

Debida Diligencia en Derechos Humanos

Debida Diligencia en Derechos Humanos					
Fecha de Actualización	Enero 2025	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: 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 actuación en DDHH, Expectativas de inversionistas, relaciones empresariales, sector industrial.</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>Requerimientos en aplicación del marco de 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), así como a grupos poblacionales que demandan mayor atención como 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>	<p>Alta Dirección Grupos de Interés Toda la Organización</p>
<p>Identificación de Impactos /Riesgos y Oportunidades</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>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, 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 la materialización de impactos.</p>	<p>Documento con un compromiso explícito para incorporar el enfoque diferencial.</p>	<p>Alta Dirección Grupos de Interés Toda la Organización</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>
Gestión de Impactos/Riesgos y Oportunidades				
<p>Alta Dirección Área legal Grupos de Interés</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>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>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>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>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>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				
<p>Alta Dirección Área legal Planeación, Análisis y Gestión del Riesgo Sostenibilidad/calidad</p>	<p>Necesidad de seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos.</p>	<p>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.</p> <p>Como parte del seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos, realizamos una revisión periódica y sistemática del mapeo de riesgos asociados a DDHH y divulgamos públicamente sus resultados para asegurar transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>De acuerdo con los lineamientos del Proceso de Planificación de Riesgos y Oportunidades Vigente para la evaluación de la efectividad del marco de gestión.</p>	<p>De acuerdo con los lineamientos del Proceso de Planificación de Riesgos y Oportunidades Vigente para la evaluación de la efectividad del marco de gestión.</p>	<p>Alta Dirección Toda la organización Grupos de Interés</p>
<p>Área legal Planeación, Análisis y Gestión del Riesgo Sostenibilidad/calidad Sostenibilidad Gestión Social Gestión Administrativa</p>	<p>Necesidad de seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos.</p>	<p>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.</p>	<p>Estrategias de comunicación y socialización de acuerdo con el procedimiento de comunicación y protocolos de relacionamiento</p>	<p>Grupos de Interés</p>
<p>Sostenibilidad/calidad</p>	<p>Necesidad de seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos.</p>	<p>Integrar el seguimiento a las auditorías internas y externas</p>	<p>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.</p>	<p>Alta Dirección Toda la organización Grupos de Interés</p>

<p>Área legal Abastecimiento</p>	<p>Necesidad de seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos.</p>	<p>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.</p>	<p>Mecanismos de verificación del cumplimiento de los estándares acordados para proveedores, contratistas y subcontratistas, en materia de debida diligencia en derechos humanos</p>	<p>Contratistas y proveedores</p>
<p>Remedio de Impacto</p>				
<p>Alta Dirección Área legal</p>	<p>Necesidad de seguimiento a la gestión de impactos en derechos humanos.</p>	<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>	<p>Sistema de PQRS</p>	<p>Grupos de Interés</p>
<p>Área legal Comité de Crisis</p>	<p>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>	<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>	<p>Grupos de Interés</p>

<p>Área legal</p>	<p>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>	<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>	<p>Reportes</p>	<p>Toda la organización Grupos de Interés</p>
<p>Área legal Abastecimiento</p>	<p>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>	<p>Cadena de Valor: Incentivar a contratistas y proveedores para que establezcan sistemas de PQRS bajo los estándares internacionalmente reconocidos.</p>	<p>Términos y condiciones, anexos, adendas.</p>	<p>Contratistas y proveedores</p>
<p>Seguridad</p>				
<p>Sostenibilidad/Seguridad ESG</p>	<p>Mantener la seguridad y la protección de las operaciones dentro de un marco operativo que garantice el respeto de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, y actué de manera coherente con las normas internacionales aplicables, en particular con respecto al uso de la fuerza</p>	<p>Implementar acciones acordes con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos que se extienden a los contratistas y proveedores de la cadena de valor.</p>	<p>Términos y condiciones, anexos, adendas.</p>	<p>Grupos de Interés</p>

Sostenibilidad/Seguridad ESG	Mantener la seguridad y la protección de las operaciones dentro de un marco operativo que garantice el respeto de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, y actué de manera coherente con las normas internacionales aplicables, en particular con respecto al uso de la fuerza	Incorporar en las evaluaciones de seguridad, las percepciones y preocupaciones de las comunidades al respecto y trabajar con miembros de la comunidad para mejorar la seguridad o prevenir o abordar las tensiones relacionadas con las operaciones.	Términos y condiciones, anexos, adendas.	Grupos de Interés
------------------------------	--	--	--	-------------------

Agua

Sostenibilidad- Ambiental	Considerar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y el Mandato de Agua del CEO del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.	Implementar planes de acción preventiva y correctiva para los riesgos específicos identificados del derecho al agua y al saneamiento en las propias operaciones.	Planes de gestión de riesgos Informe de cumplimiento ambiental	Grupos de Interés
---------------------------	---	--	---	-------------------

Sostenibilidad- Ambiental	Considerar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y el Mandato de Agua del CEO del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.	Implementar planes de acción preventiva y correctiva para los riesgos específicos identificados del derecho al agua y al saneamiento en las propias operaciones.	Planes de gestión de riesgos Informe de cumplimiento ambiental	Grupos de Interés
---------------------------	---	--	---	-------------------

Trabajo Decente

Gestión Administrativa Área Legal	Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.	Reconocimiento Sindical: diseñar e implementará políticas y estándares específicos para cumplir los requisitos legales en este tema, así como mecanismos de seguimiento y monitoreo de su desempeño.	Guía de condiciones laborales	Grupos de Interés
--------------------------------------	--	---	-------------------------------	-------------------

<p>Gestión Administrativa Área Legal</p>	<p>Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.</p>	<p>Ejercicio de Actividades Sindicales: Implementar medidas que garanticen el respeto que todo trabajador, sin distinción o discriminación alguna y de manera autónoma, la libertad de afiliarse, no afiliarse o desafilarse de una organización sindical a condición de respetar los estatutos de la misma.</p>	<p>Guía de condiciones laborales</p>	<p>Grupos de Interés</p>
<p>Gestión Administrativa Área Legal</p>	<p>Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.</p>	<p>Negociación colectiva: Implementar medidas que garanticen el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales.</p>	<p>Negociación colectiva</p>	<p>Grupos de Interés</p>
<p>Gestión Administrativa Gestión Social Área Legal</p>	<p>Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.</p>	<p>Oportunidades Laborales: Implementar medidas para generar alternativas de trabajo en la zona de influencia directa de las operaciones, cuando esto sea posible. La empresa revisará que su política y prácticas tengan un enfoque de inclusión y una perspectiva de género que permita una mirada diferenciada según las vulnerabilidades identificadas en la población.</p>	<p>Política de Gestión Social Integral</p>	<p>Grupos de Interés</p>
<p>Gestión Administrativa Área Legal</p>	<p>Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.</p>	<p>Condiciones Laborales: Implementar mecanismos para difundir frente a los trabajadores los compromisos y obligaciones laborales conforme a la legislación vigente. La empresa tomará medidas para sensibilizar sobre el acoso laboral, el acoso sexual y otras violencias de género en el ámbito laboral</p>	<p>Comunicado condiciones laborales</p>	<p>Grupos de Interés</p>

Gestión Administrativa Área Legal	Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.	Trabajo infantil: Implementar medidas enmarcadas en la legislación relativa a la erradicación del Trabajo Infantil, y que permitan identificar los riesgos relacionados, incluyendo los riesgos en la cadena de valor.	Manual de compras y contratación	Grupos de Interés
Gestión Administrativa Área Legal	Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.	Igualdad de oportunidades: Implementar medidas para que, en el marco de los procesos de contratación, promoción y desarrollo, se promueva el principio de no discriminación. Igualmente, para asegurar que las diferencias de remuneración de los empleados no respondan a distinciones, restricciones o preferencias de ningún tipo.	Guía de condiciones laborales	Grupos de Interés
Minorías Étnicas				
Gestión Social	Establecer condiciones laborales bajo principios de libertad, equidad, seguridad y dignidad, derechos protegidos, remuneración adecuada y protección social.	Establecer medidas para incluir en todas las acciones un enfoque diferencial para garantizar el respeto a los derechos de las minorías étnicas. En particular, para evaluar y abordar los impactos de las actividades empresariales y de sus relaciones comerciales en la cultura y el territorio de las minorías étnicas identificadas.	Guía de condiciones laborales	Grupos de Interés

Tierras				
Área Legal Gestión Social	Necesidad de adoptar lineamientos para compras tierras o adquirir derechos de uso sobre enmarcados en el respeto de la dignidad y la igualdad de las partes involucradas, con transparencia y a través de medios que no vayan en contravía de los estándares internacionales	Establecer medidas para que en caso de cualquier reasentamiento de tierras nuevo o en curso, se puedan identificar a los titulares legítimos de derechos de tenencia, con especial atención a los titulares de derechos de tenencia vulnerables.	Descripción de Actividades del área de Tierras	Grupos de Interés
Área Legal Gestión Social	Necesidad de adoptar lineamientos para compras tierras o adquirir derechos de uso sobre enmarcados en el respeto de la dignidad y la igualdad de las partes involucradas, con transparencia y a través de medios que no vayan en contravía de los estándares internacionales	Establecer medidas para que en caso de cualquier reasentamiento de tierras nuevo o en curso, se planeé o proporcione compensaciones financieras u otras alternativas de compensación, bajo el Estándar de Desempeño No. 5 del IFC sobre Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario.	Descripción de Actividades del área de Tierras	Grupos de Interés
Área Legal Gestión Social	Necesidad de adoptar lineamientos para compras tierras o adquirir derechos de uso sobre enmarcados en el respeto de la dignidad y la igualdad de las partes involucradas, con transparencia y a través de medios que no vayan en contravía de los estándares internacionales	Establecer medidas para que, en caso de adquisiciones, arrendamiento o hacer otros arreglos para el uso de la tierra, reconocer los derechos legítimos de tenencia, con especial atención a los titulares de derechos vulnerables.	Descripción de Actividades del área de Tierras	Grupos de Interés

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 Ltd. (en adelante Canacol o la “Compañía”) 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 Ltd.

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. Remediation

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.