

Fieldwood Energy E&P México, S. de R.L. de C.V.
Proyecto Ichalkil-Pokoch (Operación)

HACIA UNA CULTURA EN DERECHOS HUMANOS - INFORME 2022



CONTENIDO

1 SOBRE EL INFORME	1
2 PILARES DE SUSTENTABILIDAD	3
3 GOBERNANZA Y MANEJO DE RIESGOS	4
3.1 PARTES INTERESADAS	7
4 DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS	8
4.1 Información del Proyecto	9
4.2 Metodología	11
4.2.1 Revisión documental	11
4.2.2 Identificación de posibles impactos a Derechos Humanos para cada grupo de interés	12
4.2.3 Desarrollo e implementación de entrevistas	13
4.2.3.1 Entrevistas con las comunidades del Área de Influencia Indirecta del Proyecto (AII)	14
4.2.3.2 Entrevistas con empleados y trabajadores de contratistas	16
5. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES	17
6. SEGUIMIENTO A HALLAZGOS Y PRÓXIMOS PASOS	24
7. REMEDIACIÓN	25

1. SOBRE EL INFORME

A través de este informe, en línea con las buenas prácticas del “Marco de Reporte de los Principios Rectores de las Naciones Unidas”, Fieldwood Energy E&P México S. de R.L. de C.V. (en adelante Fieldwood Energy o la empresa), busca proporcionar una visión transparente de los esfuerzos de la empresa en materia de Derechos Humanos. Esto lo hace en consonancia con su compromiso con la sustentabilidad y de conformidad con el “Considerando Noveno” de las recomendaciones que emitió la Dirección General de Impacto Social y Ocupación Superficial de la Secretaría de Energía (“SENER”) sobre la EvIS presentada en 2016, en el que se recomienda que la empresa incorpore mejores prácticas en Derechos Humanos.

De forma inicial, este documento aborda el proceso mediante el cual la empresa ha integrado este compromiso en sus operaciones. Seguidamente, se ofrece un resumen conciso sobre la **Debida Diligencia en Derechos Humanos** implementada en el Proyecto Integral de Extracción Ichalkil- Pokoch (en lo sucesivo el Proyecto) implementada por Fieldwood Energy con la participación de una empresa consultora.

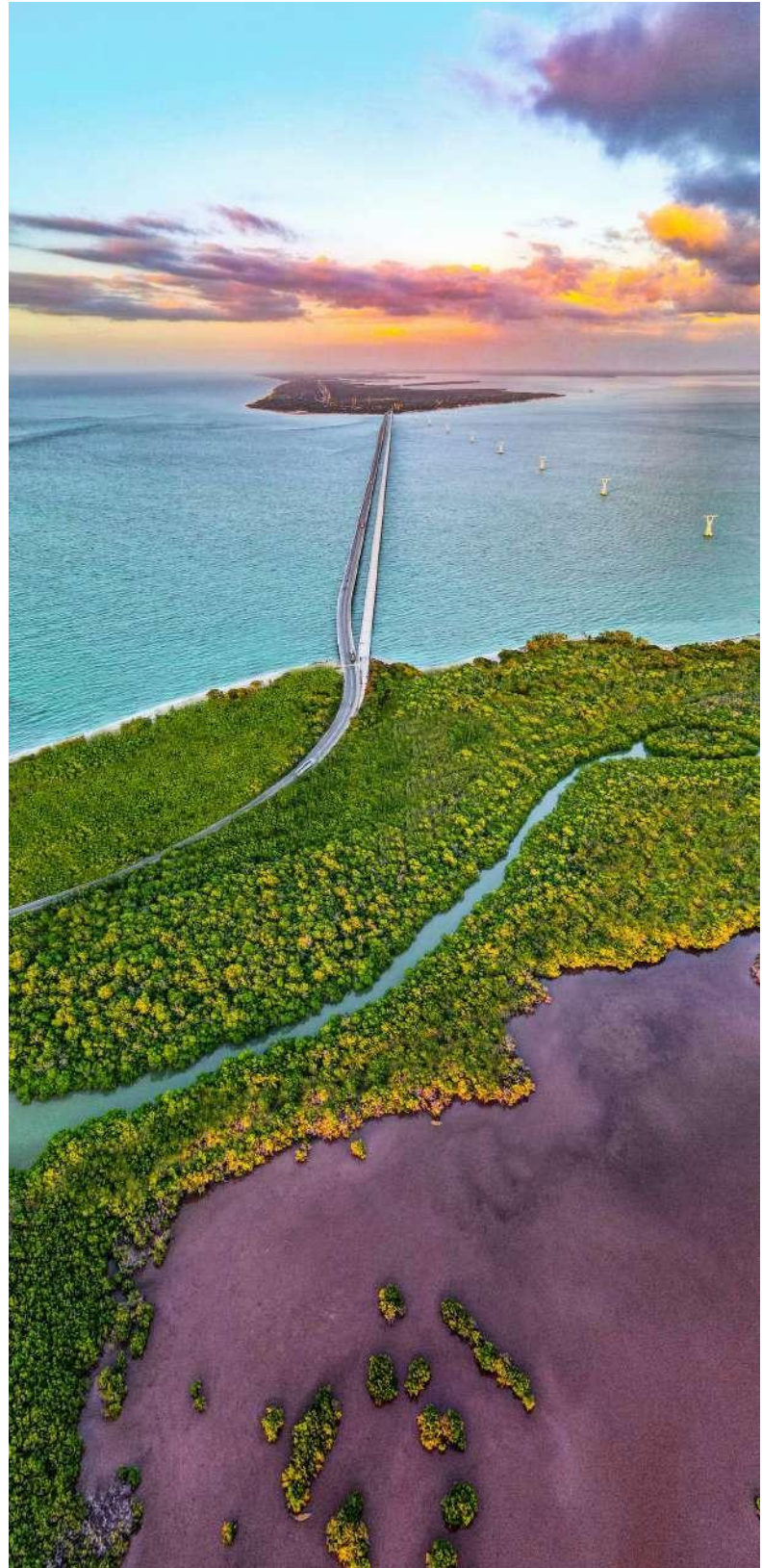


Finalmente, se presentan los planes de acción diseñados para implementar medidas preventivas y correctivas en beneficio de los actores de interés del Proyecto, así como información sobre los canales de atención y remediación disponibles y el seguimiento proporcionado a los mismos. Este reporte refleja el esfuerzo de la empresa por garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en materia de derechos humanos en todas las etapas del Proyecto.

EL COMPROMISO DE LA EMPRESA

Fieldwood Energy cumple con la normatividad nacional y se alinea con otros estándares internacionales reconocidos en materia de Derechos Humanos.

Adicionalmente, la empresa busca contribuir al desarrollo socioeconómico de las comunidades donde tiene presencia, protegiendo la seguridad, salud y el bienestar de los empleados y contratistas, y la protección y preservación del medio ambiente. A continuación, se muestran los principales pilares de la empresa, mismos que forman parte de su Política de Sustentabilidad.



2. PILARES DE SUSTENIBILIDAD

Gobernanza Corporativa

La empresa garantiza que la toma de decisiones genere valor a sus accionistas y a sus grupos de interés, y cuenta con principios sólidos sustentados en una visión y valores compartidos que son reflejados en procesos de gestión de riesgo, normas de transparencia, ética, buenas prácticas y comportamiento empresarial responsable.



Nuestra Gente

La empresa promueve un ambiente laboral que respeta los derechos fundamentales de los empleados, busca su bienestar y fomenta la cooperación entre ellos, además de proporcionar condiciones de trabajo dignas y los recursos necesarios para su desarrollo profesional.

Derechos Humanos

La empresa está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos. Cuenta con una política en este tema e identifica, aborda y da seguimiento a los posibles impactos a los Derechos Humanos más relevantes de sus operaciones.



Seguridad y Salud Ocupacional

La empresa proporciona un ambiente de trabajo seguro para sus empleados mediante la implementación de prácticas de trabajo seguras, planes de respuesta a emergencias y la prevención de enfermedades profesionales.

Ambiente

La empresa está comprometida a llevar sus operaciones de una manera ambientalmente responsable minimizando los impactos de su operación.



Sociedad

La empresa busca contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades donde tiene presencia a través de iniciativas y actividades que crean un valor a largo plazo.

3. GOBERNANZA Y MANEJO DE RIESGOS

Como actores responsables en el sector de hidrocarburos, reconocemos la importancia de gestionar de manera efectiva los posibles impactos sociales y ambientales, así como los riesgos asociados, tanto en las comunidades donde operamos como en nuestra cadena de suministro. En este sentido, mantenemos el firme compromiso de identificar y abordar estos riesgos e impactos como parte inherente a nuestras operaciones, incluyendo aquellos relacionados con los Derechos Humanos.

Para asegurar un manejo eficiente de estos riesgos, hemos establecido una estrategia integral. En primer lugar, designamos al director general del Proyecto como responsable de supervisar y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados. En segundo lugar, hemos creado el Grupo de Trabajo de Sustentabilidad. Este grupo reporta directamente al director general del Proyecto y se encarga de diseñar estrategias, evaluar resultados y garantizar la implementación de las iniciativas en todos los departamentos involucrados. Por último, contamos con los departamentos responsables, tales como Seguridad, Salud y Ambiente, Recursos Humanos, Relaciones Públicas y Responsabilidad Social, entre otros, los cuales supervisan la implementación de las acciones derivadas del Grupo de Trabajo. Este enfoque estructurado y coordinado nos permite gestionar de manera efectiva los riesgos y oportunidades relacionados con el Proyecto, garantizando así un desempeño responsable y sostenible en todas nuestras actividades.

Dentro del Grupo de Trabajo se pueden abordar una amplia gama de cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos. Algunos de los temas más comunes incluyen:

01

Políticas y Procedimientos

Los involucrados pueden revisar y hacer comentarios a las políticas y procedimientos internos para garantizar el respeto y la protección a los Derechos Humanos.

02

Evaluación de riesgos

Se identifican y evalúan los riesgos potenciales para los Derechos Humanos en todas las áreas de operación de la empresa, incluyendo la cadena de suministro. Se da seguimiento a las Debidas Diligencias implementadas y se propone y da seguimiento a los planes de acción.

03

Capacitación y Sensibilización

Se proveen capacitaciones relacionadas a sensibilizar a los actores relevantes en cuestiones de Derechos Humanos.

04

Canales de atención y remediación

El grupo podrá dar seguimiento a cualquier denuncia, requerimiento, sugerencia de mejora o solicitud relacionada con temas de Derechos Humanos de acuerdo con los procedimientos establecidos para su gestión. Este enfoque permite abordar de manera efectiva cualquier preocupación o problema identificado, asegurando una respuesta oportuna y apropiada para promover el respeto y la protección de los Derechos Humanos en todas las operaciones y relaciones comerciales.

05

Reporte y Divulgación

Se comunican cuestiones relacionadas a informes y reportes públicos en materia de Derechos Humanos, así como a avances en el tema.

El respeto y la protección de los Derechos Humanos son fundamentales para la sostenibilidad a largo plazo de cualquier empresa. Además, las empresas tienen la responsabilidad ética y legal de respetar los Derechos Humanos en todas sus operaciones. En este contexto Fieldwood Energy cuenta con una política que establece este compromiso y cuenta con procesos y procedimientos para prevenir cualquier posible impacto.



Compromiso con los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos representan un pilar fundamental para la empresa, y es en este contexto que implementamos diversas prácticas para identificar, abordar y dar seguimiento a cualquier posible quebrantamiento de Derechos Humanos en todas nuestras operaciones. Estas prácticas se rigen por nuestra política en Derechos Humanos que establece los principios y valores fundamentales que guían nuestra conducta empresarial. Siguiendo esta línea, nos comprometemos a proteger los derechos de todos los actores involucrados, ya sean empleados, contratistas o miembros de la comunidad en la que operamos.

Para desarrollarla, consideramos tanto la normativa nacional como las mejores prácticas internacionales reconocidas en materia de Derechos Humanos, como los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Corporación Financiera Internacional (CFI) y los temas materiales en Derechos Humanos identificados por las mejores prácticas de la Industria Petrolera para la Conservación del Medio Ambiente (IPIECA).

La política de Derechos Humanos, junto con la de Sustentabilidad, se difunden tanto entre los empleados como entre los contratistas para asegurar un entendimiento común y un compromiso compartido con los principios y valores que guían nuestras operaciones. Esto garantiza que todos los que participan en nuestras actividades estén alineados con nuestras expectativas y estándares en materia de Derechos Humanos y sustentabilidad.

A partir de la identificación de los principales riesgos inherentes a nuestra industria y al Proyecto específico, adoptamos un enfoque prioritario en las siguientes áreas:

Figura 1. Enfoque Prioritario



Con el propósito de monitorear el cumplimiento de los Derechos Humanos a lo largo del Proyecto, se implementan debidas diligencias cada dos o tres años. Los resultados de estos reportes se hacen públicos a través de los canales que se consideran pertinentes.

3.1 Partes Interesadas

Fieldwood Energy genera canales de diálogo, comparte información y está abierta a escuchar inquietudes y puntos de vista de las partes interesadas. Cuando se incorpora esta retroalimentación al negocio se pueden tomar decisiones informadas que contribuyen al beneficio de todos, ayudando a generar un ambiente organizacional más estable y predecible donde se reducen riesgos, se evitan problemas legales complejos y se protege la reputación de la empresa.

En la siguiente tabla, se presentan los grupos de interés internos y externos identificados por Fieldwood Energy, junto con los compromisos que la empresa tiene con ellos.

Tabla 1. Grupos de Interés

Grupo de Interés	Importancia del grupo para Fieldwood Energy	El Compromiso de Fieldwood Energy
Empleados	Son el pilar del éxito de la empresa	Establecer un entorno diverso y saludable, mientras se garantiza el pleno respeto a los derechos humanos.
Accionistas, socios estratégicos e instituciones financieras	Proveen el capital, reflejan las expectativas	Mantener un buen desempeño económico, social y ambiental, mientras se promueve la confianza y la participación informada.
Gobierno e instituciones regulatorias	Desarrollan el marco regulatorio y vigilan su cumplimiento	Estricto cumplimiento de los requerimientos normativos y regulatorios.
Contratistas	Ejecutan servicios específicos que permiten se avance con las actividades del Proyecto	Mantener una relación transparente y de responsabilidad promoviendo el respeto a sus Derechos Humanos.
Comunidades	Licencia Social	Contribuir al desarrollo económico y social, mientras se respetan sus Derechos Humanos.
Instituciones educativas, asociaciones del del sector y ONG's	Elevan los estándares sociales y ambientales del sector	Adhesión a mejores prácticas y estándares internacionales dentro del sector de hidrocarburos.

4. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS



La Debida Diligencia en Derechos Humanos (DD DDHH) se realizó durante los meses de marzo y abril del 2022. Para realizarla, Fieldwood Energy contrató los servicios de una empresa consultora especializada que evaluó las políticas internas de la empresa, las prácticas laborales, las relaciones con las comunidades locales y cualquier posible impacto negativo de las operaciones del Proyecto en los Derechos Humanos de los actores de interés.

La debida diligencia se llevó a cabo siguiendo diferentes estándares nacionales e internacionales tales como Declaración Universal de los Derechos Humanos; Convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la metodología desarrollada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en sus Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGPS por sus siglas en inglés), la International Petroleum Industry Environmental Conservation Association en su documento Human Rights Due Diligence Guidance, A practical guidance for the oil and gas and alternative energy industry (IPIECA, 2021), así como otra documentación derivada de estándares internacionales como son las Normas de Desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés).

Dentro de esta sección se describirá el proceso seguido para implementar la DD DDHH, incluyendo información relevante sobre la etapa en la que se encontraba el Proyecto durante la elaboración de esta, la metodología implementada para la identificación de los principales riesgos en DDHH, así como los principales hallazgos y recomendaciones.

4.1 INFORMACIÓN DEL PROYECTO

A continuación, se proporciona una breve descripción del Proyecto Ichalkil-Pokoch, junto con detalles de la etapa conceptual en la que se encontraba al momento de implementar la Debida Diligencia en Derechos Humanos. Esto es relevante ya que la debida diligencia considera todos los posibles impactos generados por el Proyecto según la etapa en la que se encuentra. Derivado de esto, la empresa opta por realizar las debidas diligencias cada dos o tres años. Esta práctica coadyuva a garantizar una evaluación y actualización de los riesgos y oportunidades en materia de Derechos Humanos.



El Proyecto se encuentra costa afuera, a 75 km de Ciudad del Carmen, Campeche. De acuerdo con la Evaluación de Impacto Social presentada (Evis 2016) la empresa sólo cuenta con comunidades en su Área de Influencia Indirecta (AII), debido a que, por la localización del proyecto, mar adentro, no hay comunidades dentro del Área Núcleo (AN), ni Área de Influencia Directa (AID).

El Proyecto, comprende dos fases, la Fase 1 consta de dos plataformas tetrápodos de perforación: Ichalkil 2DEL y Pokoch 1DEL, y la plataforma Tumut-A arrendada a Pemex con proceso de separación y medición del crudo y el gas; un oleogasoducto de 16" Ø x 7.3 km de

Pokoch-1DEL a Tumut-A y un oleogasoducto de 16" Ø x 11.6 km de Ichalkil-2DEL a Tumut-A. Al momento de la elaboración de este reporte, estaban en producción los pozos Pokoch 2DES, 1DEL, Ichalkil 2DEL, 4DES y 6DES. La producción se envía a través de un oleogasoducto existente de 12" Ø a la plataforma Chuc-A

La fase 2 consta de una Plataforma Ichalkil-B octápodo, una Plataforma Ichalkil-A tipo octápodo, un Oleogasoducto de 16" Ø x 4.7 km de Ichalkil-B a Ichalkil-A, un Oleoducto de Ø x 4.7 km de Ichalkil-B a Ichalkil-A. Gasoducto de 20" x 25 km de Ichalkil-A a CP Litoral e interconexiones de Pokoch 1-DEL a Ichalkil-A.

A la elaboración de la Debida Diligencia en Derechos Humanos llevada a cabo en 2022, el Proyecto se encontraba en Fase 1 y todas las actividades de infraestructura incluidas en esta Fase estaban terminadas. Las plataformas Pokoch-1DEL e Ichalkil-2DEL son propiedad de Fieldwood Energy, mientras que Tumut-A es propiedad de Pemex, pero arrendada a la empresa. El gasoducto entre Tumut-A y Chuc-A también es propiedad de Pemex y está alquilado a Fieldwood Energy. La plataforma Chuc-A es una plataforma de enlace, propiedad de Pemex. Todos los hidrocarburos producidos en las plataformas de Fieldwood Energy Pokoch-1DEL e Ichalkil-2DEL se envían a Chuc-A vía Tumut-A, donde se mide fiscalmente la producción.

El Plan de Desarrollo presentado para la Fase 1 por Fieldwood Energy y aprobado por la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH) incluyó 9 pozos de los cuales 5 han sido perforados, completados y están produciendo y 4 quedan por perforar.



4.2. METODOLOGÍA

A continuación, se describe la metodología utilizada para identificar los posibles impactos y evaluar su severidad, lo que permite proponer recomendaciones para prevenirlos y mitigarlos. Estas medidas buscan evitar por completo los posibles impactos al eliminar la fuente potencial, reducir su gravedad, o disminuir la probabilidad de que ocurran.



4.2.1 Revisión Documental

Como primer paso, se realizó la revisión de la información general del Proyecto, incluyendo documentos solicitados por las leyes, reglamentos federales y normas oficiales mexicanas, así como lo que solicitan las buenas prácticas internacionales antes mencionadas de la ONU, IPIECA e IFC para evitar el quebrantamiento de los Derechos Humanos sobre los distintos grupos de interés de la empresa.

Se tomaron en cuenta documentos como la Evaluación de Impacto Social (Evis), el Plan de Gestión Social (PGS) junto con su Plan de relacionamiento con grupos de interés, los reportes de avance del Plan de Gestión Social (PGS), el mecanismo de reclamación y la Manifestación de Impacto Ambiental (MIA). Adicionalmente, se tomaron en cuenta algunos documentos estratégicos como la Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS) o el Sistema de Gestión Ambiental y Social del Proyecto (SGAS). Finalmente se revisaron documentos que pueden impactar directamente a empleados o contratistas. Por ejemplo, relacionado a los empleados se revisaron documentos del Sistema de Administración de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección al Medio Ambiente (SASISOPA), mismo que forma parte del Sistema de Administración de Seguridad, Salud y Ambiente (SASSA) del proyecto, las políticas de Recursos Humanos de la empresa, el mecanismo de quejas para empleados, el código de ética y conducta, y las auditorías realizadas en materia de salud y seguridad industrial. Por último, relacionado a la cadena de valor se tomaron en cuenta políticas relacionadas, contratos y auditorías realizadas a los mismos.

Estos son solo algunos ejemplos del tipo de documentos que se solicitaron para poder contar con una visión integral de la empresa y del Proyecto. Esta revisión ayudó a la identificación de los grupos de interés y posibles riesgos asociados con el mismo, además de servir como indicador sobre los planes y programas con los que cuenta la empresa para evitar, minimizar o mitigar cualquier posible impacto identificado.

4.2.2 Identificación de posibles impactos a Derechos Humanos para cada grupo de interés

Siguiendo la guía del IPIECA, se llevó a cabo una identificación exhaustiva de los posibles riesgos sociales y ambientales asociados al Proyecto. Este análisis se basó en las características de la industria, la etapa del proyecto, sus actividades, instalaciones y su Área de Influencia (AI), entre otros aspectos relevantes. Posteriormente, se estableció una conexión directa entre los posibles riesgos identificados y los actores de interés cuyos Derechos Humanos podrían verse afectados.

Algunas de las recomendaciones del IPIECA que se tomaron en cuenta son:



Enfoque en Riesgos para los Derechos Humanos:

Implica considerar el riesgo para los Derechos Humanos como un potencial impacto adverso en las personas, en lugar de centrarse en los intereses de la empresa. Este criterio asegura que la evaluación se centre en salvaguardar los derechos fundamentales de las personas afectadas por las actividades del Proyecto.



Atención a población vulnerable o marginada:

Se debe prestar atención a personas o grupos expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación. Este enfoque busca garantizar que la identificación de actores de interés sea sensible a las disparidades sociales y económicas, asegurando una consideración adecuada de aquellos que podrían estar en situaciones desfavorecidas.

Durante el proceso, se identificaron y clasificaron distintos grupos de interés relacionados con el Proyecto, destacando los siguientes como prioritarios derivado de los posibles impactos relacionados a Derechos Humanos: empleados, trabajadores de contratistas y la comunidad. Este enfoque integral garantiza que, dentro del proceso de la debida diligencia en Derechos Humanos, se aborden de manera coherente los riesgos identificados y se consideren a los distintos actores involucrados.



4.2.3 Desarrollo e implementación de entrevistas

Una vez identificados los grupos de interés y los posibles riesgos para los Derechos Humanos del Proyecto, se realizaron entrevistas semiestructuradas basadas en un guion de preguntas previamente categorizadas por temas. Según la dinámica de la entrevista, se añadieron preguntas espontáneas para obtener o confirmar información adicional, en función de los temas discutidos y la información proporcionada por los participantes.

Como parte de este trabajo, se realizaron cuatro guiones que se dividen en dos categorías: comunidades y trabajadores. En el caso de las comunidades, estas entrevistas abarcaron distintos temas de acuerdo con los Derechos Humanos que podrían ser impactados por las actividades del Proyecto, tales como: el derecho a la información o el derecho a la participación y consulta. En el caso de las entrevistas para empleados y trabajadores de contratistas, se consideraron preguntas relacionadas al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactoria, el derecho a la igualdad y no discriminación entre otros.

Tabla 2. Riesgos potenciales

Parte interesada	Riesgos potenciales	Cuestión destacada en temas de Derechos Humanos	Herramientas de dialogo
Empleados y trabajadores de contratistas	• Casos de acoso laboral y de discriminación • Falta de claridad de información sobre seguridad social y prestaciones laborales. • Riesgo psicosocial en trabajadores costa afuera • Falta de seguimiento a políticas de igualdad • Ambiente desfavorable, violencia, discriminación, acoso.	• Derecho a la salud física y mental • Derecho a la igualdad y la no discriminación Derecho al trabajo y protección contra el desempleo • Derecho de condiciones de trabajo equitativas Derecho a la protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto	Entrevistas, revisión del buzón de sugerencias y canal de remediación

Parte interesada	Riesgos potenciales	Cuestión destacada en temas de Derechos Humanos	Herramientas de diálogo
Comunidades	• Pérdida de medios de subsistencia/desplazamiento económico • Pérdida de empleo Contaminación y derrames Afectación a las fuentes de alimentos por pérdida de biodiversidad • Calidad del aire • Falta de transparencia y acceso a la información en forma culturalmente adecuada • Falta de participación y consulta • Aumento de la inseguridad debido al construcción de las plataformas y el abandono de la infraestructura • Aumento de la vulnerabilidad de pescadores ante la piratería	• Derecho a un medio ambiente adecuado para el desarrollo y bienestar • Derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre • Derecho a la salud física y mental • Derecho al acceso a la información • Derecho a la libertad de expresión y opinión Derecho a la seguridad de su persona • Derecho al trabajo	Entrevistas, revisión del canal de remediación

4.2.3.1 Entrevistas con las comunidades del Área de Influencia Indirecta del Proyecto (AII)

En total se realizaron 16 entrevistas de manera presencial dirigidas a las autoridades locales y miembros comunitarios como mujeres y pescadores libres. Estas entrevistas se realizaron en las seis comunidades identificadas dentro del AII del proyecto: Ciudad del Carmen, Nuevo Campechito y Colonia Emiliano Zapata en el municipio del Carmen en Campeche y Nuevo Centla, Barra de San Pedro y el Bosque en el municipio de Centla en Tabasco.



El Proyecto Ichalkil-Pokoch realizó sus primeras actividades de relacionamiento comunitario en el 2019, dirigiendo sus esfuerzos únicamente a las autoridades y, en 2021 se extendió a habitantes de las comunidades del AII. Aunque la implementación de las actividades de relacionamiento del Proyecto cumple con las buenas prácticas de la IFC, al momento de realizar la debida diligencia en Derechos Humanos, se detectó que todavía no era palpable un reconocimiento pleno del Proyecto. También, es importante señalar que, en las comunidades del AII no se identificaron comunidades que recreen una vida colectiva en términos indígenas. Derivado de estos dos factores, los hallazgos encontrados con el trabajo de campo en comunidades no estuvieron relacionados con el Proyecto de la empresa, sino que se centraron en la detección de impactos a los Derechos Humanos del sector de hidrocarburos.

Por otro lado, y de acuerdo con la Evaluación de Impactos Ambientales y Sociales (EIAS) del Proyecto, aunque la gran mayoría de los impactos detectados son de importancia alta y moderada, tienen poca probabilidad de ocurrencia, a excepción de aquellos relacionados con el ahuyentamiento de los peces causado por la circulación de las embarcaciones y la operación de maquinaria relacionadas a la etapa de construcción del Proyecto. Estas afectaciones son particularmente relevantes para las comunidades del AII derivado de que la principal actividad económica es la pesca. A continuación, se resumen los hallazgos enlistados en la EIAS del proyecto para un mejor entendimiento del contexto:

Los principales posibles impactos en materia social en las localidades de AII son:

- ♦ Perturbaciones por el aumento de embarcaciones y tráfico marítimo en la zona,
- ♦ Contaminación en la zona costera en caso de un evento de riesgo, como un derrame de hidrocarburo,
- ♦ Afectaciones económicas a las localidades del AII en caso de un evento de riesgo, como derrame de hidrocarburo.

Los posibles impactos acumulativos en las localidades de AII son:

- ♦ Contaminación de mar, tierra y aire,
- ♦ Reducción de actividad pesquera, por límites de pesca,
- ♦ Afectación por tránsito de embarcaciones y aumento de piratería,
- ♦ Decremento en poblaciones de peces por ruido y explosiones.

4.2.3.2 Entrevistas con empleados y trabajadores de contratistas

De acuerdo con la Manifestación de Impacto Ambiental del Proyecto para la etapa de Desarrollo, los posibles impactos identificados y evaluados de las obras y actividades del Proyecto en relación con el entorno laboral están asociados principalmente al tema de Salud y Seguridad en el Trabajo. Dentro del estudio, se han identificado peligros físicos, químicos y biológicos, lo que implica que los trabajadores pueden estar expuestos a estos agentes, que podrían causar lesiones y/o enfermedades si no se mitigan correctamente estos riesgos. Es en este sentido, que, para el desarrollo de esta evaluación de Derechos Humanos, los trabajadores son un grupo de interés clave cuyas opiniones y preocupaciones son fundamentales para comprender los posibles impactos y riesgos en materia de Derechos Humanos asociados con las actividades del Proyecto.

Para los empleados y trabajadores de contratistas, se realizaron 19 entrevistas virtuales de las 25 programadas debido a la disponibilidad de tiempo con la que contaban; sin embargo, se considera que con las entrevistas realizadas se abarcó un amplio espectro de edades, géneros y puestos que facilitaron la obtención suficiente de información. Estas entrevistas proporcionaron una visión integral de las condiciones laborales, las preocupaciones de los trabajadores y las posibles vulneraciones de Derechos Humanos en el entorno laboral, lo que contribuyó significativamente a la identificación y evaluación de los impactos relacionados con los Derechos Humanos del Proyecto.



5. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

Una vez recolectados y clasificados los hallazgos, se organizan en una matriz dividida en bloques temáticos. Cada bloque engloba temas específicos que contienen indicadores y una categoría de riesgo. Los criterios para definir esta categoría de riesgo y la consecuente asignación del color se centran, en los siguientes aspectos:

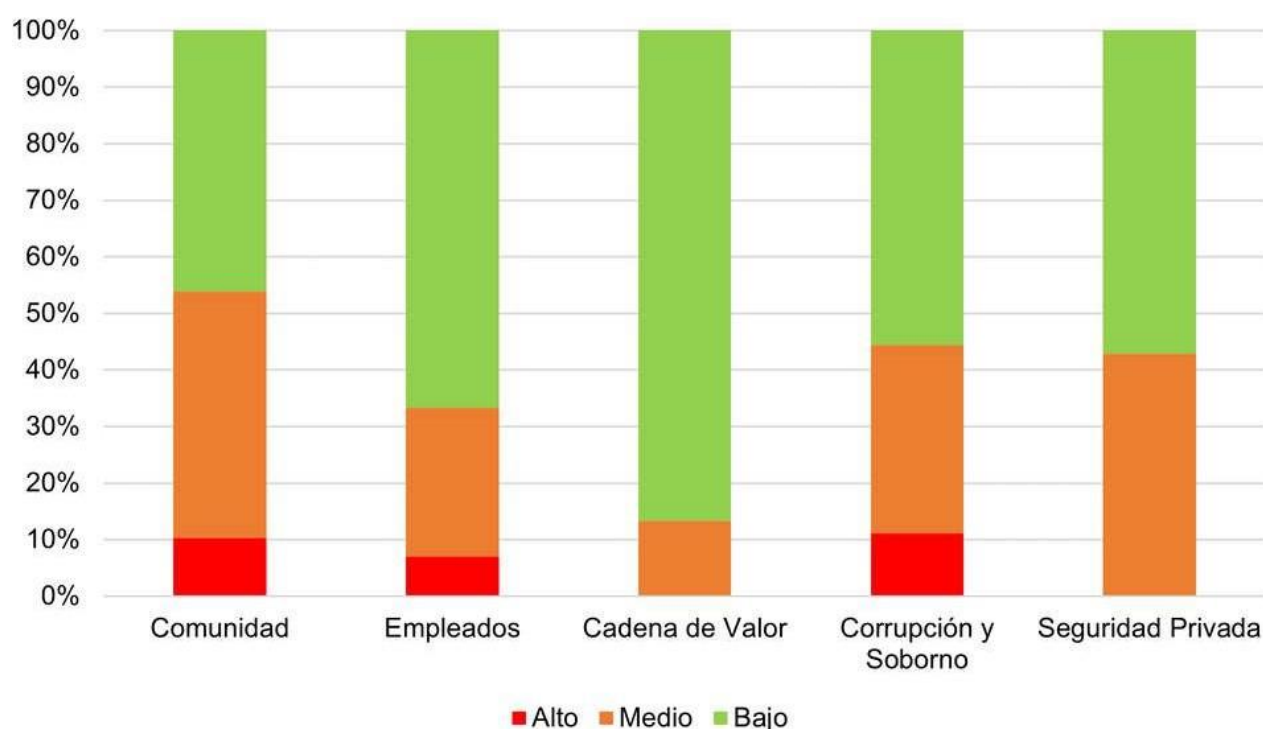
- La revisión y existencia de documentos bajo ciertos estándares, lo que implica analizar si las políticas, planes, procedimientos, manuales o evidencias cumplen con los requerimientos indicados por las Normas de Desempeño del IFC o IPIECA.
- La identificación y reconocimiento de los entrevistados (comunidades y trabajadores) en dichas políticas, planes o procedimientos.
- La evidencia de su implementación, difusión o capacitación según sea el caso.
- El seguimiento dado al tema con indicadores de seguimiento y reportes.

Esta metodología ayuda a priorizar los temas de mayor relevancia para el Proyecto, considerando el cumplimiento parcial o la falta de cumplimiento, lo cual podría tener impactos negativos en los Derechos Humanos de las personas trabajadoras y miembros de la comunidad. A continuación, se describe la categorización del riesgo:

RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO
• No existe el documento, política, plan o procedimiento • No se encuentra alineado a la IFC o al IPIECA • Las personas de las comunidades o trabajadoras no identifican el documento, política o plan • Las personas de las comunidades o trabajadoras dicen no haber tenido capacitaciones • No existe evidencia alguna de difusión o capacitación • No hay estrategias, planes de acción o iniciativas relacionadas • No hay indicadores de seguimiento, tanto de procesos como de desempeño	• Existe el documento, plan o procedimiento, pero solo está alineado parcialmente a la IFC o al IPIECA • Cuando las personas de las comunidades o trabajadoras reconocen parcialmente o solo algunos temas del contenido del documento, política, plan o procedimiento • Cuando hay evidencias de capacitaciones, pero no se abarcan todos los temas o la información proporcionada es insuficiente • Cuando hay vigencia del documento o indicadores, pero no evidencia de seguimiento	• Existe el documento, política, plan o procedimiento y se alinea a la IFC o al IPIECA • Cuando las personas de las comunidades o trabajadoras reconocen los temas contenidos en los documentos, plan o procedimiento y cuentan con información suficiente • Cuando hay evidencias suficientes de difusión o capacitación • Cuando hay indicadores de seguimiento y vigencia en los documentos

A partir de la metodología anterior y teniendo en cuenta los hallazgos en las comunidades y con los empleados y trabajadores de contratistas, se hizo el llenado de la matriz, obteniendo los siguientes resultados:

Gráfica 1. Resumen de Niveles de Riesgo por Tema



La metodología presentada tiene como objetivo orientar al Proyecto en la identificación y gestión de aspectos críticos que podrían generar impactos negativos en los Derechos Humanos de sus principales grupos de interés. Las recomendaciones formuladas buscan evitar esos riesgos potenciales y preservar la licencia social para operar del Proyecto, además de seguir contribuyendo positivamente a la sociedad.

COMUNIDADES

Se analizaron 8 temas con 29 indicadores generales y 39 subindicadores, encontrando que 46% se encuentran en riesgo bajo 44% en riesgo medio y 10% en riesgo alto

Recomendaciones:

- Realizar un Plan de Atención a Comunidades en caso de Derrame de Hidrocarburos que impacte medios de vida de acuerdo con lo establecido en el estudio de servicios ecosistémicos. Recolección de evidencias que indiquen su difusión en comunidades.
- Al desarrollar los reportes de las iniciativas sociales, se recomienda agregar una descripción sobre cómo se dio atención a la población vulnerable. Incluir indicadores relacionados.
- Continuar con la implementación del relacionamiento comunitario durante todo el Proyecto buscando un mayor alcance. Esto tomando en cuenta los hallazgos en las comunidades que indican descontento por las empresas de hidrocarburos y ante la falta de conocimiento del Proyecto por parte de los entrevistados.



EMPLEADOS

Se analizaron 9 temas con 29 indicadores generales divididos en 57 subindicadores, encontrando que el 67% se encuentran en riesgo bajo, 26% en riesgo medio y 7% en riesgo alto.

Recomendaciones:

- Capacitar a la gerencia y los trabajadores en el Plan de reducción de la fuerza laboral.
- Capacitar a la gerencia y los trabajadores en la política de Derechos Humanos y en temas relacionados. Las políticas y procedimientos deben ser de fácil acceso para todos los trabajadores.
- Generar una estrategia y plan de acción en materia de igualdad de género. Incluir responsable e indicadores.
- Como establece la IFC, las políticas de Recursos Humanos deben desarrollarse acorde al tamaño y fuerza laboral de la empresa, por lo que en este caso se recomienda que la empresa cuente con procedimientos específicos dentro del área de Recursos Humanos como procedimientos para determinar sueldos y rango de posiciones, procedimientos para otorgar incrementos salariales, procedimientos para las liquidaciones o recisiones de contrato, para solicitar las capacitaciones y cualquier otro que pueda llevar la desigualdad de oportunidades o discriminación.



CADENA DE VALOR

Se analizaron 3 temas con 8 indicadores generales divididos en 15 subindicadores encontrando que 87% se encuentran en riesgo bajo y 13% en riesgo medio

Recomendaciones:

- Asegurar que los contratistas generen programas enfocados a: Reducir la violencia de género, discriminación, acoso a mujeres (y cualquier otro riesgo similar) que son las temáticas de Derechos Humanos de mayor impacto en la industria de hidrocarburos.
- Reforzar las capacitaciones en las diversas políticas y buzón de quejas para contratistas y establecer mecanismos más estrictos para asegurarse que los trabajadores de contratistas y proveedores conozcan esta información.
- Establecer un mecanismo en los contratos de los contratistas y proveedores para asegurar que todos sus trabajadores cuenten con la copia de su contrato.
- Establecer un mecanismo para asegurar que contratistas y proveedores cumplan con la política de tiempos máximos de horas de trabajo costa afuera.
- Promover que los contratistas tengan un ambiente laboral de respeto y un lugar de trabajo libre de violencia física o psicológica.
- Verificar la aplicación de la (NOM-035) sobre Prevención de Riesgos Psicosociales.



CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Se analizaron 3 temas con 8 indicadores generales divididos en 9 subindicadores encontrando que 56% se encuentran en riesgo bajo, 33% en riesgo medio y 11% en riesgo alto.

Recomendaciones:

- Considerando el desempeño del sector de hidrocarburos y sus impactos acumulativos en la zona, se sugiere que la empresa publique informes y reportes sociales y ambientales relevantes, como pudieran ser los reportes de Avance al Plan de Gestión Social (PGS), de Cambio Climático y de Derechos Humanos, además de buscar la participación en las iniciativas a nivel Sector como Iniciativa de Transparencia en Industrias Extractivas (EITI por sus siglas en inglés).



SEGURIDAD PRIVADA

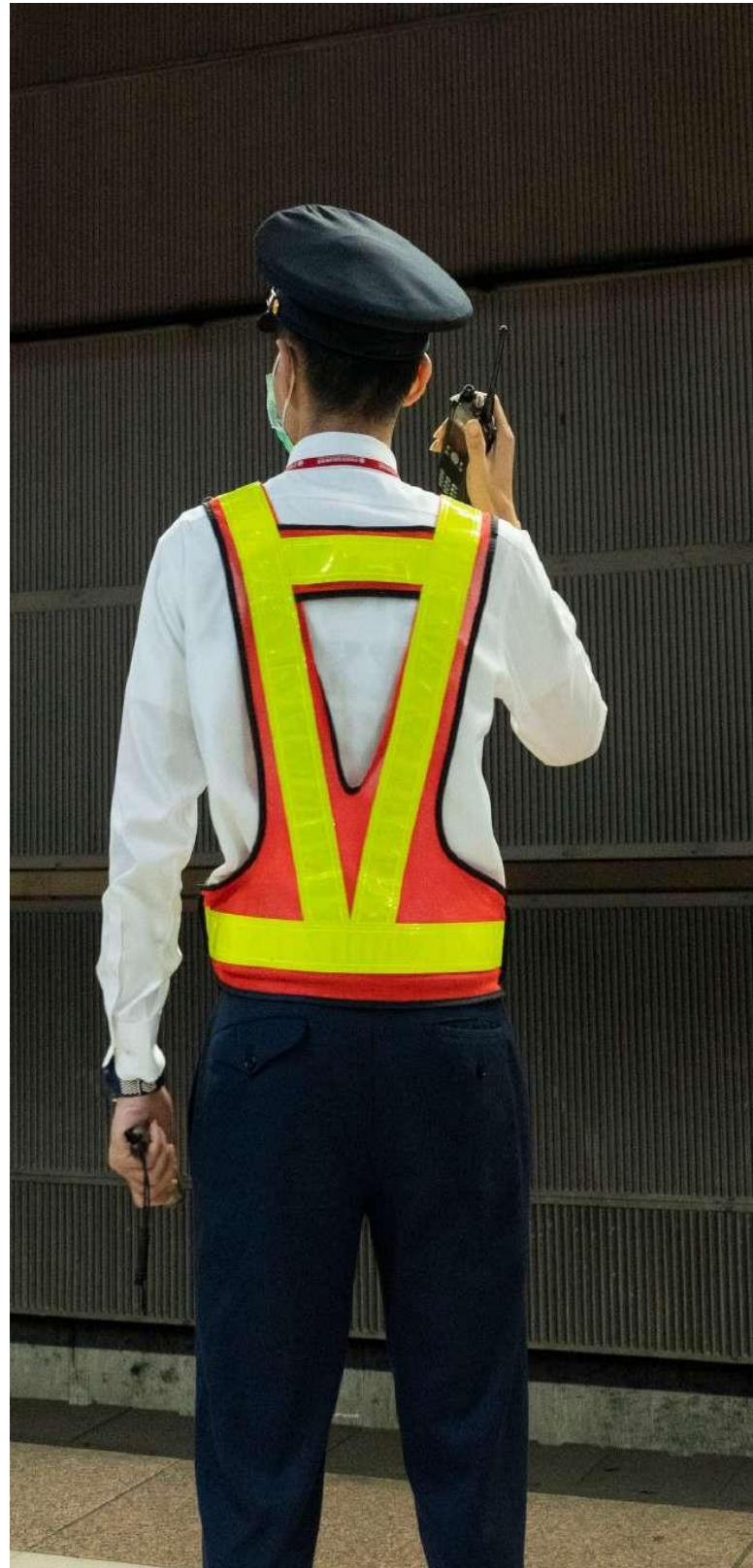
Se analizaron 2 temas con 6 indicadores generales divididos en 7 subindicadores encontrando que 57% se encuentran en riesgo bajo y 43% en riesgo medio

Recomendaciones:

En caso de que el Proyecto cuente con personal de seguridad física que porte armas, se establecen las siguientes recomendaciones para dicho personal:

1. Realizar capacitación en temas de Derechos Humanos.
2. Brindar capacitaciones sobre el uso de la fuerza y la conducta apropiada, incorporando los principios Voluntarios de las Naciones Unidas en estas áreas.
3. Garantizar que el personal no haya estado implicado en abusos contra los Derechos Humanos.

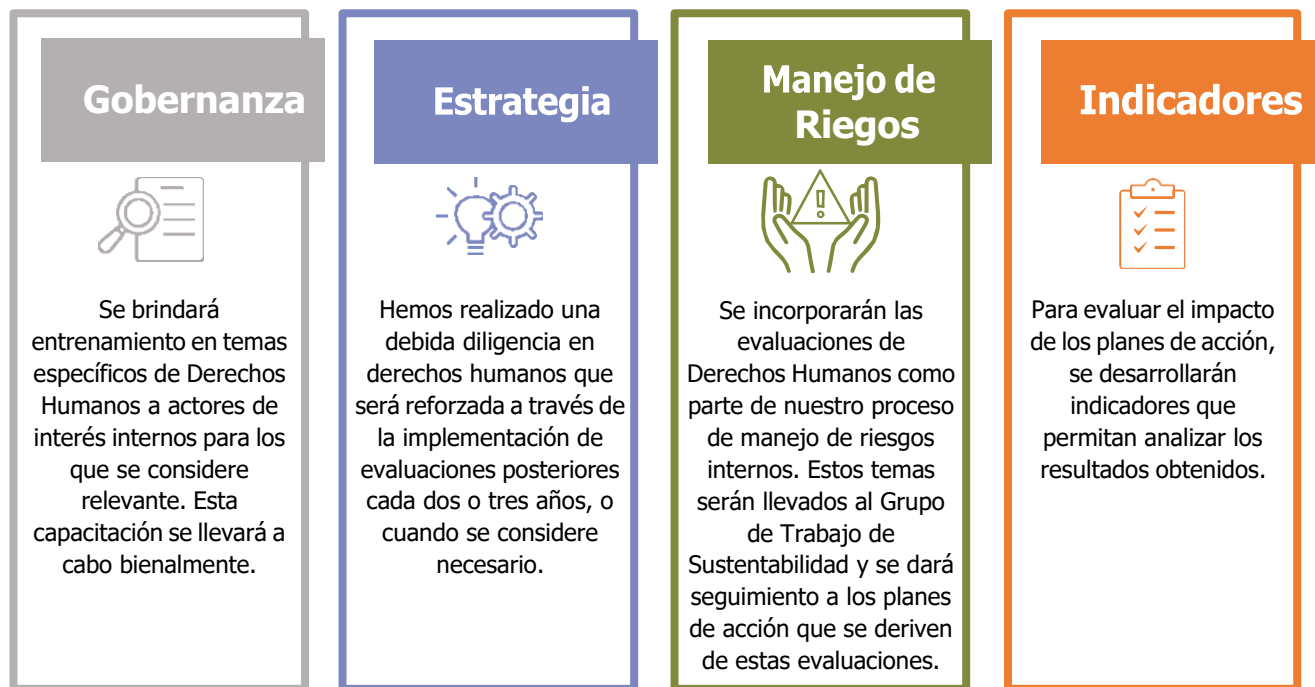
En el caso de presentarse denuncias relacionadas con los servicios de seguridad, deben ser investigadas y monitoreadas. Asimismo, se requiere la implementación de indicadores de gestión para evaluar el desempeño de dichos servicios.



6. SEGUIMIENTO A HALLAZGOS Y PRÓXIMOS PASOS

Con el objetivo de dar seguimiento a las acciones antes mencionadas, continuar fortaleciendo nuestro compromiso con los Derechos Humanos y asegurar que los esfuerzos en este tema sean eficaces, la empresa incorpora diversos compromisos en su Sistema de Gestión Social y Ambiental:

Figura 2. Compromisos del Sistema de Gestión Social y Ambiental



Durante el desarrollo de esta debida diligencia, la empresa ha podido escuchar la perspectiva de empleados, trabajadores de contratistas y a la comunidad en la que operamos en diversos temas de interés relacionados con sus Derechos Humanos. En este sentido, se ha desarrollado una mayor comprensión de los posibles impactos que las actividades del Proyecto puedan tener sobre ellos. Como resultado, se fortalecerán los procesos de capacitación y se mejorará la comunicación con las partes interesadas, garantizando así un enfoque más integral y efectivo hacia la protección de los derechos humanos en todas las operaciones. Además, se continuará implementando estas evaluaciones en Derechos Humanos, ya que al actuar de forma proactiva se buscará minimizar cualquier riesgo y fomentar un entorno propicio para la colaboración y construcción de relaciones sólidas con los grupos de interés. Esta gestión diligente de los Derechos Humanos impulsa al proyecto a avanzar hacia la integración de prácticas sostenibles que puedan contribuir a la estrategia de responsabilidad social de la empresa.

7. REMEDIACIÓN

La empresa está comprometida en escuchar y solucionar cualquier violación de Derechos Humanos que se pueda presentar en el transcurso de las operaciones del Proyecto. Es por esto que cuenta con diversas herramientas y canales de diálogo que implementa con sus grupos de interés para poder darles seguimiento, escucharlos y atender sus inquietudes. Asimismo, la empresa dispone de mecanismos de sugerencias, denuncias o reclamaciones para que las partes interesadas puedan hacer llegar, incluyendo de forma anónima, cualquier impacto a los Derechos Humanos ya sea percibido o real.

En este sentido, a continuación, se muestran las herramientas y canales implementados a la fecha del reporte:

Tabla 3. Herramientas y canales de diálogo

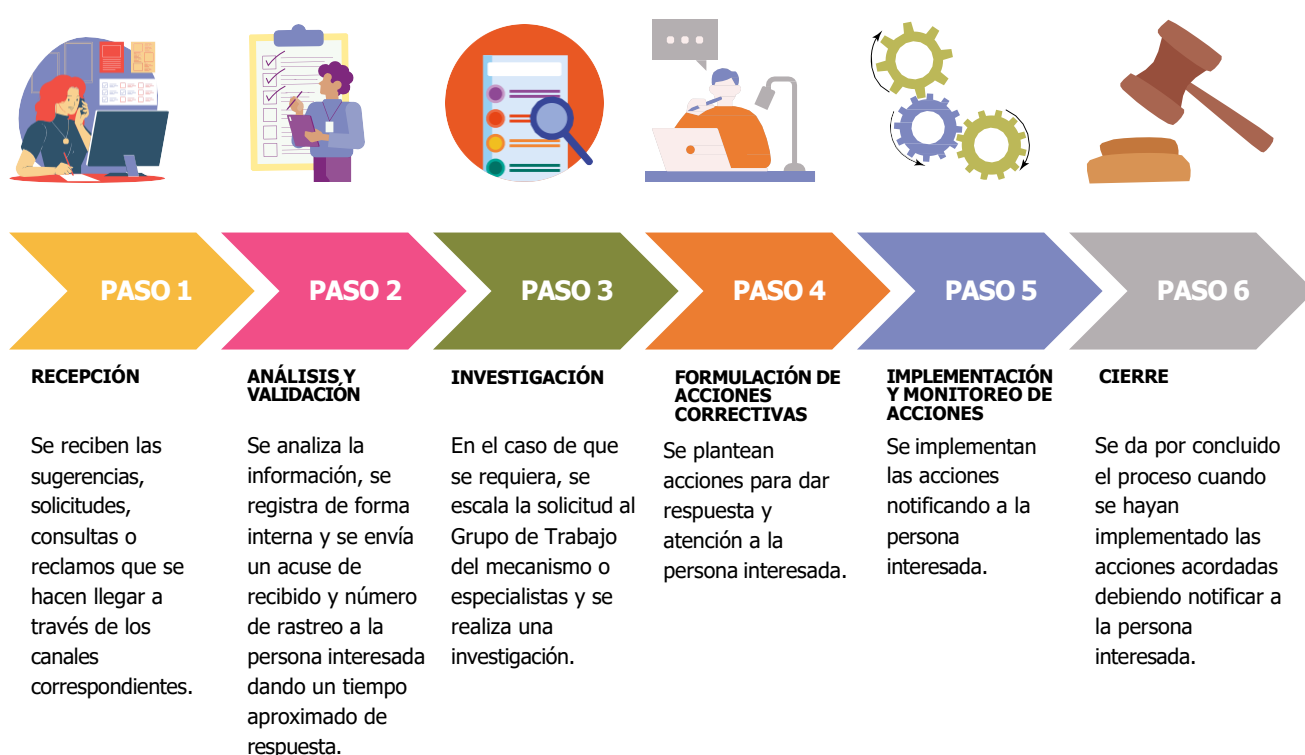
Grupo de Interés	Herramienta de Escucha	Relación
Empleados	Evaluación de desempeño anual	Durante la evaluación de desempeño, tanto los empleados como los supervisores tienen la oportunidad de proporcionar retroalimentación sobre el rendimiento laboral. Este proceso de diálogo facilita la comunicación abierta y también la identificación de posibles problemas relacionados con los derechos humanos en el lugar de trabajo, como la discriminación, el acoso, las condiciones laborales inseguras, la falta de capacitación entre otros.
	Encuesta NOM-035	La encuesta de la NOM-035 busca identificar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, como el estrés, la carga de trabajo, la violencia laboral, el acoso y la discriminación. Al recopilar información detallada sobre estos factores a través de la encuesta, se pueden identificar posibles impactos en derechos humanos que requieran atención.
	Mecanismo de sugerencia y quejas	Establecer un espacio de escucha en el que se puedan compartir sugerencias, inquietudes o reclamaciones relacionadas con el desempeño de la empresa, así como actos relacionados con violencia, discriminación, acoso, prácticas que no favorezcan un ambiente de trabajo positivo, soborno, corrupción, violaciones de derechos humanos y cualquier otra problemática relacionada.

Grupo de Interés	Herramienta de Escucha	Relación
Contratistas	Reuniones mensuales	A través de reuniones mensuales con contratistas se comunican mensajes claves de la empresa, incluyendo políticas, procedimientos o cuestiones que se requieran reforzar. Dentro de estas reuniones se generan espacios de diálogo y escucha para atender cualquier tema relacionado a posibles riesgos o impactos relacionados con el Proyecto.
	Auditorias	Estas tienen el propósito de asegurar que los contratistas cumplan con las políticas implementadas por la empresa. Dentro de estas se entrevista a los trabajadores de contratistas generando espacios para la escucha e identificación de cualquier mala práctica relacionada.
	Buzón Ciudadano	Este mecanismo, tiene como objetivo atender cualquier sugerencia o reclamación relacionada con el impacto del Proyecto sobre la comunidad, incluyendo cualquier posible impacto de Derechos Humanos. Este mecanismo está abierto al público en general, sin embargo, se requiere a los contratistas que tengan su propio mecanismo.
Comunidades	Persona de relacionamiento comunitario	Esta persona contribuye a generar canales de diálogo con los miembros comunitarios a través de la visita continua en las comunidades del área de influencia indirecta del Proyecto.
	Sesiones de comunicación del Proyecto	La empresa implementa de forma semestral acercamientos con las comunidades del área de influencia indirecta del Proyecto Ichalkil-Pokoch para brindar información relacionada a la implementación de este. Al hacerlo, genera espacios en los que la empresa puede escuchar cualquier inquietud relacionada a posibles quebrantamientos en Derechos Humanos relacionados con el Proyecto.
	Creación de espacios de diálogo a través de la implementación de iniciativas sociales	Para Fieldwood Energy, la implementación de iniciativas sociales implica la creación de espacios de consulta y colaboración con partes interesadas clave, incluidas las comunidades locales y los grupos vulnerables. Estas consultas proporcionan un espacio para que las personas expresen sus preocupaciones sobre posibles impactos relacionados al sector de hidrocarburos.
	Buzón Ciudadano	Este mecanismo, tiene como objetivo atender cualquier sugerencia o reclamación relacionada con el impacto del Proyecto sobre la comunidad, incluyendo cualquier posible impacto de Derechos Humanos.

Esta retroalimentación se incorpora dentro del mecanismo de gobernanza con el que cuenta el Proyecto y se generan planes de acción a los que cada director de área da seguimiento.

Adicionalmente, los mecanismos de denuncia y reclamación tanto para empleados como para la comunidad cuentan con sus propios procedimientos. A continuación, se menciona brevemente el proceso general que siguen:

Figura 3. Pasos del Mecanismo de Quejas “Buzón Ciudadano”



Durante el año 2022, en el “Buzón Ciudadano” destinado a la comunidad, se recibió una solicitud, la cual fue atendida al día siguiente. Esta solicitud no estaba relacionada con temas de Derechos Humanos. Por otro lado, a través del mecanismo de “Sugerencias y Quejas” aunque dirigido a empleados, se registraron 2 denuncias por parte de trabajadores de contratistas, ambas vinculadas a cuestiones de derechos laborales. Estas denuncias fueron gestionadas con prontitud por los contratistas, se les dio seguimiento y se impulsó para que los contratistas implementaran las acciones correctivas correspondientes. Como resultado de estas acciones, ambas denuncias fueron cerradas ese mismo año, demostrando nuestro compromiso con la resolución efectiva de problemas y el cumplimiento de los estándares laborales y de Derechos Humanos.

Índice de acuerdo al marco para el informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

A.1 Compromiso política social	2 a 4
A.2 Integrando el respeto a los derechos humanos	5
B.1 Declaración de temas relevantes en derechos humanos	6
B.2 Descripción de temas relevantes en derechos humanos	12 a 16
B.3 Elección de geografías focales	14
B. 4 Impactos graves adicionales	NA
C.1 Políticas específicas	2 a 6
C.2 Participación de las partes interesadas	13 a 16
C.3 Evaluando los impactos	11 a 23
C.4 Integrando los hallazgos y tomando acción	24
C.5 Haciendo seguimiento del desempeño	24
C.6 Remediación	25

Índice de tablas, figuras y gráficas

Tabla 1. Grupos de interés	7
Tabla 2. Riesgos potenciales según parte interesada	13
Tabla 3. Herramientas y canales de diálogo	25
Figura 1. Enfoque Prioritario	6
Figura 2. Compromisos del Sistema de Gestión Social y Ambiental	24
Figura 3. Pasos del Mecanismo de Quejas "Buzón Ciudadano"	27

* Este índice se incluye dentro del reporte para alinearlo a las buenas prácticas del "Marco de reporte de los Principios Rectores de las Naciones Unidas".