



# Informe de Gestión en Derechos Humanos 2022



# Tabla de Contenido

---

1. Mensaje del CEO
2. Nuestro compromiso
3. Gestión en derechos humanos
4. Conclusiones

# Mensaje del CEO

---

“En 2022, Canacol Energy avanzó en la promoción, protección y respeto por los derechos humanos. Sabemos que como empresa cumplimos un papel importante en fomentar una cultura proactiva de buenas prácticas frente los derechos humanos y ello nos ha permitido lograr excelentes resultados en esta materia.

La compañía implementa su política de derechos humanos teniendo en cuenta los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, entre otros. Estas políticas promueven la igualdad, la empatía y la solidaridad entre los diferentes grupos de interés.

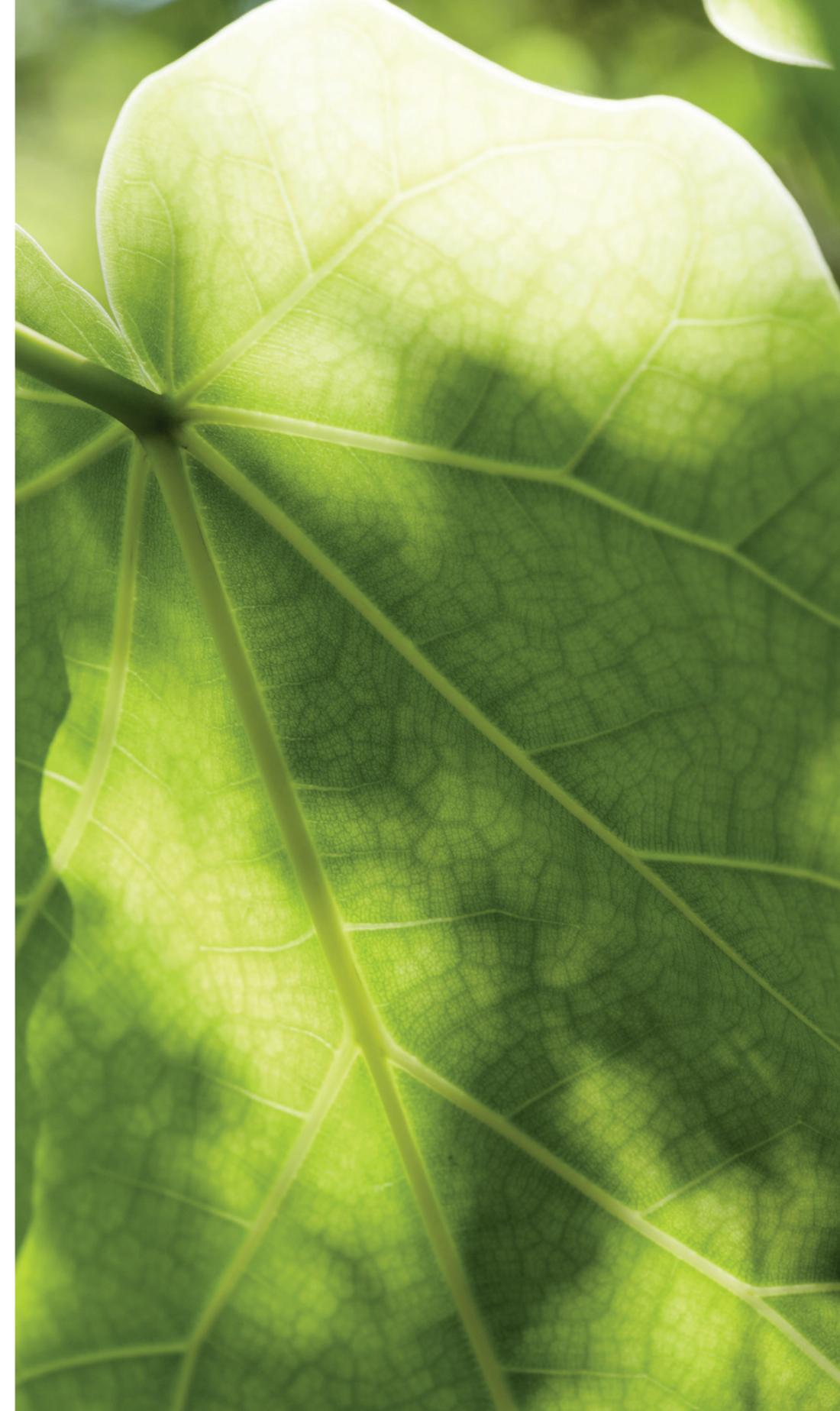
Este año, seguimos ampliando el compromiso de promoción y respeto por los derechos humanos a nuestros contratistas, fuerza pública, comunidades locales y demás grupos de interés, con el objetivo de que estos conozcan y apliquen estos principios.

Como agentes de cambio, logramos identificar los riesgos y oportunidades asociados a nuestra operación, a través de un proceso de debida diligencia, permitiéndonos prevenir posibles vulneraciones a derechos humanos y prever medidas de mitigación en caso de que ocurran.

Este esfuerzo se reflejó en el buen resultado que obtuvimos en el Índice Dow Jones, pues en materia de derechos humanos logramos subir 27 puntos en el 2022. De igual forma, en los últimos 2 años, gracias al compromiso y las acciones emprendidas, hemos subido 56 puntos, lo que nos permite alcanzar un puntaje de 84 puntos.

Por esto, reiteramos nuestro compromiso con esta tarea e invitamos a nuestra Familia Canacol Energy a abrazar nuestra diversidad y dedicar nuestros esfuerzos a seguir fortaleciendo la cultura de educación y respeto por los derechos humanos al interior de la compañía.”

**Charle Gamba**  
CEO – Chief Executive Officer



# Nuestro compromiso

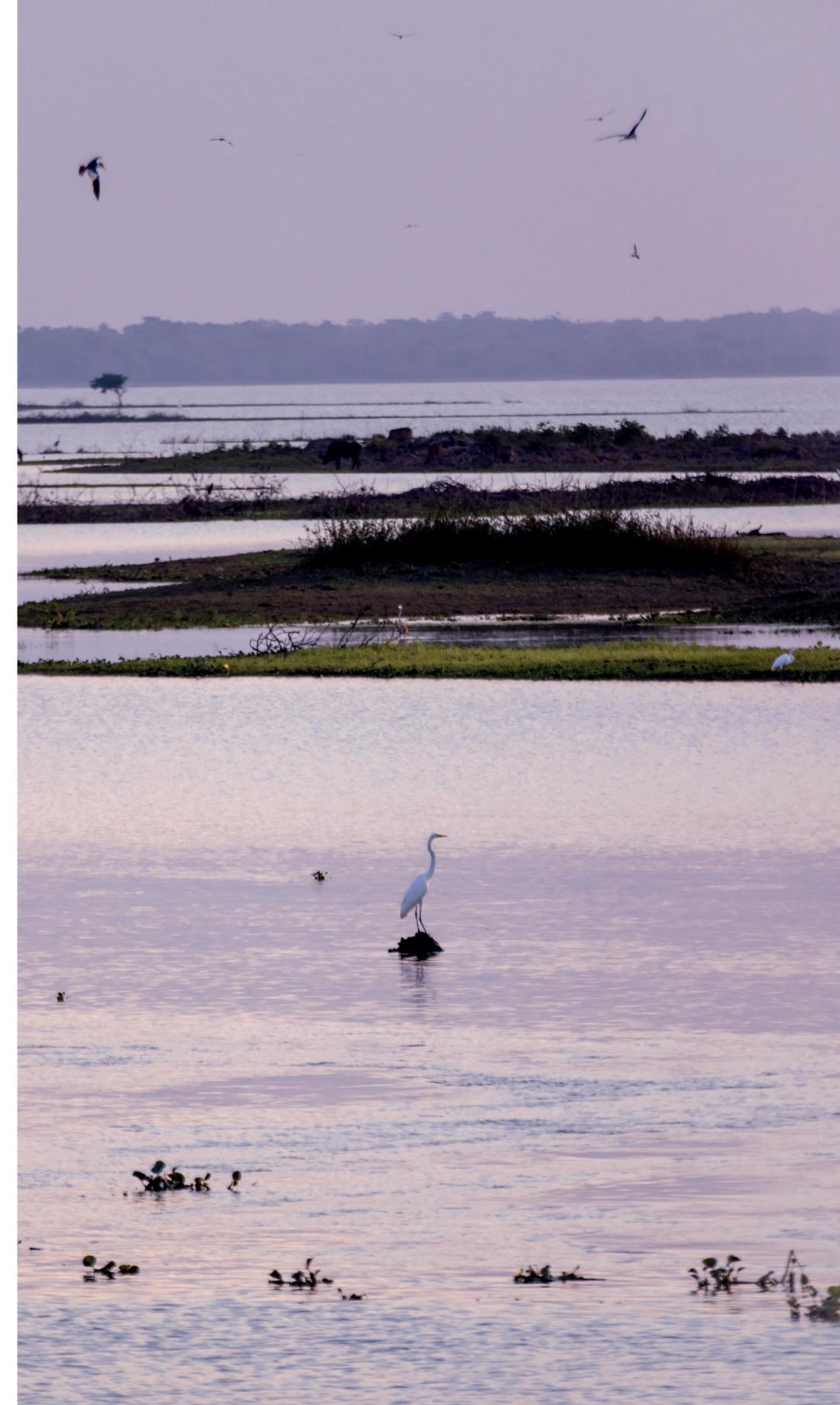


Nuestro compromiso con los derechos humanos se basa en el deber de las empresas de respetar, proteger y remediar, utilizando como guía los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (“ONU”), así como los compromisos adquiridos a través de la iniciativa de Pacto Global de Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

Este compromiso es aplicable a nuestros colaboradores, contratistas y grupos de interés, el cual se encuentra plasmado en todos nuestros procesos y documentos.

En el año 2022, Canacol Energy (la “Compañía” o “Canacol”) continuó sus programas de promoción y respeto de los derechos humanos, encaminados principalmente a: i) fortalecer la debida diligencia; ii) fomentar una cultura de educación y respeto por los derechos humanos; y iii) velar por la plena observancia de los derechos humanos por parte de nuestros colaboradores, contratistas y grupos de interés.

En este Informe de Gestión, presentaremos un resumen de las principales acciones y gestiones realizadas durante el año 2022 en materia de derechos humanos.



# Gestión en derechos humanos



## a. Evaluación y Actualización de los componentes

Canacol realizó una evaluación desagregada de cada uno de los cinco componentes relacionados con la debida diligencia en derechos humanos, a saber: i) Compromiso institucional; ii) Identificación de impactos; iii) Gestión de impactos; iv) Monitoreo; y v) 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. Este diagnóstico permitió a la Compañía tener un análisis de brechas y oportunidades, a partir de la evidencia documental y registros del periodo 2022.

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 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, lo cual permitió establecer, al aplicar el instrumento, el grado de formalización de estos componentes. 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, el agua, el trabajo decente, las minorías étnicas y la gestión de tierras. 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. De igual forma, como desarrollo de la evaluación, se actualizó la Guía de Debida Diligencia en Derechos Humanos haciendo énfasis en el procedimiento de remediación y las acciones de mitigación y se incluyeron de forma explícita los aspectos de debida diligencia respecto a las comunidades locales y los trabajadores migrantes.



## b. Actualización de la Política de Derechos Humanos

La evaluación de los cinco componentes de la debida diligencia permitió a Canacol ratificar el compromiso institucional, a través de la actualización de la Política de Derechos Humanos, la cual consistió principalmente en enfatizar la implementación de la debida diligencia, ampliar el marco normativo, adicionando distintos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos y la atención diferencial para grupos de especial protección como mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas y trabajadores migrantes.

Asimismo, se elaboró una batería de indicadores para hacer seguimiento a la implementación de la mencionada Política de Derechos Humanos, estableciendo una revisión anual que permita determinar el estado de su implementación y la necesidad de su actualización, en caso de ser necesario. Lo anterior se convierte en soporte fundamental para la documentación y respectiva implementación del proceso de debida diligencia formalizado.

Finalmente, cabe resaltar que los cambios mencionados fueron socializados con colaboradores y contratistas, y la política actualizada fue integrada al Sistema de Gestión Integral y publicada en la página web de la Compañía, con miras a garantizar el acceso a la información.

## c. Elaboración Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos

En 2022 se elaboró el Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos. El objetivo de este procedimiento es establecer los lineamientos para proveer remedio ante un impacto negativo en los derechos humanos relacionados con el manejo de quejas y reclamos presentados por parte de los grupos de interés, que permitan alcanzar resultados para contrarrestar o transformar en positivos dichos impactos. El procedimiento se integró al sistema de gestión de la Compañía y utilizó como criterios complementarios los mecanismos generales existentes en el Manual del Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos.

En el Procedimiento se estableció que la remediación puede considerar diferentes alternativas que dependerán del impacto, del grado de materialización y del tipo de riesgo. Estas alternativas son: i) disculpas; ii) restitución; iii) rehabilitación; iv) compensación financiera y no financiera; v) sanciones punitivas (penales o administrativas); vi) mandatos judiciales; vii) garantías de no repetición. Este Procedimiento se basó en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

## d. Elaboración Procedimiento de Seguridad Derechos Humanos

De la mano con la Gerencia de Seguridad Física, se elaboró el Procedimiento de Seguridad y Derechos Humanos cuyo objetivo es establecer los lineamientos para el relacionamiento de la Compañía con los responsables del mantenimiento de la seguridad pública y privada en el área de operación, así como implementar un procedimiento en caso de vulneración de derechos humanos por parte de los responsables del mantenimiento de la seguridad pública y privada en el desarrollo de sus funciones.

En el marco de este Procedimiento se establecieron pautas para mantener la seguridad de las operaciones de la Compañía bajo un marco que garantice el respeto por los derechos humanos. De igual forma se identificaron y definieron los pasos para el relacionamiento y apoyo con la Fuerza Pública y se asignaron responsabilidades a los integrantes del equipo de seguridad de la Compañía.



Este Procedimiento fue socializado y compartido con los integrantes de la Gerencia de Seguridad Física, con los contratistas de seguridad privada y con miembros de la Fuerza Pública.

### e. Matriz de riesgos, impactos y oportunidades en Derechos Humanos

La evaluación de los componentes relacionados con debida diligencia en derechos humanos permitió realizar una asociación de los riesgos y oportunidades de derechos humanos identificados por todas las áreas de Canacol en el periodo 2022. 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.

Este ejercicio fue socializado y validado con los representantes de los procesos operativos y de gestión involucrados y se constituye en una línea de base para incluir dentro del proceso de debida diligencia adaptado a las especificaciones en derechos humanos. En ese sentido, se iniciaron conversaciones con el área de planeación y análisis para incluir el proceso de asociación de derechos humanos dentro del desarrollo de los formatos de gestión de riesgos de la compañía con el fin que sean los responsables de cada una de las áreas los que paulatinamente comiencen a hacer la asociación.

En ese sentido, se elaboró un Procedimiento de Identificación y Gestión de Riesgos y Oportunidades en Derechos Humanos basado en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y articulado con el Procedimiento de Planificación de Riesgos y Oportunidades de la Compañía.

La matriz de riesgos, impactos y oportunidades en derechos humanos permitió identificar tanto los riesgos como las oportunidades en el desarrollo de la operación de Canacol. De la evaluación realizada en 2022 se desprenden las siguientes conclusiones:

#### Riesgos

- Del total de los riesgos relacionados con la operación de la Compañía, aproximadamente el 40% tiene algún tipo de asociación o relevancia para los derechos humanos.

- Las áreas de seguridad física, exploración, social y producción concentran el 57% de los riesgos relacionados con derechos humanos de la Compañía.
- Los derechos que más impactan la operación, precisamente por el tipo de actividad desarrollada en la industria son: 1) el derecho a la libertad, 2) el derecho a la seguridad; 3) el derecho a la salud; y 4) el derecho a la vida.
- El 58% de los riesgos asociados a derechos humanos se encuentran clasificados como riesgos medios.
- El 56% de los riesgos asociados a derechos humanos de la compañía tienen su origen en factores externos.

#### Oportunidades

- Del total de oportunidades relacionadas con la operación de la compañía, aproximadamente el 15% se asocian con derechos humanos.
- Los procesos de gerencia administrativa, seguridad física, ESG y salud ocupacional agrupan el 57% de las oportunidades asociadas con derechos humanos de la Compañía.
- El derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables es el derecho que tiene más oportunidades de ser explotado y desarrollado por parte de la Compañía.

Cabe resaltar que tanto los riesgos como las oportunidades asociadas a derechos humanos cuentan con una gestión adecuada según lo establecido en el procedimiento respectivo, de la cual el área legal elaboró un tablero de control para su debido seguimiento. Esta



práctica también quedará formalizada dentro del proceso de debida diligencia. Así mismo, todos los riesgos cuentan con un plan de prevención y mitigación internos. Estos planes de prevención y mitigación son evaluados periódicamente con el fin de determinar que se esté tratando el riesgo de forma adecuada y que el riesgo resultante después de haber aplicado los controles respectivos (riesgo residual), haya disminuido. De igual forma, la Compañía cuenta con un Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos, el cual fue desarrollado en este informe.

## f. Actividades de formación y capacitación

En el marco del compromiso con la formación en derechos humanos, en el 2022 se realizaron varias actividades de capacitación a nuestros diferentes grupos de interés dentro de los cuales se encuentran: colaboradores, contratistas y fuerza pública. La finalidad de estas jornadas de formación y capacitación es continuar fomentando una cultura de educación y respeto por los derechos humanos al interior de la compañía, que se extienda a los diferentes ámbitos de aplicación de todos nuestros colaboradores.

### Colaboradores

Se realizaron tres (3) capacitaciones virtuales dirigidas a todos los empleados de la compañía en temas de actualidad y relevancia en materia de derechos humanos: i) Acoso Laboral; ii) Violencia Basada en Género y iii) Sujetos de Especial Protección Constitucional.

Capacitación	Número de personas	Número de horas por persona	Total Horas
Acoso Laboral	99	1	99
Violencia Basada en Género	93	1.5	140
Sujetos de Especial Protección Constitucional	94	1.5	141

De igual forma, todos los empleados de la compañía deben realizar unos cursos de inducción y reinducción a través de la Plataforma C+ de forma periódica. Estos cursos nos permiten reforzar los contenidos y las políticas corporativas con respecto a temas como la equidad, la inclusión, la diversidad y la prevención y sanción de actos que deriven en acoso laboral.

Capacitación	Número de personas	Número de horas por persona	Total Horas
Acoso Laboral C+	226	0.7	158
Inducción Corporativa	155	1.6	248
Programa Diversidad, Inclusión y Equidad 2022	182	0.6	109
Re-inducción corporativa 2022	8	0.6	5

### Contratistas

Se realizaron cinco capacitaciones dirigidas a los contratistas de la compañía en materia de derechos humanos. En ellas se trataron temas como: i) Debida Diligencia en Derechos Humanos; ii) Instrumentos de Canacol en derechos Humanos; iii) Responsabilidad de los contratistas en Derechos Humanos. En total se capacitaron 724 contratistas (100%).

De igual forma, se realizaron tres capacitaciones especiales dirigidas a los contratistas de seguridad privada con el fin de formar al personal de seguridad en temas específicos de derechos humanos que son relevantes para el normal desarrollo de sus funciones. En ese sentido, en las capacitaciones: i) se socializó el Procedimiento de Seguridad y Derechos Humanos de la Compañía; ii) se compartieron los Instrumentos con los que cuenta Canacol para la prevención y mitigación de riesgos en Derechos Humanos; iii) se les indicó la importancia de la puesta en marcha de los Principios Voluntarios de Naciones Unidas en materia de seguridad. En total se capacitaron 41 miembros del personal de seguridad privada.



## Fuerza Pública

Se realizaron tres capacitaciones con la Fuerza Pública. En estas capacitaciones se abordaron temas como: i) Derecho Humanos y Derecho Internacional Humanitario; ii) Principios Voluntarios y iii) Procedimientos de Seguridad y Derechos Humanos. En total se capacitaron 39 miembros de la Fuerza Pública del área de influencia de Canacol.

## g. Campaña de Comunicaciones

En el 2022 se continuó con la campaña de comunicaciones interna, cuyo objetivo es informar y concientizar a los colaboradores en temas relacionados con derechos humanos. A través de esta campaña visual, buscamos incentivar a nuestros colaboradores en la promoción y respeto por los derechos humanos.

En el marco de esta campaña, la cual hace parte del proceso de implementación de los componentes de la debida diligencia, de la promoción de la política de derechos humanos de la Compañía y de la formación y capacitación permanente, se enviaron un total de 24 piezas gráficas en temas relevantes para los derechos humanos.

### Campaña de Comunicaciones en Derechos Humanos 2022

Mes	Temas Abordados	Mes	Temas Abordados
Enero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Panorama de actividades en Derechos Humanos 2022</li> <li>Seguridad y Derechos Humanos</li> </ul>	Julio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho a la Igualdad</li> <li>Derecho a la Nacionalidad</li> </ul>
Febrero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas y Derechos Humanos</li> <li>Debida Diligencia en Derechos Humanos</li> </ul>	Agosto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derechos de los Pueblos Indígenas</li> <li>Derechos de Tercera Generación</li> </ul>
Marzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres destacadas por su compromiso con los Derechos Humanos</li> <li>Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación</li> </ul>	Septiembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho al Voto</li> <li>Construcción de Paz</li> </ul>
Abril	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho a la Salud</li> <li>Deberes de los padres garantizando los derechos de los niños</li> </ul>	Octubre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Importancia de la Salud Mental como Derecho Humano</li> <li>Erradicación de la Pobreza</li> </ul>
Mayo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho al Trabajo Digno</li> <li>Diversidad Étnica y Cultural</li> </ul>	Noviembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hombres destacados por su compromiso con los Derechos Humanos</li> <li>Importancia de la Tolerancia</li> </ul>
Junio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho al Medio Ambiente Sano</li> <li>Prevención del Trabajo Infantil</li> </ul>	Diciembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de Inclusión respecto de la Población con Discapacidad</li> <li>Solidaridad Humana</li> </ul>



En el 2023 continuaremos con esta campaña apuntándole a seguir fomentando una cultura de promoción y respeto por los derechos humanos dentro de la Compañía. Es por esto que la campaña de comunicaciones en 2023 se enfocará en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

### **h. Enlaces en Derechos Humanos**

En el 2021 como parte de proceso de gestión del cambio se designaron enlaces de derechos humanos por cada una de las áreas de la compañía. El objetivo de los enlaces es que sean un apoyo al área de derechos humanos en la implementación del proceso de la debida diligencia y que se constituyeran en potencializadores del compromiso y respeto de los derechos humanos a través de la promoción de las campañas, las actividades y las acciones que se realizan desde el área.

En el 2022 se continuó con el proceso de maduración de esta iniciativa. En el marco del desarrollo de esta, el área de derechos humanos inició un proceso de capacitación a los enlaces para que estos pudieran cumplir mejor con su rol. En ese sentido, se realizaron cuatro capacitaciones en: i) Generalidades en Derechos Humanos; ii) Debida Diligencia en Derechos Humanos; iii) Impactos Positivos en Derechos Humanos; iv) Procedimiento de Gestión de Riesgos y Oportunidades en Derechos Humanos.

Así mismo, se realizaron reuniones periódicas para desarrollar la implementación de los compromisos adquiridos y articular el trabajo realizado. Uno de nuestros objetivos es el de conformar un equipo de derechos humanos multidisciplinario que se alimente de las experiencias y prácticas de los enlaces para fomentar una cultura en derechos humanos y que así mismo ayude a prevenir la materialización de los riesgos y que permita la ejecución de las oportunidades en derechos humanos.

### **i. Línea de denuncias independiente**

En el 2021 se habilitó una línea de denuncias para todos los temas relacionados con derechos humanos, ética y cumplimiento y protección de datos personales.

El objetivo en 2022 para el área de derechos humanos consistió en fortalecer la línea de denuncias como un canal independiente, anónimo, confidencial y seguro que permitiera que los colaboradores, clientes, contratistas y grupos de interés pudieran denunciar posibles acciones o vulneraciones a los derechos humanos que pudiesen afectar los intereses de Canacol Energy y/o sus grupos de interés.

Durante el 2022 se promovió una campaña para dar a conocer esta línea de denuncias a todos los colaboradores a través de las diferentes capacitaciones, plataformas e incluso a través de una campaña de comunicaciones que se llevó a cabo de la mano con comunicaciones internas. En el marco de este objetivo se buscó visibilizar la línea de denuncias a través de la página web de la compañía con el fin de facilitar los canales de acceso.

Cabe resaltar que la línea de denuncias se encuentra administrada por la empresa Resguarda, una empresa independiente, la cual se encarga de recibir y remitir las denuncias a las personas competentes dentro de la compañía. Los encargados de recibir las denuncias pueden gestionar las denuncias e iniciar el proceso de recolección de información y pruebas a través de la plataforma.

### **j. Miembros Corporativos de la Iniciativa de Principios Voluntarios**

En 2022 fuimos aceptados como miembros corporativos de la Iniciativa de Principios Voluntarios (Voluntary Principles Initiative). Principios Voluntarios es una iniciativa multilateral que promueve la aplicación de un conjunto de principios que orientan a las empresas a proporcionar y garantizar la seguridad de sus operaciones respetando los derechos humanos y el mejoramiento de calidad de vida de las comunidades.

La iniciativa está compuesta por gobiernos, organizaciones no gubernamentales y empresas de los sectores de extracción, recolección y desarrollo de recursos naturales y de energía.



La motivación de Canacol Energy para aplicar a la Iniciativa de Principios Voluntarios se basó en el compromiso de continuar mejorando los procesos internos en materia de seguridad y derechos humanos con el fin de obtener mayor reconocimiento y visibilidad por parte de los grupos de interés externos al trabajo realizado por la compañía.

### **k. Compromiso de Derechos Humanos de nuestros contratistas**

Nuestro compromiso es que nuestros contratistas se sumen a nuestros esfuerzos en el respeto de los derechos humanos y desarrollen sus funciones con observancia a nuestros principios y manuales en materia de derechos humanos.

Como muestra de ello, se diseñó un apartado especial en la plataforma de proveedores que permitirá determinar el estado de implementación de políticas de derechos humanos de los colaboradores y a partir de allí, diseñar conjuntamente planes de acción para el fortalecimiento de los derechos humanos en sus empresas. Así mismo se incluyó un criterio de derechos humanos para hacerle seguimiento a los contratistas críticos dentro de la plataforma.

Adicionalmente, se han incluido cláusulas de respeto y promoción de los derechos humanos en los contratos con los proveedores, la Adenda de Seguridad Física de la Compañía, la Guía de Buenas Prácticas Laborales y en el Código de Ética y Conducta para Proveedores.

### **l. Otras acciones**

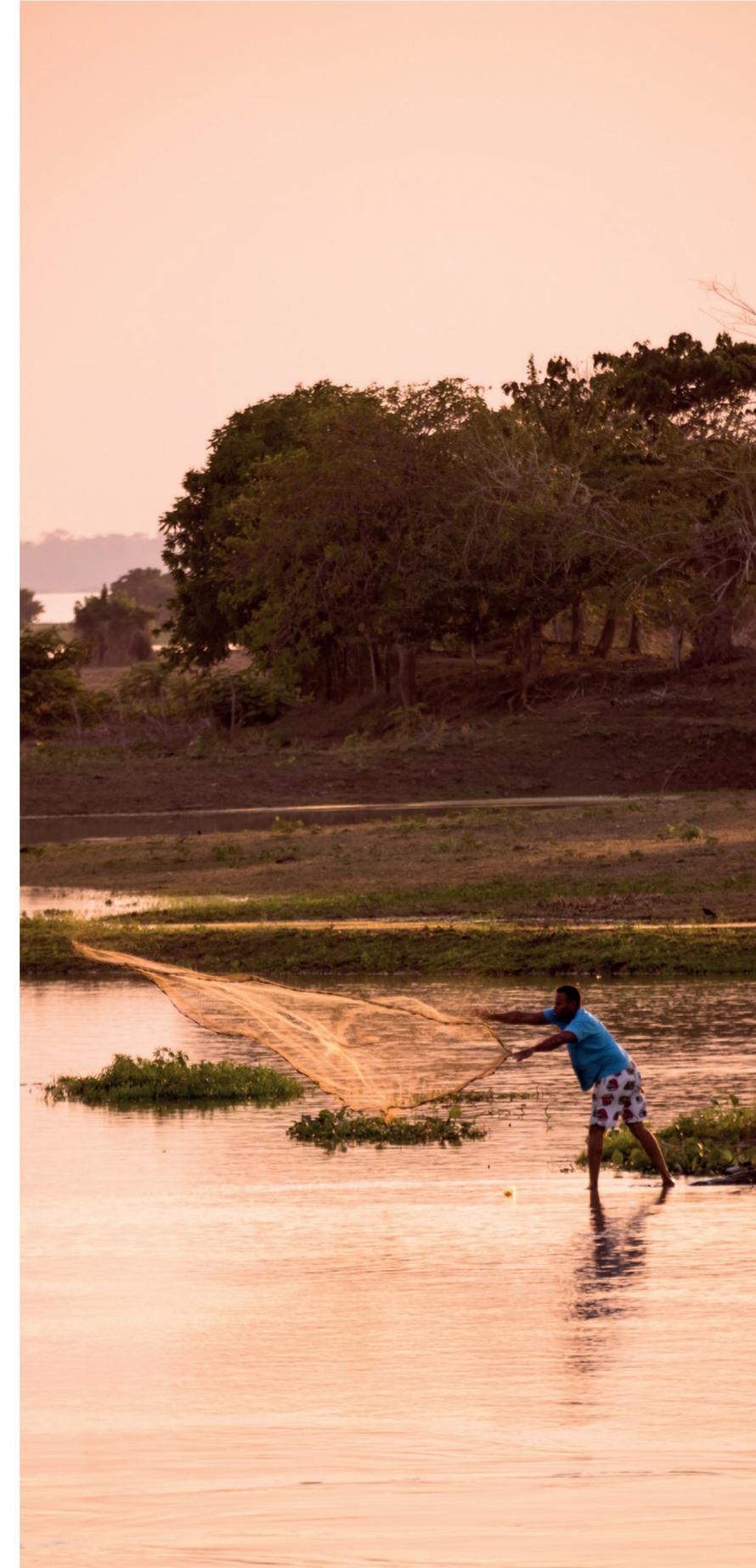
Durante 2022 Canacol participó activamente en las tres (3) sesiones de trabajo del Grupo de Derechos Humanos e Hidrocarburos liderado por la Agencia Nacional de Hidrocarburos y el Ministerio de Minas y Energía.

Adicionalmente, participó en diferentes sesiones ofrecidas por la Iniciativa de Pacto Global en las que el área de derechos humanos se capacitó en mecanismos de remediación de derechos humanos, entre otros temas relevantes para el sector.

Así mismo, en el mes de diciembre, se realizó la Segunda Jornada de los Derechos de los Niños con la participación de los hijos de nuestros colaboradores en el municipio de Sahagún. Durante el evento desarrollamos actividades didácticas con las familias para promover el cuidado y respeto por los derechos de los niños, así como los deberes de los padres en la protección de estos derechos. Como resultado se les fue entregado a los padres un diploma que certifica su compromiso.

De igual modo, en el marco de la Campaña de Solidaridad de la Compañía, se adelantaron jornadas de visitas a fundaciones de niños y adultos mayores en las que se hizo énfasis en la importancia del respeto y protección de los derechos humanos.

En el marco de la Certificación Sello Plata de Equipares, adelantamos reuniones con el área de Talento Humano y de ESG con el fin de implementar acciones efectivas que contribuyan a cerrar las brechas de género. En ese sentido, se desarrollaron campañas de corresponsabilidad dirigidas a los colaboradores de la compañía para concientizar sobre el reparto equilibrado de tareas entre ambos géneros en el hogar y se desarrollaron talleres para promover el uso de comunicación incluyente.



# Conclusiones

---

Teniendo en cuenta lo anterior, destacamos los principales logros obtenidos en el transcurso del 2022:

- Subimos 27 puntos en la calificación del Corporate Sustainability Assessment con respecto al año 2021. Actualmente contamos con una calificación de 84 puntos en la materia.
- Fuimos aceptados como miembros corporativos de la Voluntary Principles Initiative.
- Elaboramos e implementamos el Procedimiento de Remediación en Derechos Humanos.
- Elaboramos e implementamos el Procedimiento de Seguridad y Derechos Humanos.
- Elaboramos e implementamos el Procedimiento de Identificación y Gestión de Riesgos y Oportunidades en Derechos Humanos.

- Actualizamos la Política de Derechos Humanos.
- Actualizamos la Guía de Debida Diligencia de Derechos Humanos.
- Fortalecimos la Campaña de promoción de Derechos Humanos a través de la estrategia de comunicaciones y las capacitaciones en derechos humanos a los colaboradores y a los grupos de interés.

Para Canacol Energy es una prioridad velar por el respeto y la promoción de los derechos humanos en su actividad empresarial. En virtud de ello, en la vigencia 2023 continuaremos adelantando distintas acciones para seguir fortaleciendo la debida diligencia empresarial, el compromiso institucional y la cultura de educación y respeto de los Derechos Humanos.

