

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS PETROCASINOS S.A.

INTRODUCCIÓN

El deber empresarial en el desarrollo y aplicación de la Debida Diligencia en Derechos Humanos es una labor que determina el compromiso en su protección y promoción, toda vez que evidencia la realización de actividades en pro de sus directivos y colaboradores que día a día fortalecer los objetivos de la misma.

Por lo expuesto y en garantía de la protección de los Derechos Humanos, las Naciones Unidas crea los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, siendo este un cuerpo normativo de carácter internacional, para regular la relación entre las empresas y los derechos humanos y cuya orientación se encuentra dirigida a “proteger, respetar y remediar”¹

De acuerdo con los criterios de la OCDE, es esencial que en el sector empresarial se apliquen los Principios Rectores en mención, y la mejor forma de garantizar su ejercicio es a través de la Debida Diligencia en Derechos Humanos, siendo esta la herramienta para que la empresa establezca las consecuencias negativas que en desarrollo de sus actividades se puedan presentar.

Es en virtud de aquel compromiso, que la empresa Petrocasinos S.A., ha diseñado este protocolo de prevención en el que condensará cada acción para garantizar los objetivos de los Principios Rectores en favor de cada uno de los directivos y colaboradores que se encuentran vinculados a la empresa, quienes conforman el corazón de la misma.

¹ Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de 2011. Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

PREVENCIÓN

La prevención², entre otras definiciones, la Real Academia Española la define como la “preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo”.

En un entorno empresarial como el de Petrocasinos S.A., la prevención es un mecanismo esencial en el cumplimiento de las políticas y debida diligencia en derechos humanos, siendo estos la piedra angular del compromiso que tiene con sus colaboradores en el sector administrativo, supervisor y operacional durante la ejecución de las actividades propias de la empresa.

Con el fin de lograr un plan de prevención eficaz, que responda a las necesidades de los colaboradores de la empresa se requiere:

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

1. COMUNICACIÓN

ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1. Comunicación digital	Generar campañas de difusión de las políticas empresariales en protección y debida diligencia en derechos humanos. Estas pueden ser mediáticas o a través de infografías.	Contenido de la información: - Dirección jurídica Petrocasinos S.A. Diseño: - Equipo de comunicaciones de Petrocasinos S.A.	Se deben diseñar dos (2) campañas por semestre, en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre.	Número de campañas diseñadas Vs Número de campañas difundidas.
2. Encuentros con grupos de interés (colaboradores, sociedad civil y defensores de derechos humanos)	Fortalecer el relacionamiento con los grupos de interés, mediante la realización de mesas de trabajo en las que se dialogue sobre acciones para prevenir la vulneración de los derechos humanos. Realizar un intercambio de experiencias en el ejercicio de la protección de los derechos humanos.	Direccionamiento de las mesas y la temática: - Dirección jurídica Petrocasinos S.A. Apoya: - Comité de convivencia laboral. - Talento Humano.	Se debe realizar una (1) mesa de trabajo por semestre, en los meses de junio y septiembre.	Mesa de trabajo programadas Vs mesas de trabajo realizadas.

² Real Academia Española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/prevenci%C3%B3n>

2. FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
1. Ciclo de capacitaciones.	<p>Poner en conocimiento de los grupos de interés, esto es, colaboradores en el sector administrativo, supervisor y operaciones las políticas de la empresa en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso en Derechos Humanos. - Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Género en el Ámbito Laboral - Mecanismos para Denunciar Irregularidades y presentar Reclamos en DDHH, Acoso Laboral, Acoso Sexual, Ética, entre Otros. - Debida diligencia en derechos humanos 	<p>Preparación de la formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerencia de Petrocasinos S.A. - Dirección Jurídica de Petrocasinos S.A. <p>Apoyan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité de convivencia laboral. - Talento Humano. 	<p>El ciclo de capacitaciones se debe realizar una (1) vez por semestre.</p> <p>Se recomienda en los meses de marzo y agosto</p>	Número de capacitaciones programadas Vs Número de capacitaciones realizadas.
2. Creación de una cartilla digital de formación en derechos humanos.	Complementar la formación y conocimiento de los grupos de interés en temas de derecho laboral, discriminación, género y reconocimiento de grupos étnicos	<p>Contenido de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección jurídica Petrocasinos S.A. <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo de comunicaciones de Petrocasinos S.A. 	Se realizará la cartilla por primera vez con revisión de contenido cada año para actualización.	Programación de creación de la cartilla Vs diseño y difusión de la misma.

Temáticas de capacitación:

Las temáticas para el desarrollo de los ciclos de capacitación serán:

1. Políticas de protección a derechos humanos institucionales.
2. Qué son y cuáles son los derechos humanos?
3. Explicación de la debida diligencia en derechos humanos.
4. Derechos Laborales: esta temática en pro de los derechos de asociación, actividad laboral y buen trato. Esto desde una orientación de la OIT.

5. Enfoque de género: violencias basadas en género (mujeres, hombres y personas con orientaciones e identidad de género diversa)
6. Acoso en los entornos laborales, incluido el acoso sexual.
7. Actos que indican discriminación en los entornos laborales.
8. Trabajo Infantil

3. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LOS ADMINISTRATIVOS, SUPERVISORES Y COLABORADORES

Para Petrocasinos S.A., es de vital importancia que sus grupos de interés gocen de un ambiente laboral sano que promueva el desarrollo de las actividades en un entorno sano y seguro, para ello se desarrollarán:

ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLES	FRECUENCIA	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Programa de fortalecimiento de la salud física y mental en los colaboradores administrativos, supervisores y de campo.	Crear un ambiente laboral sano y seguro que promueva hábitos saludables físicos y en salud mental para los grupos de interés, esto en pro de garantizar un ejercicio efectivo de sus derechos laborales	Preparación de la formación: - Gerencia de Petrocasinos S.A. Realización de la actividad: - Talento Humano.	Un (1) encuentro semestral con los grupos de interés	Programación de encuentro de salud física y mental Vs Encuentros realizados.

4. MECANISMOS DE ATENCIÓN, QUEJAS Y RECLAMOS

Partiendo del compromiso institucional y como medida preventiva se tendrá en cuenta el procedimiento de denuncias establecido en el “*Protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral*” y en los “*Mecanismos para denunciar irregularidades y presentar reclamos en derechos humanos, acoso laboral, acoso sexual, ética, entre otros.*”

Canales de denuncia:

- Denuncia por vulneración en DDHH: **juridico@petrocasinos.com;**
ccvl@petrocasinos.com
- Denuncia por Acoso laboral, acoso sexual, diversidad y género: **ccvl@petrocasinos.com**
- Denuncia por incumplimiento de otras Políticas internas: **juridico@petrocasinos.com**
- Reporte a la dirección postal **calle 33w #71-61 Bodega 39-40**
- Línea ética: **3208387821**
- Mecanismo externo- Punto Nacional de Contacto (PNC) de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/temas-de-interes/punto-nacional-de-contacto-pnc-de-las-directrices>

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	DESCRIPCIÓN
00	Creación del documento

REVISIÓN Y APROBACIÓN

REVISADO POR: CARGO: Director Jurídico FECHA: 28 Agosto 2024	APROBADO POR: CARGO: Gerente General FECHA: 28 Agosto 2024
--	--