.

ETI Ethical Trading Initiative.

European Business Ethics Network (EBEN)

Fair Labour Association (FLA)

FORÉTICA, SGE 21 Ethical and CSR Management System

International Framework Agreement

International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL)

Joint Article Management Promotion Consortium (JAMP)

Naciones Unidas. "Directrices de protección para los pueblos indígenas en aislamiento y en contacto inicial". 2012

Naciones Unidas. "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres". 2011.

Naciones Unidas. "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos", 2011.

Principios de la EITI /Extractive Industries Transparency initiative. EITI. 2013.

Principios del Pacto Global.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Project Sigma, Sigma Guidelines.

Rainforest Alliance.

R-bec, Ethical/Legal Compliance Management System Standard.

Responsabilidad Social Empresarial, Caja de Herramientas para América Latina.

Social Accountability International (SAI).

The Natural Step International (TNS).

Transparency International (TI), Various tolos.

UNCTAD, *Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting (ISAR).*

UNEP, *Climate Neutral Network.*

UNEP, *Life Cycle Initiative.*

UNGC, UNDP, UNITAR, *UN Partnership Assessment Tool.*

UNIDO *Responsible Entrepreneurs Achievement Programme.*

ANEXO D

BIBLIOGRAFÍA

GTC 180:2008, Responsabilidad social.

ISO 26000:2010, Guía de responsabilidad social.

AA1000APS:2008, Norma de Principios de *AccountAbility*.

Estándar EO100™ de *Equitable Origin*.

DANSK STANDARD. *Social Responsibility Management System. Requirements 49001 E.1.* Edition 2012.

Norma Internacional SA 8000: 2008, Responsabilidad Social Internacional.

ARGANDOÑA, Antonio e ISEA SILVA, Ricardo. Ambientales de Alberta (*Environmental Services Association of Alberta - ESAA*). ARPEL. 2009.

ARGYRIS, Chris. *Strategy, Change & Defensive Routines*. California: Pitman, 1985.

ARPEL. "Indicadores de Gestión para Evaluar las Relaciones entre Empresas Petroleras y los Pueblos Indígenas". Montevideo: ARPEL, 2003.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE PETRÓLEOS. Guía de socialización para proyectos de hidrocarburos. Bogotá: ACP, 2013.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETROLEO. Información estadístico petrolero. Bogotá: ACP, 2011.

ASOCIACIÓN MUNDIAL DEL SECTOR DEL PETRÓLEO Y GAS PARA CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES Y SOCIALES (IPIECA). Mecanismos de reclamación a nivel operacional. Estudios de buenas prácticas de IPIECA. Londres, Reino Unido: IPIECA, 2012.

ASOCIACIÓN MUNDIAL DEL SECTOR DEL PETRÓLEO Y GAS PARA CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES Y SOCIALES (IPIECA). Proceso de debida diligencia en derechos humanos. Londres, Reino Unido: IPIECA, 2012.

BANCO DE LA REPUBLICA. LÓPEZ, Enrique; MONTES, Enrique; GARAVITO, Aarón, y COLLAZOS, María Mercedes. Borradores de Economía. La economía petrolera en Colombia (Parte I). Marco legal - contractual y principales eslabones de la cadena de producción (1920 - 2010). Número 692. 2012.

CALDERÓN GUTIÉRREZ, Fernando. Los Conflictos sociales en América Latina. Bolivia: Fundación UNIR Bolivia y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Septiembre de 2011.

CANADIAN BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY (CBSR). "Manual de Relacionamiento con Grupos de Interés". Montevideo: ARPEL, 2011.

CERES *Roadmap for Sustainability* (Mapa de Sostenibilidad de CERES). Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (GRI) Lineamientos para la elaboración de informes de sostenibilidad G3.

Código Civil Colombiano.

COMISIÓN EUROPEA. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo, 2013.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 21 del 4 de marzo de 1991. Diario Oficial 39.720.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 99 del 22 de diciembre de 1993. Diario Oficial No. 41.146.

CONSEJO INTERNACIONAL DE MINERÍA Y METALES. “Kit de herramientas De Desarrollo Comunitario”. Londres, Reino Unido: Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), 2013.

CORORACIÓN TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. Colección Cuadernos de Transparencia. No. 16 Políticas y mecanismos de transparencia en empresas de servicios públicos. Resultados del primer ejercicio de evaluación. Colombia - América del Sur: Corporación Transparencia por Colomba, Julio de 2009.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 030/08 del 23 de enero de 2008.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 891/02 del 22 de octubre de 2002.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU.383/03.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-039 del 3 de febrero de 1997.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 428/92 del 24 de junio de 1992.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-652/98.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-880 del 26 de octubre de 2006.

Documento de interpretación nacional de los principios y criterios de la Mesa Redonda de Palma de Aceite Sostenible (RSPO) para Colombia. Mesa Redonda de Palma de Aceite Sostenible (RSPO). Sin Fecha.

ECOPETROL, Régimen Legal de exploración y explotación de hidrocarburos y normas socio-ambientales aplicables. Bogotá: Legis. 2011.

El Derecho Fundamental a la Consulta Previa de los Pueblos Indígenas en Colombia. Organización Nacional Indígena de Colombia (ONIC). 2011.

Estrategia para la construcción de un plan anticorrupción y atención al ciudadano. Presidencia de la Republica. Secretara de Transparencia. 2013.

FEDESARROLO. Libro 41: Dinámica regional del sector de bienes y servicios petroleros en Colombia. Bogotá: FEDESARROLLO, 2012.

FISCHER, Roger y URY, William. “Si ¡De acuerdo! Cómo negociar sin ceder”. *Penguin Books*, 2011.

G4. *Sustainability Reporting Guidelines. Global Reporting Initiatives.*

GEE, Wesley. "Manual de Comunicaciones y reporte. Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa". Montevideo: ARPEL, 2011.

GRI. *Sustainability Reporting Guidelines V. 3.1*. 2000.

IESI, ISO 26000, una guía para la Responsabilidad Social de las Organizaciones. s.l. : el instituto, 2010.

INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO. Guía de la Participación Ciudadana. Procuraduría General de la Nación. 2007.

INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR IMPACT ASSESSMENT. VANCLAY, Frank. *SIA principles, International Principles for Social Impact Assessment. Impact Assessment and Project Appraisal, Volume 21, Number 1*. Reino Unido, marzo de 2003.

INTERNATIONAL BUSINESS LEADERS FORUM. AMIS, Lucy; BREW, Peter, and ERSMARKER, Caroline. *Human Rights: It is Your Business. A Business Case for Corporate Engagement*. 2005.

INTERNATIONAL BUSINESS LEADERS FORUM. Marco para la Gestión de los Derechos Humanos. Pacto Global.s.l.: 2005

INTERNATIONAL COUNCIL ON MINING & METALS. *Good Practice Guide Indigenous People and Mining*. Londres, Reino Unido: Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), 2010. *International Finance Corporation (IFC)*. Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social. IFC – *World Bank Group*. Enero de 2012.

IPIECA. "Community Grievance Mechanism Toolbox". Reino Unido: IPIECA, 2014.

IPIECA. "Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting". Reino Unido: ICPIECA, 2012.

JHONSON, Saly. "Guía de Buenas Prácticas para la minería y la biodiversidad". Londres, Reino Unido: Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), 2006.

Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia. Fundación Ideas para la Paz (FIP) - Documento realizado en el marco del convenio con la Embajada Británica en Colombia. 2012.

McNEIL, Mary and MALENA, Carmen. *Lessons from Social Accountability Initiatives in Africa. Ed. Demanding Good Governance. The World Bank*, 2010.

MINISTERIO DE COMERCIO. "Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Gobierno de España, 2013". Bogotá: El Ministerio, 2013.

MINISTERIO DEL INTERIOR. ABC de la Consulta Previa. Guía para el desarrollo del proceso de consulta previa. Bogotá: El ministerio, 2014.

MINISTERIO DEL INTERIOR. Decreto 1320 del 13 de julio de 1998. Diario Oficial No. 43.340. Bogotá: El Ministerio, 1998.

MINISTERIO DEL INTERIOR. Decreto 1720 del 21 de mayo de 2008. Diario Oficial No. 46.996. Bogotá: El Ministerio, 2008.

MINISTERIO DEL INTERIOR. LANCHEROS GÁMEZ, Juan Carlos. "Reconstrucción Jurisprudencial sobre la Consulta Previa". Bogotá: El Ministerio, diciembre 2010.

MUÑOZ LAVERDE, Maritza del Pilar. De la servidumbre minera a la servidumbre petrolera. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas Departamento de Derecho Económico Área de Minas y Petróleos Santa Fe de Bogotá 2012.

NACIONES UNIDAS. "Directrices de protección para los pueblos indígenas en aislamiento y en contacto inicial". 2012.

NACIONES UNIDAS. "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres". 2011.

NACIONES UNIDAS. "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos", 2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio nro. 169 Sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. S.I.: (OIT), 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Guía para la Aplicación del Convenio No. 169 de la OIT. 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe de Gestión Social. Asociación Colombiana del Petróleo. 2011.

PORTAL WEB BANCO DE LA REPÚBLICA. "Constitución Política de Colombia". Actualizado: 15 de julio de 2013.

PORTAL WEB EQUATOR PRINCIPLES. *The Equator Principles*. Consultado: junio de 2013.

PORTAL WEB INTEGRATED REPORTING. "About IR". Actualizado: 15 de julio de 2013.

PORTAL WEB PACTO MUNDIAL. "Los Diez Principios". Actualizado: 15 de julio de 2013.

PORTAL WEB UNIÓN EUROPEA. "Reglamentos, Directivas y otros actos legislativos". Actualizado: 15 de julio de 2013.

PORTER, Michael. Creando valor compartido. Harvard Business Review. 2011.

Prácticas recomendadas para las empresas que hacen negocios en mercados emergentes. Corporación Financiera Internacional. Relaciones con la comunidad y otros actores sociales. 2007.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1220 del 21 de abril de 2005, derogado por el art. 52, Decreto Nacional 2820 de 2010. Diario Oficial No. 45.890.

Principios de la EITI /*Extractive Industries Transparency Initiative*. EITI. 2013.

Proceso de debida diligencia en derechos humanos. Guía práctica de implementación para las empresas de petróleo y gas. IPIECA.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. "Comunicación para el desarrollo. Fortaleciendo la eficacia de las Naciones Unidas". Nueva York, 2011.

Project Management Institute. "Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos". 3era Edición, 2004.

Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2011.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española, edición 22, 2001.

RODRÍGUEZ ACHUNG, Martha; LAOS, Verónica; ROMERO, Talía; CASARETTO, Carolina; BOYCO, Andrea; PAFUNDI, Luciano; CARRILLO, Rosario, y CHAVARRY, Vanessa. "Manual de Relacionamiento con Pueblos Indígenas". Montevideo: ARPEL, 2009.

SCHWARZ, Roger: "*The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches*", Ed. Jossey Bass, 2002.

SEEGER, Maia; URQUIDI, Juan Carlos, y LUNA, Diego. "Sistema de Gestión de Relacionamiento Comunitario. Manual de Gestión de Riesgos Socio Ambientales y Reputacionales". Montevideo: ARPEL, 2012.

Sustainability Framework. *Policy and Performance Standards on environmental and Social Sustainability. International Finance Corporation (IFC)*. Banco Mundial. 2012.

The Freedom of Information Act, 5 U.S.C. § 552 As Amended By Public Law Nro. 110-175, 121 Stat. Consultado: junio de 2013.

UNITED NATIONS. *GLOBAL COMPACT AND THE OFFICE OF THE UN HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. A Guide to Integrating Human Rights into Business Management, Business Leaders Initiative on Human Rights*. Bogotá: UN, the Second Edition, 2010.

UNITED NATIONS. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. New York y Geneva, 2011.

UNIVERSITY OF TORONTO. "*Principles of Stakeholder Management*". Toronto: Clarkson Centre for Business Ethics, Centre for Public Management, 1999.

VELA, Claudia Janneth. La consulta previa para la explotación de recursos naturales en territorios de los pueblos indígenas en el marco del convenio 169 OIT y su eficacia en los resguardos del gran pueblo de los pastos que habitan en el departamento de Nariño. Tesis para optar por el título de Magister en Derecho. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2011.

WHELLAMS, Melissa. "Manual de Derechos Humanos. Sistema de gestión de responsabilidad social corporativa". Montevideo: ARPEL, 2011.

WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (WBCSD). *Stakeholder Dialogue*. WBCSD. Geneva.

ZÁRATE, José; STUART, Rob; ROZA, Marlene; CANAVESI, Lisette, ROZON, Gord. "Glosario de Términos Comúnmente Utilizados en el Diálogo Tripartito – Gobierno, Pueblos Indígenas e Industria en América Latina". Montevideo: ARPEL, 2003.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETROLEO. Caja de Herramientas RSE Hacia el Aseguramiento de Buenas Prácticas, 2013. Buenas prácticas en consulta previa, Un camino hacia el entendimiento intercultural y el reconocimiento a un derecho humano y ético. Disponible en:

http://www.acp.com.co/images/pdf/buenaspracticas/gestionsocial/guias_de_buenas_practicas/Caja%20de%20Herramientas%202013/ACP_Toolkit-PIEZA%20Buenas%20practicas%20%20en%20consulta%20previa.pdf, consultado en agosto de 2013.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETROLEO. Caja de Herramientas RSE Hacia el Aseguramiento de Buenas Prácticas, 2013. Buenas prácticas en resolución y transformación de conflictos sociales. Disponible en:

http://www.acp.com.co/images/pdf/buenaspracticas/gestionsocial/guias_de_buenas_practicas/Caja%20de%20Herramientas%202013/ACP_Toolkit-PIEZA%20Buenas%20practicas%20%20en%20resolucion%20y%20transformacion%20de%20conflictos%20sociales.pdf, consultado en agosto de 2013.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETROLEO. Caja de Herramientas RSE Hacia el Aseguramiento de Buenas Prácticas, 2013. Protocolo de atención a contingencias por presiones sociales a la industria petrolera. Disponible en:

http://www.acp.com.co/images/pdf/buenaspracticas/gestionsocial/guias_de_buenas_practicas/Caja%20de%20Herramientas%202013/ACP_Toolkit-PIEZA%20Protocolo%20de%20atencion%20%20a%20contingencias%20%20por%20presiones%20sociales%20%20a%20la%20industria%20petrolera.pdf, consultado en agosto de 2013.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETROLEO. Caja de Herramientas RSE Hacia el Aseguramiento de Buenas Prácticas, 2013. Protocolo de buenas prácticas para las relaciones laborales y el manejo de los conflictos. Disponible en:

http://www.acp.com.co/images/pdf/buenaspracticas/gestionsocial/guias_de_buenas_practicas/Caja%20de%20Herramientas%202013/ACP_Toolkit-PIEZA_Buenas%20practicas%20para%20las%20relaciones%20y%20el%20manejo%20de%20los%20conflictos%20laborales.pdf, consultado en agosto de 2013.

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DEL PETRÓLEO. Protocolo de atención a contingencias por presiones sociales a la industria petrolera. Bogotá: La Asociación, 2010. Recuperado el 20 de Junio de 2013 del sitio web:

<http://acp.com.co/assets/documents/Asuntos%20Publicos/Gestion%20Social/herramientas%20de%20gestion/protocolo.pdf>

BAUTISTA ASCUE, Mariella y MENARD, Renee. Manual de gestión social. Julio de 2011. PERCAN. Recuperado el 14 de junio de 2013 del sitio web:

<http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Modulo%20%20%20-%20Gesti%C3%83%C2%B3n%20Social110705.pdf>

CABRERA, Myriam. Guía para el manejo de crisis y la comunicación de crisis. Las industrias extractivas y las crisis sociales.. Recuperado el 18 de junio de 2013 del sitio web:

<http://cdam.minam.gob.pe:8080/handle/123456789/1231>

CAMPETROL. Sector minero y petrolero en Colombia., Colombia. En línea:

http://www.acp.com.co/assets/documents/asuntos%20economicos/exploracion%20y%20produccion/2010doctecnico_prorroga_aranceles_2010.pdf

CINEP. Minería, conflictos sociales y violación de derechos humanos en Colombia. CINEP/ Programa por la Paz. Octubre de 2012. Recuperado el 24 de junio de 2013 del sitio web:

http://www.cinep.org.co/index.php?option=com_docman&task=doc_details&qid=263&Itemid=117&lang=en

Conflictividad en el sector minero energético en Colombia. Diciembre de 2011. Bogotá. Recuperado el 24 de junio de 2013 del sitio web:

http://justiciaypazcolombia.com/IMG/pdf/conflictividad_minero_energetica.pdf

Fundación ideas para la paz. Disponible en: [www.ideaspaz.org/guiascolombia/documentos mecanismos en quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y el DIH.](http://www.ideaspaz.org/guiascolombia/documentos_mecanismos_en_quejas_y_reclamos_atentos_a_los_derechos_humanos_y_el_DIH)

Guía de manejo de aspectos sociales. Proyecto de modernización de la refinería Talara. Petroperú. Octubre de 2009. Recuperado el 14 de junio de 2013 del sitio web:

<http://www.petroperu.com.pe/pmrt/Docs/0/gestion-social-relcomunitarias/8-Guia-de-Manejo-de-Aspectos-Sociales.pdf>

INDEPAZ. Responsabilidad social empresarial y derechos humanos en empresas petroleras y de aceite de palma. Documento línea base, sector petrolero. Febrero de 2013. Recuperado el 24 de junio de 2013 del sitio web:

<http://petroleo.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2012/11/PETR%C3%93LEO-L%C3%8DNEA-BASE-18-02-2013.pdf>

INTERNATIONAL ALERT. Conflict - sensitive Business practice: guidance for extractive industries. Marzo de 2005. Recuperado el 18 de Junio de 2013 del sitio web:

http://www.iisd.org/pdf/2005/security_conflict_sensitive_business.pdf

International Petroleum Industry Environmental Conservation Association. IPIECA. Guide to operating in areas of conflict for the oil and gas industry. Social Responsibility. IPIECA. 2008. Recuperado el 14 de Junio de 2013 del sitio web:

<http://www.ipieca.org/publication/guide-operating-areas-conflict-oil-and-gas-industry>

PETROPERÚ. Procedimientos para el manejo de conflictos y negociación, participación ciudadana y monitoreo social. Proyecto de Modernización refinería Talara. Octubre de 2009. Petroperú. Recuperado el 14 de junio de 2013 del sitio web:

<http://www.petroperu.com.pe/pmrt/Docs/0/gestion-social-relcomunitarias/14-Procedimientos-Manejo-de-conflictos-y-negociacion-participacion-ciudadana-y-monitoreo-social.pdf>

PORTAFOLIO. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/el-sector-petrolero-gran-proveedor-empleo>. Consultado en agosto de 2013.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. 2000. Recuperado el 17 de junio de 2013 en el sitio web: http://voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios_espanol.pdf

Programa de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED). Guía “Prevención De Conflictos Vinculados A La Actividad Minera”. Recuperado el 19 de junio de 2013 del sitio web:

<http://www.gecomin.org/archivo/ESPANOLPARAREVISION.pdf>

SHELL. Disponible en: <http://www.shell.com/global/environment-society/s-development/our-commitments-and-standards/hse-com-policy.html>. Consultado en junio de 2013.