

Debida Diligencia en Derechos Humanos

Caracterización					
Fecha de Actualización		Proceso	Debida Diligencia en Derechos Humanos		
Objetivo	Identificar, evitar y enfrentar los riesgos potenciales y/o reales que surgen de las actividades de la compañía y que podrían infringir los derechos humanos de los grupos de interés relacionados, así como las oportunidades que podrían favorecerlos.				
Alcance	Inicia con el establecimiento y/o actualización del compromiso institucional, la identificación y gestión de riesgos y oportunidades en DDHH en todos los procesos, el monitoreo de desempeño y termina con la remediación para aquellos casos que no puedan ser evitados.				
Responsable de Proceso	Área Legal	Responsabilidad y autoridad del proceso	CEO		
Seguimiento y Medición	Tablero de mando indicadores, seguimiento por medio de auditorías internas y externas, Riesgos y oportunidades				
Recursos	Financieros: presupuestos, G&A, AFES, OPEX.	Equipos e infraestructura: equipos de cómputo, oficinas, equipos de telecomunicaciones	Informáticos: internet	Humanos: Gerente, Coordinadores, Supervisores, Especialistas, Profesionales, Analista, Gestores Asesores externos	Otros:
Entradas		Descripción		Salidas	
Aporte/parte interesada	Descripción	Actividades (PHVA)		Descripción	Receptor/parte interesada
Compromiso Institucional/ Política					
Alta Dirección Área legal Grupos de Interés	Requerimientos en aplicación del marco de actuación en DDHH, Expectativas de inversionistas, relaciones empresariales, sector industrial.	Contenido de la política: Contenido de la política: Relacionar o hacer referencia a documentos, declaraciones o instrumentos de derechos humanos como los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, así como sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, y los Principios de Pacto Global.		Documento con un compromiso explícito para incorporar la debida diligencia según estándares involucrados y de remediar los impactos adversos en caso tal de que se produzcan.	Alta Dirección Grupos de Interés Toda la Organización

<p>Alta Dirección Área Legal Planeación Estratégica Talento humano</p>	<p>Requerimientos en aplicación del marco de</p>	<p>Proceso de elaboración y/o actualización: aprobar la política a nivel directivo y comunicarla a los grupos de interés (empleados, socios, autoridades del nivel nacional y del nivel local, y a sus proveedores)</p>	<p>Documento con aprobación a nivel directivo y estrategia de difusión y formación favorezca la cultura organizacional para asegurar la debida diligencia en derechos humanos.</p>	<p>Alta Dirección Grupos de Interés Toda la Organización</p>
<p>Alta Dirección Área legal Grupos de Interés</p>	<p>actuación en DDHH, Expectativas de inversionistas, relaciones empresariales, sector industrial.</p>	<p>Enfoque diferencial: Considerar grupos o poblaciones específicas que requieren atención especial (por ejemplo, mujeres, niños, pueblos indígenas, minorías, personas con discapacidad, comunidades locales, trabajadores migrantes, entre otros), así como a grupos poblacionales que demandan mayor atención como los mencionados en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención de los Derechos del niño y de la niña, el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, entre otros.</p>	<p>Documento con un compromiso explícito para incorporar el enfoque diferencial.</p>	

Identificación de Impactos /Riesgos y Oportunidades

<p>Gestión Social Sostenibilidad/Proceso Caracterización Planeación, Análisis y Gestión del Riesgo Sostenibilidad/calidad Área Legal Grupos de interés</p>	<p>Necesidad de Integración del enfoque de debida diligencia en DDHH en el proceso de gestión de los riesgos y oportunidades en toda la organización.</p>	<p>Caracterización o conocimiento del entorno: Desarrollar una línea base que permita conocer y entender las condiciones sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas del área de influencia, incorporando información relevante para la identificación de posibles impactos sobre el goce de derechos humanos de los grupos de interés, incorporando además con enfoque diferencial, los posibles impactos que su operación puede tener sobre poblaciones vulnerables o que requieren un tratamiento particular en función de su etnia o cultura, afinidad política, nacionalidad, orientación sexual, edad y género, entre otros. El análisis debe incluir las entidades del nivel nacional y las autoridades a nivel local con las que es preciso articularse para prevenir materialización de impactos.</p>	<p>Documento de caracterización por procesos y grupos de interés, que se sirva de referencia para el nombramiento, la descripción, causas e involucrados en riesgos y oportunidades asociados a DDHH.</p>	<p>Toda la organización. Grupos de Interés</p>
--	---	---	---	--

<p>Gestión Social Sostenibilidad/Proceso Caracterización Planeación, Análisis y Gestión del Riesgo Sostenibilidad/calidad Área Legal Grupos de interés</p>	<p>Necesidad de Integración del enfoque de debida diligencia en DDHH en el proceso de gestión de los riesgos y oportunidades en toda la organización.</p>	<p>Identificación de los impactos: Identificar de forma proactiva y constante los riesgos y oportunidades de las actividades en los derechos humanos, y actualizar la identificación en momentos clave (ej., cambio de políticas, nuevos proyectos, entre otros).</p>	<p>De acuerdo con los lineamientos de la gestión del riesgo y oportunidades de la organización.</p>	<p>Toda la organización. Grupos de Interés</p>
<p>Gestión de Impactos/Riesgos y Oportunidades</p>				
<p>Planeación, Análisis y Gestión del Riesgo Sostenibilidad/calidad Área Legal Grupos de interés Toda la organización</p>		<p>Integración del Enfoque de DDHH: incorporar el enfoque de derechos humanos asociando impactos con derechos y priorizar con base en la criticidad y severidad que estos representan, incluyendo dentro de sus Herramientas (matriz de riesgo) de ponderación de riesgos los derechos afectados; la cantidad de personas que se verían afectadas de materializarse los riesgos; la presencia de poblaciones particularmente vulnerables; y la naturaleza remediable o irremediable del impacto.</p>	<p>Matriz de riesgo y oportunidades asociados a derechos humanos por proceso.</p>	<p>Toda la organización. Grupos de Interés</p>
<p>Área Legal Gestión Social Sostenibilidad Gerencia administrativa</p>	<p>Integración de los hallazgos de los riesgos e impactos en DDHH en las funciones y procesos internos relevantes, mediante la adopción de medidas apropiadas para prevenir, mitigar o remediar.</p>	<p>Articulación con Grupos de Interés: Coordinar acciones de prevención, mitigación y remedio con entidades del nivel nacional, autoridades locales y con otras empresas, para lograr sinergias y efectividad en las medidas de tratamiento.</p>	<p>Protocolos de articulación.</p>	<p>Gobierno, Organismos de Vigilancia y Control</p>
<p>Área legal Abastecimiento</p>		<p>Cadena de valor: Asegurar que los contratistas conocen y entienden los impactos identificados, las medidas definidas y el comportamiento que se espera de ellos en el marco de la gestión de la debida diligencia, incluyendo cláusulas específicas de en derechos humanos en los términos de referencia a publicar, así como en los contratos a suscribir con proveedores.</p>	<p>Términos y condiciones, anexos, adendas.</p>	<p>Contratistas y proveedores</p>
<p>Área legal Sostenibilidad Gestión Social Gestión Administrativa</p>		<p>Comunicación Interna y Externa: Comunicar externamente los impactos identificados y las medidas de manejo, especialmente para los grupos de interés potencialmente afectados, esto a través de estrategias de comunicación diferenciadas.</p>	<p>Estrategias de comunicación y socialización de acuerdo con el procedimiento de comunicación y protocolos de relacionamiento.</p>	<p>Grupos de Interés</p>

Monitoreo de Desempeño				
Alta Dirección Área legal Planeación, Análisis y Gestión del Riesgo Sostenibilidad/calidad		Indicadores y Procesos: Establecer indicadores específicos cualitativos y cuantitativos dentro de un proceso continuo para hacer seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos, monitoreando y evaluando además los cambios en la línea base o análisis de contexto.	De acuerdo con los lineamientos del Proceso de Planificación de Riesgos y Oportunidades Vigente para la evaluación de la efectividad del marco de gestión.	Alta Dirección Toda la organización Grupos de Interés
Área legal Planeación, Análisis y Gestión del Riesgo Sostenibilidad/calidad Sostenibilidad Gestión Social Gestión Administrativa		Herramientas de seguimiento: Integrar el seguimiento a las auditorías internas y externas y realizar consultas, entrevistas, grupos focales, encuestas, entre otros, para identificar las percepciones de los grupos de interés en cuanto al avance de la gestión de riesgos.	Estrategias de comunicación y socialización de acuerdo con el procedimiento de comunicación y protocolos de relacionamiento.	Grupos de Interés
Sostenibilidad/calidad	Necesidad de seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos.	Integrar el seguimiento a las auditorías internas y externas	De acuerdo con los lineamientos del Proceso de Planificación de Riesgos y Oportunidades Vigente teniendo como base la evaluación de los indicadores de desempeño, ejercicios post Auditorías.	Alta Dirección Toda la organización Grupos de Interés
Área legal Abastecimiento		Cadena de Valor: Incluir dentro de los criterios de evaluación de desempeño a contratistas o proveedores, la integralidad de las medidas adoptadas por los mismos para garantizar el respeto a los derechos humanos.	Mecanismos de verificación del cumplimiento de los estándares acordados para proveedores, contratistas y subcontratistas, en materia de debida diligencia en derechos humanos	Contratistas y proveedores

Remedio de Impacto				
Alta Dirección Área legal		<p>Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos: Desarrollar un sistema de PQRS que sea reconocido por los diferentes grupos de interés como un canal por medio del cual obtendrán respuesta y soluciones a las situaciones planteadas, clasificando las PQRS recibidas e identificando cuáles de estas involucran la posible afectación o afectación a un derecho humano, llevando un análisis constante e identificando brechas y oportunidades de mejora.</p>	Sistema de PQRS	Grupos de Interés
Área legal Comité de Crisis	Necesidad de procedimientos para proveer remedio ante un impacto negativo en los DDHH y procurar resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o transformar en positivos, dichos impactos.	<p>Mecanismos de Reparación y Restitución de Derechos: Establecer Fórmulas de remedio ajustadas a los derechos internacionalmente reconocidos y articular de manera efectiva con la institucionalidad para restituir los derechos en aquellos casos donde se requiere de la intervención de las entidades nacionales o locales.</p>	<p>Mecanismos de reclamación estatales y no estatales -que pueden ser paralelos y no excluyentes y, judiciales y no judiciales, que pueden ser de iniciativa pública o privada.</p> <p>Mecanismos alternativos a la justicia para la solución de conflictos y el acceso a remedio, articulados adecuadamente con los judiciales tanto en su forma sancionadora como indemnizatoria.</p>	Grupos de Interés
Área legal		<p>Comunicación: Divulgar datos sobre la operación de los sistemas incluyendo en los reportes el número de PQRS presentadas, respondidas y resueltas sobre cuestiones de derechos humanos.</p>	Reportes	Toda la organización Grupos de Interés
Área legal Abastecimiento		<p>Cadena de Valor: Incentivar a contratistas y proveedores para que establezcan sistemas de PQRS bajo los estándares internacionalmente reconocidos.</p>	Términos y condiciones, anexos, adendas.	Contratistas y proveedores

Identificación de riesgos, impactos y oportunidades en derechos humanos

En la vigencia 2021, Canacol realizó una evaluación desagregada de cada uno de los cinco (5) componentes relacionados con la debida diligencia en derechos humanos, a saber:

- a. Compromiso institucional
- b. Identificación de impactos
- c. Gestión de impactos
- d. Monitoreo
- e. Remediación

Lo anterior, con el objetivo de aportar recomendaciones para fortalecer la identificación de los riesgos y oportunidades, la evaluación de los impactos potenciales y/o existentes y para incorporar los resultados dentro del sistema integrado de gestión.

Para el desarrollo de la evaluación, se diseñó un instrumento acorde con los estándares e indicadores de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y con unos criterios cuantificables de valoración para permitir su utilización dentro de las especificaciones del marco estructural del sistema de gestión. Se consideró una escala de seis (6) niveles para determinar el grado de desarrollo (formalización) y así tener un punto de referencia para estructurar un proceso de debida diligencia e incorporarlo al mapa de procesos.

La evaluación partió de una revisión documental que permitió una clasificación por componente de debida diligencia y establecer, al aplicar el instrumento, el grado de formalización. Para este ejercicio se analizaron diferentes aspectos de la debida diligencia, como: la identificación, gestión y remedio de impactos, el monitoreo de desempeño, la seguridad, agua, trabajo decente, minorías étnicas gestión de tierras, comunidades locales, trabajadores migrantes. Adicionalmente, dentro del diagnóstico se evaluó lo relacionado con la cadena de suministro y los joint ventures de acuerdo con los indicadores de evaluación de los estándares de la debida diligencia.

El resultado permitió ratificar la presencia de procedimientos formalizados, tanto operativos como de apoyo de Canacol, que han venido garantizando la licencia social de operación y que permiten su integración en los procesos internos.

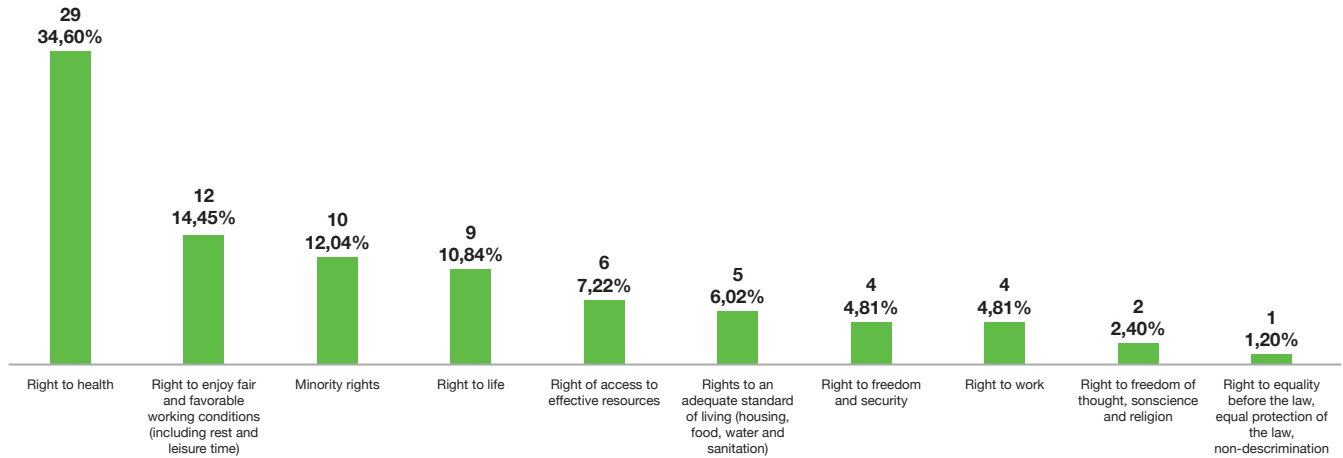
Además, permitió realizar una asociación de los riesgos y oportunidades de derechos humanos identificados por todas las áreas de Canacol, para lo cual se aprovechó la estructura e instrumentos del procedimiento existente dentro del sistema integrado de gestión. A través de la evaluación se identificaron los riesgos y oportunidades relacionados con derechos humanos, con el fin de prevenir su ocurrencia y prever medidas de mitigación en caso de ser necesario.

Al respecto, vale la pena señalar que los riesgos identificados obedecen a los propios de las empresas sector y que a la fecha no se ha materializado ninguno de ellos, debido a las estrategias de prevención y mitigación que la compañía ha puesto en marcha.

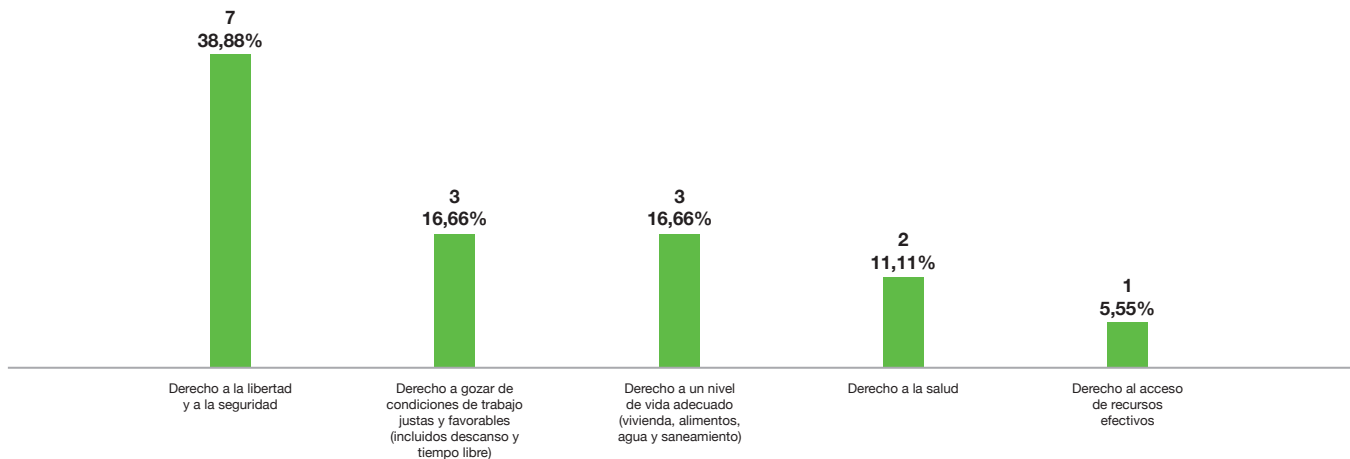
Así, del total de riesgos identificados para la operación de la Compañía, un porcentaje muy bajo guarda relación con derechos humanos. De igual modo, se identificó un total de 74 oportunidades, de las cuales 20 están relacionadas con derechos humanos.

La matriz de riesgos, impactos y oportunidades en derechos humanos permitió identificar los derechos humanos asociados tanto a los riesgos como las oportunidades en el desarrollo de la operación de Canacol, como se expone a continuación:

Derechos Humanos asociados a riesgos



Derechos Humanos asociados a oportunidades



Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos

1. Objeto

Este Procedimiento tiene por objeto establecer los lineamientos para proveer remedio ante un impacto negativo en los derechos humanos relacionados con el manejo de peticiones, solicitudes, quejas, reclamos y denuncias por parte de los grupos de interés de CANACOL ENERGY y que permitan alcanzar resultados para contrarrestar, o transformar en positivos, dichos impactos. Es importante señalar que el procedimiento de remediación y las acciones de mitigación son transversales y abarcan todas las operaciones de CANACOL ENERGY.

Lo anterior, teniendo en cuenta lo establecido en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como los mecanismos existentes en la Compañía relacionados con el trámite y la gestión de peticiones, quejas, reclamos y denuncias en derechos humanos.

2. Principios

Este manual contempla los siguientes principios para el manejo de peticiones, quejas, reclamos y denuncias en derechos humanos:

- Legítimo y confiable
- Público y accesible
- Transparente
- Basado en el diálogo constructivo
- Predecible en términos del proceso
- Culturalmente apropiado
- Confidencial
- Provee acceso a otros mecanismos legales
- Justo y empoderado
- Aprendizaje continuo
- Institucional, integrado y alineado

3. Enfoques para la remediación.

El enfoque favorecido en este procedimiento es el del manejo operacional directo por parte de la compañía.

4. Procedimiento

Para identificar y gestionar los riesgos y oportunidades en derechos humanos, el procedimiento abarca las siguientes actividades: Recepción de Peticiones, quejas y reclamos, clasificación y tratamiento.

5. Remediación

En caso de ser necesaria la remediación, esta deberá considerar los siguientes aspectos:

1. Para aquellos casos que involucren riesgos y/o oportunidades abiertas, el tratamiento deberá ser encausado por lo ya determinado en la respectiva gestión del área involucrada.
2. Para aquellos casos que relacionen riesgos y/o oportunidades que se encuentren en un estado cerrado, lo que evidenciaría la materialización específica de un riesgo, el área encargada deberá definir un plan de acción y tratamiento proporcional a lo establecido para el manejo de este en los procedimientos respectivos (PPLN-01 y PPRY-01).
3. Para aquellos casos que no fueron considerados como riesgos y/o oportunidades a través de los procedimientos existentes, se deberá procurar un tratamiento por el área involucrada y establecer el manejo como riesgo para evitar su repetición.
4. Para aquellos casos que correspondan a violaciones cometidas por empleados de la empresa o contratistas de forma directa, se deberán tomar acciones concretas y dar a conocer los hechos a las autoridades componentes si es necesario. Asimismo, una vez exista sentencia de la autoridad competente, la empresa podrá realizar una disculpa pública que incluya el reconocimiento de los hechos y delimitación de responsabilidades.
5. Para aquellos casos en los cuales la compañía no tenga el control directo e involucre de todas formas actividades de la operación, se deberá poner en conocimiento de las autoridades respectivas para evitar posibles acusaciones de complicidad. Lo anterior de acuerdo con los protocolos de relacionamiento establecidos.

6. Planes de Remediación

En Canacol reconocemos la importancia de incorporar planes de mitigación y remediación de derechos humanos aplicables en casos en que se produzca un impacto negativo en los derechos humanos de nuestros grupos de interés. Esto, con el fin de que se empleen mecanismos de reparación eficaces cuando se haya producido una vulneración a los derechos humanos de un individuo o un grupo. Para ejemplificar lo anterior, es posible considerar una variedad de alternativas de remediación como: la restitución, las disculpas, la compensación financiera y no financiera, y las sanciones punitivas, aplicables de acuerdo con los impactos de cada caso.