



**DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS  
HUMANOS  
PETROCASINOS S.A.**

CÓDIGO: GJ OD 05

VERSIÓN: 00

Pág. 1 de 27

**DEBIDA DILIGENCIA EN  
DERECHOS HUMANOS  
PETROCASINOS S.A.**

## Tabla de contenido

<b>Presentación</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	5
<b>Definiciones y conceptos</b> .....	6
<b>Principios Rectores y referentes metodológicos</b> .....	11
Principios fundacionales .....	12
Principios rectores operativos .....	12
Norma ISO 31000:2018 Gestión de Riesgos .....	14
<b>Componentes debida diligencia en derechos humanos</b> .....	<b>17</b>
Componente 1: Identificación de riesgos .....	18
Componente 2: Evaluación y priorización del riesgo .....	21
Componente 3: Control y seguimiento .....	25
Componente 4: Relacionamiento con los grupos de interés .....	27
Componente 5: Mecanismos de atención, quejas y reclamos .....	28

## Índice de tablas y figuras

Tabla 1. Relación de los principios en los que se funda la creación e implementación de la debida diligencia en derecho humanos. ....	13
Tabla 2. Escala de vulnerabilidad de Petrocasinos S.A. ....	20
Tabla 3. Niveles de exposición del riesgo en Petrocasinos S.A. ....	23
Tabla 4. Niveles de impacto de riesgos Petrocasinos S.A. ....	24
Tabla 5. Niveles de probabilidad de riesgos Petrocasinos S.A. ....	24
Tabla 6. Niveles de valoración de la probabilidad de riesgos Petrocasinos S.A. ....	24
Tabla 7. Niveles de riesgo para intervención- Petrocasinos S.A. ....	25
Tabla 8. Indicadores de medición para el componente de control y seguimiento. ....	28

Figura 1. Proceso. Fuente Norma ISO 31000:2018 ..... 15

Figura 2: Relación de componentes de la debida diligencia en derechos humanos de Petrocasinos S.A. .... 18

Figura 3. Fuentes de identificación de riesgos. .... 19

Figura 4. Relación de los niveles en criterios de riesgos y vulnerabilidad. .... 22

Figura 5. Alcance del componente de control y seguimiento. .... 25

Figura 6. Fundamentos en el relacionamiento con grupos de interés. .... 28

Figura 7. Principios de los mecanismos de atención, quejas y reclamos de Petrocasinos S.A. .... 30

## PRESENTACIÓN

Petrocasinos S.A. con su visión de consolidarse como la “mayor red nacional de servicios empresariales en soluciones integrales de alimentación, aseo, y atención de alojamientos”, reconoce los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que fueron creados para “proteger, respetar y remediar”<sup>1</sup> cualquier circunstancia adversa y de impacto negativo en el ejercicio de los Derechos Humanos.

El reconocimiento, respeto y garantía de los Derechos Humanos, es un deber que en principio corresponde al Estado, quien, en el ejercicio de su función garantista, debe procurar que no se presenten abusos de los derechos por parte de terceros. Sin embargo, este reconocimiento no es solo una la labor de los Estados sino de todos los estamentos que hacen parte de él y que tienen como responsabilidad la promoción, protección y garantía de aquellos derechos que hoy en día ostentan mayor relevancia en virtud de la dinámica y transformación social.

En el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como los fines del Estado, Petrocasinos S.A., ha asumido el compromiso de promover, proteger y garantizar el libre ejercicio de los Derechos Humanos de todo su equipo, especialmente en aquellos derechos que puedan verse en riesgo en el ejercicio propio de las actividades que la distinguen en el sector empresarial; razones que motivan la creación e implementación de la Debida Diligencia en Derechos Humanos, como una estrategia para la detección, prevención y mitigación de circunstancias que pongan en riesgo los derechos humanos de nuestro capital humano.

---

<sup>1</sup> Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de 2011. Naciones Unidas.

Recuperado de:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_sp.pdf#page=29](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf#page=29)

## INTRODUCCIÓN

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en junio de 2011, adoptó los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos, enfocados estos en buenas prácticas para “proteger, respetar y remediar” cualquier situación, eventualidad o circunstancia que implique una posible vulneración de los Derechos Humanos en el sector empresarial.

Los Principios Rectores, exigen de los Estados proteger los derechos humanos contra los abusos de terceros, incluidas las empresas, esto mediante la implementación de políticas que propendan por la resolución de conflictos.

Así mismo, exigen de las empresas, respetar los derechos humanos, esto es, cumplir con la debida diligencia la protección de estos, evitando que sus actividades provoquen o contribuyan a causar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y a prevenir o mitigar estas consecuencias en el desarrollo de las operaciones, productor o servicios prestados.<sup>2</sup>

Petrocasinos S.A. en virtud del respeto por los derechos humanos, lidera iniciativas para fortalecer las capacidades de sus colaboradores, siendo una de ellas esta debida diligencia en derechos humanos; documento guía o ruta orientadora para la protección, prevención y mitigación de riesgos adversos al reconocimiento de estos derechos, siempre en cumplimiento de los lineamientos nacionales e internacionales que lideran y salvaguardan la dignidad humana en los distintos ámbitos empresariales.

---

<sup>2</sup> 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#page=29](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf#page=29)

# **DEFINICIONES O CONCEPTOS PREVIOS**

**ACCESIBLE:** Este documento debe ser conocido por todos los miembros directivos, empleados y colaboradores de la empresa, así como las personas interesadas en conocer las políticas que para la protección de derechos humanos se han implementado.

**CADENA DE VALOR:** De acuerdo con el concepto determinado por CEPAL, comprende la variedad de actividades que se requieren para que un producto o servicio transite a través de distintas etapas de producción, hasta su entrega al consumidor final.<sup>3</sup> Esta cadena incluye las entidades con las que se mantiene una relación empresarial directa o indirecta, sea proporcionando productos o servicios ó recibiendo los mismos.

**COMPATIBLE CON LOS DERECHOS:** Esta debida diligencia en derechos humanos, debe garantizar una compatibilidad entre las herramientas para el abordaje, prevención y mitigación de riesgos y las situaciones presentadas en las que se apliquen dichas herramientas.

**COMPROMISO POLÍTICO:** Corresponde a la declaración pública de alto nivel realizada por la empresa, en la que expone su intención de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

**CONSECUENCIAS NEGATIVAS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS:** Se presenta cuando por razón de una acción u omisión se reduce o elimina la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos.

**CONSULTA/PARTICIPACIÓN:** Es el proceso continuo de interacción entre la empresa y los interesados que podrían ver afectados los derechos humanos. Se escuchan y entienden los intereses y preocupaciones para generar enfoques de colaboración y trabajo en pro de los derechos de quienes conforman el equipo empresarial.

**DEBIDA DILIGENCIA:** En materia derechos humanos, corresponde a la información que permite conocer los riesgos en estos derechos, en un momento determinado y un contexto operacional, así como las medidas que se requieren adoptar para prevenir y mitigar los riesgos.

**DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS:** Es la forma en la que la empresa Petrocasinos S.A. determina a partir de información relevante los riesgos específicos

---

<sup>3</sup> Comisión Económica para América Latina y del Caribe CEPAL. Enero 9 de 2024. Recuperado de: <https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=159548&p=1044467>

relacionados con derechos humanos en un contexto específico durante el desarrollo de operaciones.

**DERECHOS HUMANOS:** Son los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna en su nacionalidad, raza, sexo, origen nacional o étnico, religión, idioma o cualquier otra condición. Estos derechos están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles. Todos los Estados tienen la obligación de protegerlos y de crear mecanismo para ello. Así mismo, se refiere a los derechos que en el entorno empresarial han sido reconocidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).<sup>4</sup>

**DERECHOS HUMANOS DESTACADOS:** Son aquellos que sobresalen por correr un mayor riesgo. Pueden variar conforme el sector, el contexto y la actividad empresarial.

**ENFOQUE DIFERENCIAL:** Se refiere al respeto y reconocimiento de personas pertenecientes a grupos o poblaciones particularmente vulnerables a consecuencias o impactos adversos en sus derechos humanos. Son componentes de este: enfoque de género, enfoque étnico y sujetos de especial protección como las personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, población migrante y personas mayores.

**EQUITATIVO:** Permitir y asegurar que las víctimas por vulneración de derechos humanos tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos para participar en procesos de reclamación y protección de sus derechos, todo esto en igualdad.

**INTERESADO (A) AFECTADO (A):** El interesado es cualquier persona que pueda verse afectado en sus derechos humanos durante el ejercicio de las actividades de la empresa.

**MECANISMOS DE RECLAMACIÓN:** Procedimiento interno de índole administrativo para la tramitación de quejas o el abordaje de consecuencias negativas en la empresa.

**MITIGACIÓN:** Son las medidas para reducir la magnitud de las consecuencias negativas en derechos humanos o reducir las probabilidades que se produzcan aquellas.

---

<sup>4</sup> Petrocasinos S.A. en desarrollo de su gestión, tiene mayor consideración con el derecho a la vida, derecho a la libertad personal, libertad de asociación sindical y negociación colectiva, derecho a condiciones dignas, favorables y adecuadas, previniendo el trabajo forzoso, derecho a la salud y seguridad en el trabajo, derechos de los niños, derecho a la igualdad y no discriminación, derecho a la libertad de expresión, derecho a la identidad de género, derecho a la información, derecho a la intimidad y protección de datos personales, derecho a la participación de los grupos étnicos a través de la consulta previa, derechos colectivos y del medio ambiente.

**PERSONAS VULNERABLES:** Son aquellas que de forma individual o colectiva corren un riesgo particular de verse expuestos a riesgos y consecuencias negativas en derechos humanos. Ejemplo: niños, niñas, adolescentes, pueblos indígenas, comunidades afro, personas con orientación e identidad de género diversas, adultos mayores, migrantes etc.

**PREVENCIÓN:** Corresponde a las medidas que se adopten para evitar cualquier consecuencia negativa respecto a la garantía de los derechos humanos.

**PUBLICIDAD:** Quienes se encuentren inmersos en un proceso de reclamación tienen derecho a conocer el estado del proceso, a recibir información sobre las medidas de protección adoptadas para su caso y al seguimiento que se realizará sobre el mismo.

**RECLAMO/QUEJA:** Es el mecanismo que puede ser utilizado para poner en conocimiento de la empresa, circunstancias o comportamientos que se encuentren enmarcados como vulneración de derechos humanos.

**REPARACIÓN O REMEDIO:** Procedimiento que tiene como finalidad reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos, contrarrestando o compensando aquella consecuencia. Estos mecanismos o procedimientos pueden adoptar diversas formas como disculpas, rehabilitación, compensaciones, restitución y sanciones como medida de prevención para futuros daños.

**RIESGOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS:** Son aquellas que en virtud del ejercicio de la actividad empresarial puedan llevar a una consecuencia negativa sobre los derechos humanos.

**VIOLACIONES GRAVES DE LOS DERECHOS HUMANOS:** Entiéndase como violación grave de los derechos humanos todo comportamiento que se enmarque en los parámetros establecidos por instrumentos nacionales e internacionales como tal, esto es, prácticas de genocidio, esclavitud, torturas, desapariciones forzadas, detención arbitraria, afectaciones en gran escala a un grupo o población determinada, etc.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Naciones Unidas. 2012.

Recuperado de:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf)

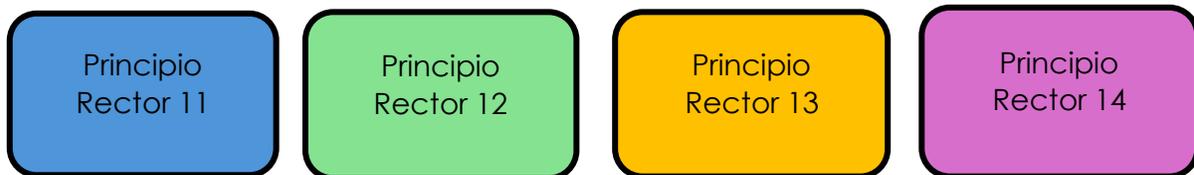
# **PRINCIPIOS RECTORES y REFERENTES METODOLÓGICOS**

Los Estados tienen la obligación de garantizar la protección de los Derechos Humanos, de allí que dentro de la legislación de cada uno de ellos, los establezcan y determinen los mecanismos que garanticen su correcto ejercicio, esto en cumplimiento de pactos internacionales que velan por ellos y en pro de que su reconocimiento se traslade a distintos ámbitos de la dinámica estatal, incluso, en el ámbito empresarial.

Los principios rectores sobre las empresas, que dinamizan los criterios de las Naciones Unidas en la protección de los derechos humanos, permiten una identificación concreta de los riesgos y las medidas que sobre ellos se puedan tomar al momento de presentarse una consecuencia negativa en los derechos humanos.

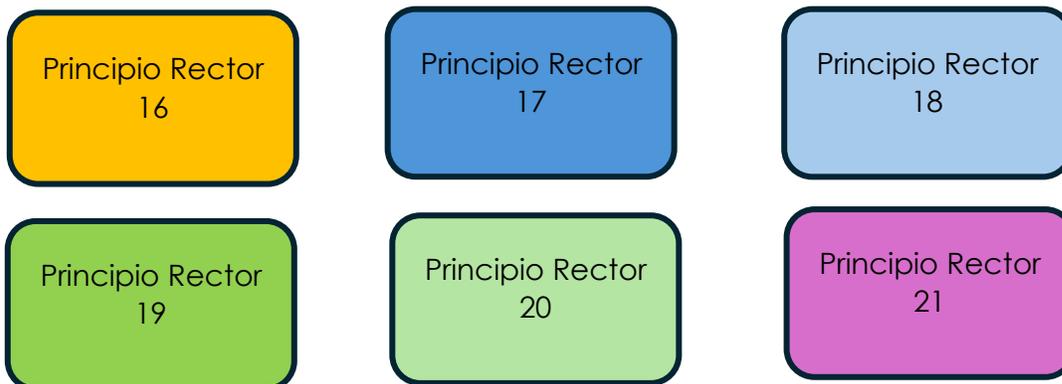
Petrocasinos S.A. en cumplimiento de los lineamientos de Naciones Unidas, ha estructurado su debida diligencia en los siguientes principios rectores:

#### **PRINCIPIOS RECTORES FUNDACIONALES**



Estos principios imponen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, absteniéndose de permitir que se infrinja alguna vulneración al interior de la estructura organizacional e incluso una afectación causada por terceros, estructurando mecanismos para enfrentar las consecuencias negativas mediante herramientas de prevención y mitigación. (Ver anexo de protocolo de prevención y mitigación)

#### **PRINCIPIOS RECTORES OPERATIVOS**



Los principios rectores operativos, determinan la responsabilidad de las empresas de expresar su compromiso en la protección de los derechos humanos mediante la declaración política y la implementación de procedimientos operacionales para asumir cualquier riesgo o circunstancia negativa que afecte los derechos humanos; compromiso que desde la empresa Petrocasinos S.A. fue asumido y que motivó la implementación de esta debida diligencia en derechos humanos, identificando los factores que podrían configurar un riesgo y el impacto real y potencial durante el desarrollo de las actividades, proponiendo mecanismos de protección, prevención y mitigación sobre aquellos, así como la evaluación de las políticas y los planes establecidos para ello.

En aplicación de los objetivos esenciales de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Petrocasinos S.A., cumplirá su actividad en reconocimiento de las categorías de estos principios, así:

<b>RELACIÓN DE PRINCIPIOS RECTORES APLICADOS POR PETROCASINOS S.A.</b>		
<b>DEBER DE PROTEGER</b>	<b>DEBER DE RESPETAR</b>	<b>DEBER DE REPARAR</b>
3. Hacer cumplir leyes. 4. Adoptar medidas adicionales de protección. 5. Ejercer supervisión. 6. Promover el respeto por los derechos humanos. 28. Acceso a mecanismos de reclamación no estatales.	11. Deber de respetar. 12. Derechos a respetar. 13. Evitar, prevenir, mitigar. 15. Acciones para demostrar el respeto. 16. Requisitos de la política. 17. Debida diligencia. 18. Evaluar consecuencias negativas. 19. Integrar la mejora para prevenir y mitigar. 20. Seguimiento a la eficacia de las medidas. 21. Comunicar las medidas. 23. Respeto. 24. Prioridad para reparar.	22. Reparar consecuencias negativas. 29. Mecanismos eficaces de reclamación.

Tabla 1. Relación de los principios en los que se funda la creación e implementación de la debida diligencia en derecho humanos.

La debida diligencia en derechos humanos está diseñada para complementar los procesos, procedimientos y acciones tendientes a garantizar la planeación, implementación y evaluación de mecanismos creados para la prevención y mitigación de cualquier circunstancia negativa en derechos humanos en todos los grupos de interés.

Para lograr este objetivo no solo se deben considerar los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos estructurados por la Organización de las Naciones Unidas, sino también, instrumentos y herramientas internacionales que propenden por su libre ejercicio, por ello se considera importante, incorporar en esta debida diligencia la Norma ISO 31000:2018 relacionada con Gestión de Riesgos.

### **ISO 31000:2018 GESTIÓN DE RIESGOS**

La Norma Internacional ISO, elaboró la norma 31000 para el abordaje de Gestión de Riesgos de manera globalizada, no certificable, con la opción de que las empresas la acogieran voluntariamente para reducir cualquier obstáculo que impida el logro de objetivos, considerando el riesgo como un elemento de valor. <sup>6</sup>

El proceso que corresponde a la administración y gestión de los riesgos, involucra la aplicación de políticas, procedimientos y prácticas a actividades de comunicación y consulta, determinación de contextos y evaluación, así como el tratamiento, seguimiento, revisión, registros y reportes de los riesgos. <sup>7</sup>

Lo anterior representado en la norma en mención, así:

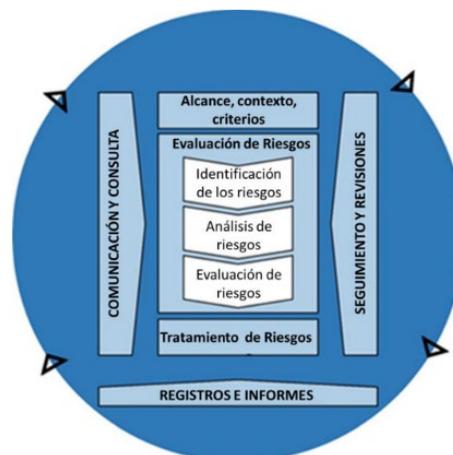


Figura 1. Proceso. Fuente Norma ISO 31000:2018

<sup>6</sup> Norma ISO 31000:2018. Consultada en ISOTools. <https://www.isotools.us/normas/riesgos-y-seguridad/iso-31000/>

<sup>7</sup> Norma ISO 31000:2018. Administración/Gestión de riesgos-Lineamientos guía. Segunda Edición 2018.02. p 10. Recuperado de: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/5454330/14491339/Norma.ISO.31000.2018.Espanol.pdf/cb482b2c-afd9-4699-b409-0732a5261486>

La aplicación de la Norma ISO 31000:2018, tiene gran relevancia en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos, toda vez que facilita el proceso de implementación de esta conforme las necesidades de la empresa, no solo en la prevención y mitigación de riesgos, sino también en la oportunidad de mejora de todos los procesos organizacionales, promoviendo así el valor de Petrocasinos S.A. como una empresa libre de vulneración a los derechos humanos, en especial aquellos derecho de interés para el sector.

La aplicación de la Norma ISO 31000:2018 permite desde la alta dirección, dependencias administrativas, supervisores y colaboradores, generar actividades de liderazgo en pro de la adaptación e implementación de la debida diligencia en derechos humanos, asegurando los recursos necesarios para una aplicación eficaz y eficiente de ella, reconocimiento las obligaciones de cada uno de los actores en la prevención del riesgo como elemento de valor empresarial.

# **COMPONENTES DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS**

De acuerdo con los criterios establecidos por la OCDE, y conforme lo dispuesto en los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos, la norma ISO 31000:2018 y demás instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, así como las políticas institucionales de la empresa, los componentes que estructuran esta “Debida Diligencia en Derecho Humanos” son:

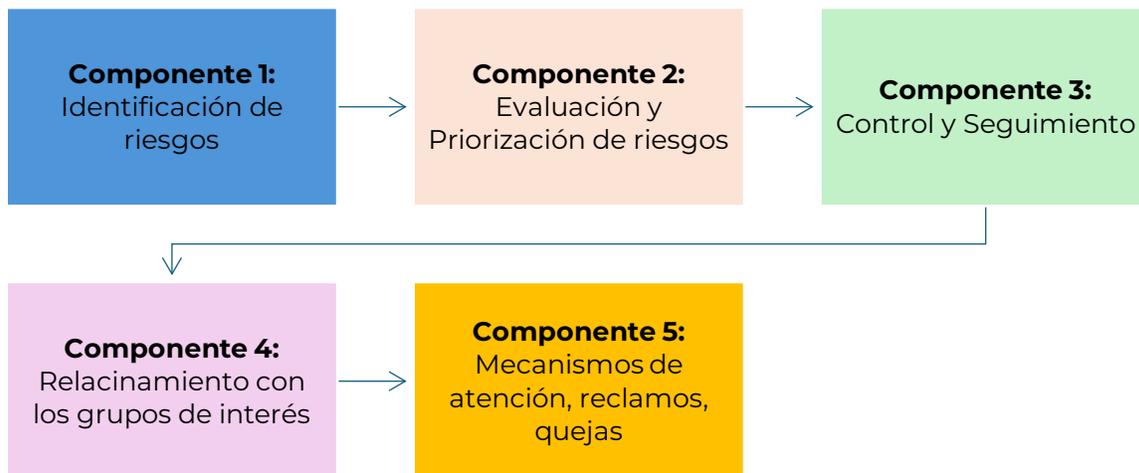


Figura 2: Relación de componentes de la debida diligencia en derechos humanos de Petrocasinos S.A. (Elaboración propia)

## **COMPONENTE 1**

### **IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS**

La identificación de riesgos corresponde al ejercicio de determinación de los impactos negativos que se puedan presentar en la empresa sobre los derechos humanos, sea como resultado de actividades directas de la empresa o de forma indirecta por terceros con los que se tenga algún vínculo en desarrollo de las operaciones de la misma.

Durante el proceso de identificación de los riesgos, se deben responder interrogantes como:

- ¿Qué tan grandes son los riesgos?
- ¿Cuál es el impacto del riesgo?
- ¿Cuál es la probabilidad de permanencia del riesgo?
- ¿Cuál es el nivel de vulnerabilidad de la empresa y de los grupos de interés?

- ¿Cómo integrar el enfoque de derechos humanos en la transformación del riesgo?

Las respuestas a los interrogantes se podrán manifestar a medida que los riesgos se vayan identificando de forma real, logrando diferenciar entre ellos los factores más vulnerables, sean estos sociales, ambientales, económicos, culturales, físicos o de estructura empresarial.

Para lo anterior, es importante identificar el grado de debilidad, frecuencia y severidad de los riesgos, teniendo en cuenta el estudio de fuentes de información que pueden ser personales o documentales, esto arrojará el nivel de vulnerabilidad de las comunidades o grupos de interés con los que opera Petrocasinos S.A.

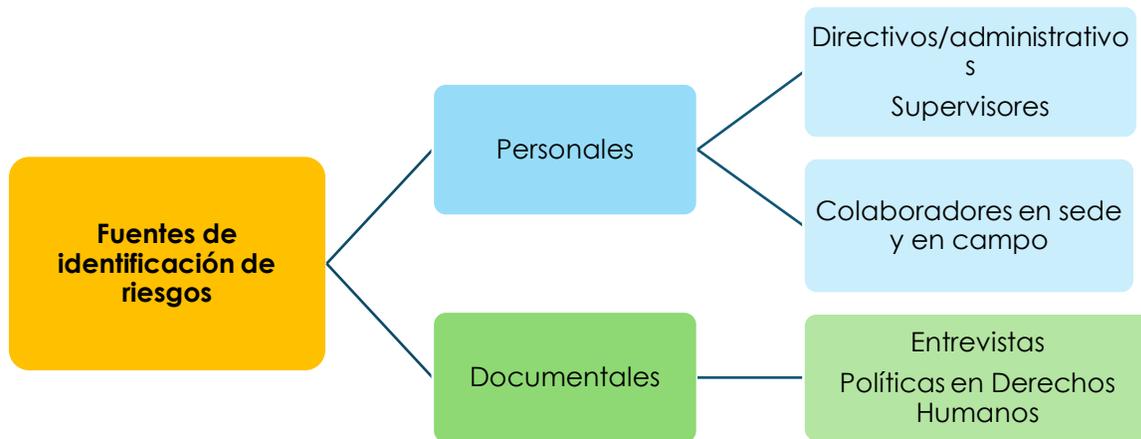


Figura 3. Fuentes de identificación de riesgos. (Elaboración propia)

Los factores de vulnerabilidad en relación con los derechos humanos, son definidos conforme el grado de afectación, para esto se debe hacer uso de matrices de riesgo que permitan determinar si aquella vulnerabilidad es mayor o menor, si nivel de impacto y gradualidad, esto analizado como complemento a las políticas que en Petrocasinos S.A. se han acogido para la protección de los derechos humanos, siendo estos: i. El compromiso en derechos humanos; ii. El protocolo para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral; iii. Mecanismos para denunciar irregularidades y presentar reclamos en derechos humanos, acoso laboral, acoso sexual, ética, entre otros y iv. Política de prevención del secuestro y la extorsión.

Los aspectos relacionados con determinación de la escala de vulnerabilidad en asuntos de derechos humanos, que también hacen parte de la identificación de riesgos, son:

ESCALA DE VALOR	NIVEL DE VULNERABILIDAD	DEFINICIÓN
5	Muy alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de planificación.</li> <li>Falta de capacidad para el abordaje de los riesgos.</li> <li>Ausencia de respuesta al riesgo.</li> </ul>
4	Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe planificación solo para algunos riesgos.</li> <li>Baja capacidad para el abordaje de riesgos.</li> <li>Respuesta parcial al riesgo.</li> </ul>
3	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación que incluye análisis de sensibilidad y pruebas de medición de riesgos.</li> <li>Capacidad media para el abordaje de riesgos.</li> <li>Respuestas a los riesgos como cumplimiento de control en la mayoría de las circunstancias.</li> </ul>
2	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de planificación sobre acciones concretas.</li> <li>Capacidad media/alta en el abordaje del riesgo.</li> <li>Respuesta al riesgo en cumplimiento de objetivos y de control en todos los escenarios, salvo en aquellos extremos que requieran apoyo externo.</li> </ul>
1	Muy bajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición y aplicación de estrategias y planificación.</li> <li>Capacidad alta y a nivel general empresarial para el abordaje del riesgo.</li> <li>Mecanismos de respuesta inmediata.</li> <li>Existencia de planes de contingencia evaluados de forma periódica.</li> </ul>

Tabla 2. Escala de vulnerabilidad de Petrocasinos S.A. (Elaboración propia)

La identificación de los riesgos y vulnerabilidades es una oportunidad de mejora porque con ellas se logra validar el estado de la empresa respecto a la protección de derechos humanos y los ajustes que se deban realizar para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en los instrumentos internacionales sobre aquellos.

## COMPONENTE 2

### EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DEL RIESGO.

La evaluación de los riesgos y la determinación de los impactos que causan en el ejercicio diario de la empresa es uno de los procesos en debida diligencia más importantes, pues con ellos, se realiza un diagnóstico o seguimiento a las prácticas de Petrocasinos S.A. en Derechos Humanos, convirtiéndose en una oportunidad de análisis sobre las condiciones presentes y futuras de las políticas adoptadas para la protección de los derechos mencionados.

Es así que la evaluación de los riesgos y su priorización permite identificar los impactos adversos en el desarrollo normal de la actividad empresarial, así como la variación de las buenas prácticas diseñadas para ello.

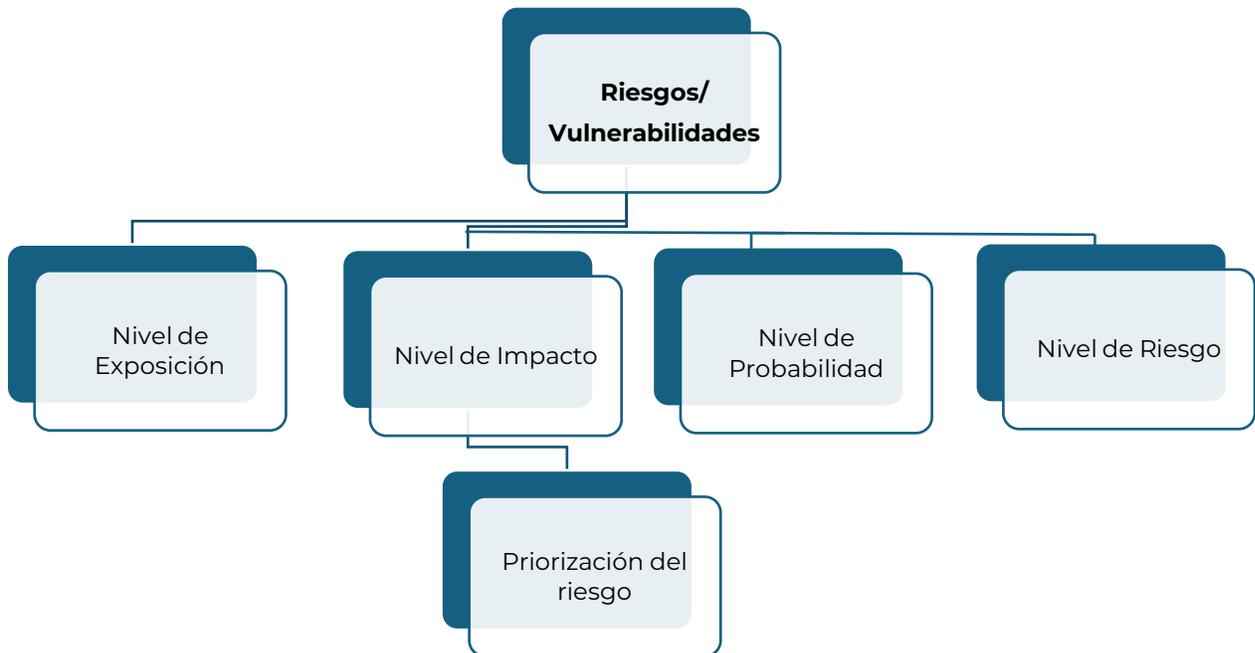


Figura 4. Relación de los niveles en criterios de riesgos y vulnerabilidad. (Elaboración propia)

Ahora bien, es relevante tener presente la influencia del impacto negativo, pues este se puede presentar, así:

- Directo: ocasionado durante el desarrollo de las actividades propias de Petrocasinos S.A., presentándose en el lugar de ejecución de aquellas.
- Indirecto: se pueden presentar a una distancia mayor que el impacto directo. El impacto puede manifestarse en actividades no planificadas pero predecibles y en acontecimientos sucedidos en el pasado o que se estén presentando en la actualidad.

Cualquiera sea el impacto que se pueda presentar, es importante identificar los aspectos medibles para priorizar la atención de algún riesgo, esto es, reconocer el comportamiento social, las relaciones de la comunidad de interés, la afectación de sus contextos económicos, ambientales y culturales, que afecten sus valores, creencias y en sí mismos, sus derechos.

La identificación de los impactos, parte del análisis de aquellos contextos sociales, del trabajo de campo, de las consultas realizadas, el conocimiento y posturas propias sobre los riesgos a los que están expuestos en el desarrollo de las operaciones, de allí que la evaluación sea la piedra angular del diseño de los planes en prevención y mitigación en la debida diligencia de derechos humanos.

La evaluación se consolida como un criterio de trabajo permanente porque las circunstancias y la realidad social está en un constante cambio y se deben identificar impactos negativos de forma periodo, junto con los niveles de exposición, siendo estos:

NIVEL DE EXPOSICIÓN	VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN EN PORCENTAJE	PONDERACIÓN DE CALIFICACIÓN
Bajo	El porcentaje de vulneración que se asocia con el riesgo es inferior al 10%	1
Medio Bajo	El porcentaje de vulneraciones que se asocian al riesgo se encuentra entre el 11% y el 20%.	2
Medio	El porcentaje de vulneraciones que se asocian con el riesgo se encuentra entre el 21% y el 30%.	3
Medio Alto	El porcentaje de vulneraciones que se asocian con el riesgo se encuentra entre el 31-40%	4
Alto	El porcentaje de vulneraciones que se asocian con el riesgo es superior al 40%	5

Tabla 3. Niveles de exposición del riesgo en Petrocasinos S.A. (Elaboración propia)

El porcentaje y el nivel de exposición resultan de definir un porcentaje conforme las vulnerabilidades identificadas. Estas se dividen en 5 y a cada una de ellas se le da un porcentaje conforme el nivel en el que se encuentre.

Sin embargo, el nivel de exposición puede llevar a determinar un nivel de impacto en la empresa, nivel que puede ser determinado por el riesgo que se corre en el desarrollo de las actividades, los sistemas adoptados y los mecanismos de control, estos niveles de impacto pueden ser:

NIVEL	IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL.
Impacto inferior o insignificante	II
Impacto bajo	IB
Impacto moderado	IM
Impacto alto	IA
Impacto crítico	IC

Tabla 4. Niveles de impacto de riesgos Petrocasinos S.A. (Elaboración propia)

El porcentaje del impacto se tomará del riesgo generado y se partirá de 100 puntos cuando aquel sea crítico y requiera una intervención prioritaria e inmediata por parte de Petrocasinos S.A.; cada riesgo presentado durante el análisis y evaluación de aquellos, se ponderará conforme los niveles de impacto.

El impacto deberá analizarse en conjunto con las probabilidades, correspondiendo estas a la frecuencia con la que se ha presentado el evento de riesgo, así:

PROBABILIDAD	
<b>Frecuente</b>	Ha ocurrido más de tres veces en el último año.
<b>Probable</b>	Ha ocurrido en los último cinco años.
<b>Raramente</b>	Ha ocurrido en los últimos diez años.
<b>improbable</b>	Nunca ha ocurrido.

Tabla 5. Niveles de probabilidad de riesgos Petrocasinos S.A. (Elaboración propia)

Estas probabilidades, encuentran un grado de valoración respecto al riesgo, que oscila entre muy alto y bajo, partiendo del número de circunstancias en las que se ha presentado o presenta el riesgo, así:

PROBABILIDAD	BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA
Frecuente	2	3	4	5
Probable	1	2	3	4
Raramente	1	1	2	3
Improbable	1	1	2	3

Tabla 6. Niveles de valoración de la probabilidad de riesgos Petrocasinos S.A. (Elaboración propia)

Es importante tener presente que los riesgos se pueden determinar bajo 4 criterios, siendo estos:

<b>PRIORITARIO</b>	Se considera así cuando el riesgo se encuentra en un valor de impacto crítico. En este evento se deben tomar medidas inmediatas hasta lograr un control de la situación. Ejemplo: suspensión de la operación.
<b>ALTO</b>	El riesgo amerita una intervención inmediata para corregir y tomar medidas de control.
<b>MEDIO</b>	El riesgo se encuentra en un nivel que permite su mejora.
<b>BAJO</b>	Se pueden mantener las medidas existentes, pero con evaluaciones periódicas para mantener el nivel de riesgo como bajo.

Tabla 7. Niveles de riesgo para intervención- Petrocasinos S.A.

Los colores indican el nivel de alerta y el nivel de priorización en la intervención para la atención del riesgo.

### COMPONENTE 3

#### CONTROL Y SEGUIMIENTO

Este componente determina el control y seguimiento a las acciones de protección y debida diligencia en derechos humanos de la empresa Petrocasinos S.A., realizando una verificación de las medidas adoptadas respecto al análisis de riesgos y de impactos.

El control, lleva consigo una labor de observancia y recolección de información sobre cada una de las actividades que se proyectan en pro de los derechos humanos en la empresa Petrocasinos S.A.: mientras que el seguimiento corresponde a un análisis continuo de dichas actividades, con la finalidad de determinar si en efecto se están aplicando las acciones que fueron planificadas, podríamos comprenderlo así:

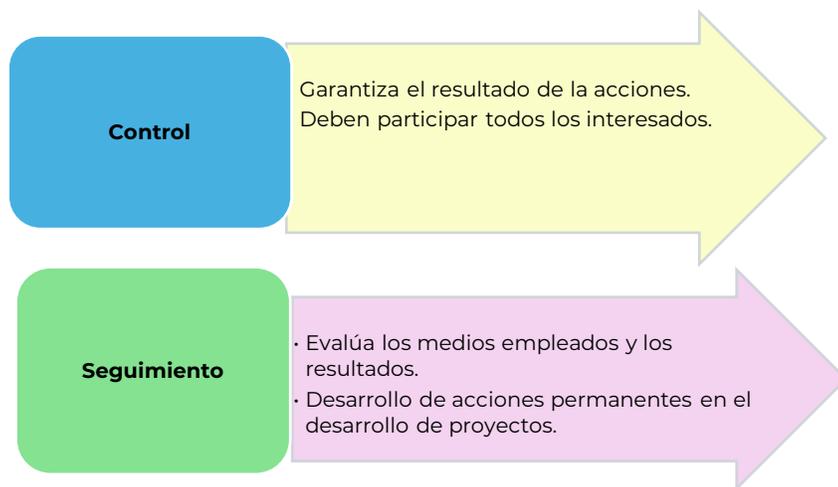


Figura 5. Alcance del componente de control y seguimiento. (Elaboración propia).

Dentro de los propósitos de del control y monitoreo, se establecer parámetros de medición de las medidas y políticas de prevención y mitigación del riesgo, así como el impacto; el periodo de medición (frecuencia) con la finalidad de determinar la activación de medidas; proceso de seguimiento para detectar a tiempo condiciones que requieran una intervención particular y el procedimiento para presentar informes.

Para lograr que el sistema de control y seguimiento cumpla sus objetivos que son la medición en la aplicación y resultados de las actividades de Petrocasinos S.A. en pro de los derechos humanos, se hará uso de recursos institucionales, humanos, económicos y tecnológicos para garantizar el funcionamiento de esta debida diligencia teniendo en cuenta los indicadores de medición y la participación de las partes interesadas.

Los indicadores de medición se toman de los criterios analizados y reconocidos por la OCDE en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en derechos humanos y sostenibilidad, que se encuentran en concordancia con las tendencias globalizadas en protección de derechos, así:

TEMA	INDICADOR DE MEDICIÓN
Derecho de Asociación	Acciones para asegurar el ejercicio del derecho y libertad de asociación de los colaboradores de Petrocasinos S.A.
Desarrollo de la actividad laboral	Acciones para prevenir o mitigar el trabajo forzado, esclavitud, servidumbre, malos tratos o violencia en los entornos laborales. Así como el laborar en horarios no establecidos sin el reconocimiento económico.
Discriminación	Acciona para evitar o corregir cualquier tipo de discriminación en razón de la raza, religión, género etc.
Remuneración	Acciones para el reconocimiento económico por el desarrollo de actividades laborales, procurando que sea homogéneo y en consideración a la preparación para ellas.
Enfoque de género	Acciones para prevenir las violencias basadas en género (VBG), el acoso, incluido el acoso sexual, la discriminación en razón a la orientación e identidad de género diversa
Formación en derechos humanos	Acciones de socialización y comunicación sobre las políticas de la empresa en la protección de los derechos humanos y la debida diligencia en ellos.
Comunidades étnicas	Acciones para impedir la vulneración de derechos humanos de las comunidades étnicas en donde Petrocasinos S.A. desarrolla operaciones.
Relacionamiento con la sociedad civil y defensores de derechos humanos	Acciones para generar un acercamiento a la comunidad civil para la socialización de las políticas empresariales en protección de derechos humanos.

Tabla 8. Indicadores de medición para el componente de control y seguimiento. (Elaboración propia)

#### **COMPONENTE 4**

##### RELACIONAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

El relacionamiento con los grupos de interés, siendo estos los colaboradores del área administrativa, colaboradores en campo y grupos externos con los que existe contacto, es un componente esencial en esta debida diligencia, toda vez que esta se encuentra dirigida a ellos, a la protección de sus derechos humanos y al reconocimiento de aquellos como actores necesarios en la construcción de una política de valor empresarial.

Para llevar a cabo el relacionamiento con los grupos de interés, se tendrán en cuenta:



Figura 6. Fundamentos en el relacionamiento con grupos de interés (elaboración propia)

## COMPONENTE 5

### MECANISMOS DE ATENCIÓN, QUEJAS Y RECLAMOS

Corresponden a aquellos mecanismos a los que pueden acudir los grupos de interés, para exponer sus quejas y reclamos cuando consideren que en el desarrollo de sus actividades se están afectando derechos individuales y colectivos en relación estrecha con los derechos humanos.

Este componente, tiene como objetivo crear una cultura de la denuncia, en el que no exista temor para exponer las condiciones que afectan el libre ejercicio de los derechos en el entorno laboral y empresarial, por ello los procedimientos que se han implementado para la presentación de denuncias quejas y reclamos son accesibles, oportunos, confidenciales y seguros.

La atención y recepción de quejas y reclamos respecto de circunstancias negativas en derechos humanos, es la establecida en la política de mecanismos de denuncia de irregularidades y reclamos en derechos humanos, acoso laboral, acoso sexual, ética entre otros de Petrocasinos S.A., siendo estos:

- Denuncia por vulneración en DDHH: [juridico@petrocasinos.com](mailto:juridico@petrocasinos.com), [ccvl@petrocasinos.com](mailto:ccvl@petrocasinos.com)
- Denuncia por Acoso laboral, acoso sexual, diversidad y género: [ccvl@petrocasinos.com](mailto:ccvl@petrocasinos.com)
- Denuncia por incumplimiento de otras Políticas internas: [juridico@petrocasinos.com](mailto:juridico@petrocasinos.com)
- Reporte a la dirección postal **calle 33w #71-61 Bodega 39-40**
- Línea ética: **3208387821**

La queja o reclamo podrá ser presentada de forma anónima o con identificación del quejoso, estando los departamentos administrativos de conocimiento, en la obligación de guardar la confidencialidad de aquellos.

Los principios que orientan este componente son:

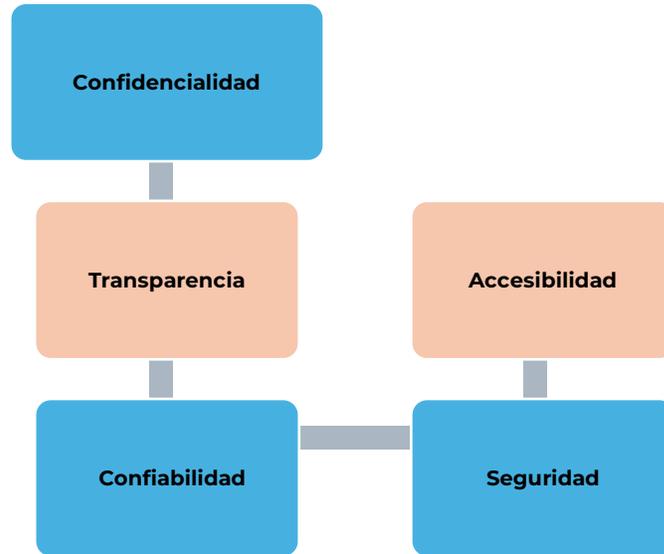


Figura 7. Principios de los mecanismos de atención, quejas y reclamos de Petrocasinos S.A. (Elaboración propia)

Para un adecuado cumplimiento del mecanismo de atención, Petrocasinos S.A. cuenta con recursos económicos, institucionales y humanos, así como los espacios físicos para recepcionar cualquier denuncia que requieran presentar los grupos de interés.



**DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS  
HUMANOS  
PETROCASINOS S.A.**

CÓDIGO: GJ OD 05

VERSIÓN: 00

Pág. 27 de 27

**CONTROL DE CAMBIOS**

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
00	Creación del documento

**REVISIÓN Y APROBACIÓN**

<b>REVISADO POR:</b>  <b>CARGO:</b> Director Jurídico  <b>FECHA:</b> 28 Agosto 2024	<b>APROBADO POR:</b>  <b>CARGO:</b> Gerente General  <b>FECHA:</b> 28 Agosto 2024
---	---