

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 1 de 10

Elaborado por	Patricia Apreza – Jefa de Gestion Social
Revisado por	Carolina Torrado–Directora de Sostenibilidad
Aprobado por	Felipe Guerrero – Vicepresidente Ejecutivo

1. MARCO CONCEPTUAL

El ejercicio de los Derechos Humanos en las empresas del Grupo DAABON está basado en dos conceptos rectores. La definición de Responsabilidad Social Empresarial que propone The Prince of Wales Business Leaders Forum – PWBLF - y el concepto de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

De esa manera, tenemos que, por Responsabilidad Social Empresarial se entiende “... el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”, (PWBLF, Prince of Wales Business Leaders Forum).

Derechos Humanos se define como “... el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada”.

A partir de los conceptos anteriores, las empresas del Grupo DAABON comprenden la Diligencia Previa como “...un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos”.

2. MARCO LEGAL

De la Organización de Naciones Unidas

- Declaración Universal de Derechos Humanos

Acto ocurrido en la Asamblea General de Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 mediante la Resolución 217 A (III); mediante el cual, líderes mundiales acogen los Derechos Humanos como ideal común. En su preámbulo, la Declaratoria queda fundamentada en el “reconocimiento de la dignidad intrínseca a todos los miembros de la familia humana”; considerando, entre otros aspectos, que “el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias”.

- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial

Fue ratificada por la Asamblea General el 21 de diciembre de 1965 y en cuyo Artículo 5, expresa el compromiso que tienen los Estados, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, a garantizar, entre otros, los siguientes derechos: i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 2 de 10

satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse;

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Ratificada el 3 de septiembre de 1981 y en cuyo Artículo 11 establece la obligatoriedad de los Estados signatarios de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano. Derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. Derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. Derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo. Derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. Derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

De igual forma, con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, los Estados deben: prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales (...) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

- Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos indígenas

Considerando que hacemos parte de una sociedad pluriétnica y pluricultural, las empresas del Grupo DAABON asumen como lineamiento para el desarrollo responsable todas sus actividades administrativas, productivas y logísticas, el contenido de la Declaración de las Naciones Unidas de septiembre de 2007, sobre los derechos de los pueblos indígenas.

- Convención sobre el Derecho de niños

Firmada por la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989, motivada en el reconocimiento de que “el niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, debe crecer en el seno de la familia, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Considerando que el niño debe estar plenamente preparado para una vida independiente en sociedad y ser educado en el espíritu de los ideales proclamados en la Carta de las Naciones Unidas y, en particular, en un espíritu de paz, dignidad, tolerancia, libertad, igualdad y solidaridad.

- Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 3 de 10

de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocido

Emitida por la Organización de Naciones Unidas, a través de la Resolución 2280 del 5 de junio de 2007. Los principios de esta declaración y la observancia del Derecho a la vida y a la libertad, constituyen las bases del respeto que la empresa profesa a hombres y mujeres que han asumido el papel de defensores y defensoras de los derechos humanos y el fortalecimiento de la democracia.

- Principios marco sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente

Las empresas del Grupo DAABON reconocen como un Derecho Humano el goce de un ambiente limpio; por tanto, del documento Principio marco sobre los Derechos Humanos y el Medio Ambiente es uno de los principales referentes en la planeación y desarrollo de sus procesos. “Los derechos humanos y la protección del medio ambiente son interdependientes. Un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible es necesario para el pleno disfrute de los derechos humanos (...)” **Principio 2.** Los Estados deben respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos con el fin de garantizar un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible”.

El Principio 4 de la misma declaratoria hace referencia a uno de los pilares de nuestra Política, que es la protección de los defensores; considerando que quien defiende el patrimonio ambiental de cualquier región o país, es un defensor de los Derechos Humanos: “Los defensores de los derechos humanos incluyen a personas y grupos de personas que se esfuerzan por proteger y promover los derechos humanos relacionados con el medio ambiente (...). Los que trabajan para proteger el medio ambiente del que depende el disfrute de los derechos humanos también protegen y promueven los derechos humanos, independientemente de que se identifiquen a sí mismos como defensores de los derechos humanos.

- Pacto Mundial de Naciones Unidas

Una iniciativa de Naciones Unidas, presentado en el Foro Económico Mundial de DAVOS, que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- De la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, 2007

Artículo 1. Los indígenas tienen derecho, como pueblos o como individuos, al disfrute pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos⁴ y las normas internacionales de derechos humanos.

Artículo 10. Los pueblos indígenas no serán desplazados por la fuerza de sus tierras o territorios. No se procederá a ningún traslado sin el consentimiento libre, previo e informado de los pueblos indígenas interesados, ni sin un acuerdo previo sobre una indemnización justa y equitativa y, siempre que sea posible, la opción del regreso.

Artículo 26. 1. Los pueblos indígenas tienen derecho a las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 4 de 10

han poseído, ocupado o utilizado o adquirido. 2. Los pueblos indígenas tienen derecho a poseer, utilizar, desarrollar y controlar las tierras, territorios y recursos que poseen en razón de la propiedad tradicional u otro tipo tradicional de ocupación o utilización, así como aquellos que hayan adquirido de otra forma. 3. Los Estados asegurarán el reconocimiento y protección jurídicos de esas tierras, territorios y recursos. Dicho reconocimiento respetará debidamente las costumbres, las tradiciones y los sistemas de tenencia de la tierra de los pueblos indígenas de que se trate.

De la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE -

- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Adoptada el 25 de mayo de 2011 por los gobiernos adherentes y reconocidas por Colombia, a partir de abril de 2020, fecha en la que se dio la adhesión del país a la Organización.

De la Organización Internacional del Trabajo – OIT -

- Principios y derechos fundamentales en el trabajo – Declaración de la O.I.T. Adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra en junio de 1998.
 - Libertad de asociación; libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
 - Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
 - Abolición efectiva del trabajo infantil;
 - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
 - Entorno de trabajo seguro y saludable.
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – sobre trabajo infantil
 - Convenio 138 sobre la edad mínima
 - Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil
- Declaraciones sobre igual de género
 - Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1965)

Del Ministerio del Interior de la República de Colombia

DECRETO 1320 DE 1998; por el cual se reglamenta la consulta previa con las comunidades indígenas y negras para la explotación de los recursos naturales dentro de su territorio

Artículo 1º. Objeto. La consulta previa tiene por objeto analizar el impacto económico, ambiental, social y

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 5 de 10

cultural que puede ocasionarse a una comunidad indígena o negra por la explotación de recursos naturales dentro de su territorio, conforme a la definición del artículo 2º del presente decreto, y las medidas propuestas para proteger su integridad.

Artículo 2º. Determinación de territorio. La consulta previa se realizará cuando el proyecto, obra o actividad se pretenda desarrollar en zonas de resguardo o reservas indígenas o en zonas adjudicadas en propiedad colectiva a comunidades negras. Igualmente, se realizará consulta previa cuando el proyecto, obra o actividad se pretenda desarrollar en zonas no tituladas y habitadas en forma regular y permanente por dichas comunidades indígenas o negras, de conformidad con lo establecido en el siguiente artículo. (Ver en: Protocolo de Identificación y Reconocimiento de Derechos Consuetudinarios)

3. MARCO POLÍTICO

• Política corporativa de Responsabilidad Social Empresarial

A través de esta declaración, El GRUPO DAABON emite su Política de Responsabilidad Social Empresarial, enmarcada en la legislación colombiana, los principios y valores que son la base de su gestión: Respeto, Integración, Sostenibilidad y Amor.

Queda así establecido:

- Toda persona o comunidad, que de una u otra forma reciba influencia de las actividades desarrolladas por una de las empresas del Grupo DAABON es sujeto de atención especial por parte de las dependencias encargadas de los programas de Responsabilidad Social Empresarial; haciendo lo máximo posible para que el accionar de las Compañías se traduzca en oportunidad de desarrollo, acompañamiento, transferencia de conocimiento, apoyo técnico y, en general, en una experiencia de buena vecindad.
- DAABON reconocerá la legitimidad de las autoridades cívicas o tradicionales, líderes, representantes legales; entre otras figuras representativas, que las comunidades y sus organizaciones asuman como interlocutores válidos para el diálogo, la concertación, la negociación y cualquier otro mecanismo que brinde la posibilidad de interacción.
- A través de su Sistema de Quejas y Reclamos, DAABON pone a disposición un procedimiento idóneo que facilita la comunicación en doble vía y de manera directa, con personas, organizaciones e instituciones interesadas en establecer contacto con las Compañías, independientemente de sus motivaciones.
- En aquellos casos en que el uso del Sistema de Quejas y Reclamos esté motivado en una falta al Código de Ética de la Compañía, cometida por un miembro de su equipo de trabajo, cualquiera que sea su ubicación en la escala jerárquica o estructura operativa; proveedor o contratista, y siempre que se compruebe la conducta expuesta, la empresa se compromete a poner a salvo sus principios y valores; bien sea a través de la desvinculación o la terminación inmediata de la relación comercial,

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 6 de 10

contractual o laboral y, para las circunstancias en las cuales el comportamiento constituya un acto punible, dar aviso inmediato a las autoridades competentes.

- Las empresas del Grupo DAABON harán el máximo esfuerzo posible para que sus relaciones con las comunidades o personas que reciban su influencia estén mediadas por un diálogo franco, en un lenguaje compartido, en los espacios y tiempos que las partes consideren apropiados.
- En ese mismo sentido y con el fin de tener una “alerta temprana” de cualquier situación que esté afectando o que, potencialmente, afecte a las comunidades vecinas, a sus proveedores o a cualquier otro actor social que reciba su influencia, las empresas del Grupo DAABON desarrollarán actividades encaminadas a obtener Estudios de Impacto Social, mediante la aplicación de herramientas participativas.

Para el caso de las empresas que derivan su actividad económica de la transformación o comercialización de un producto agrícola y éste provenga, total o parcialmente, de proveedores o áreas de producción independientes, el estudio abarcará los impactos sobre los proveedores asociados o con quienes se tenga algún tipo de acuerdo comercial. Los aspectos a evaluar serán:

- Derechos Humanos
- Igualdad de género
- Derechos Laborales (Cumplimientos de las Convenciones y Acuerdos firmados con la Organización Internacional del Trabajo – OIT-)
- Derechos Consuetudinarios
- Medios y modos de vida tradicionales y/o ancestrales
- Seguridad alimentaria
- Acceso a tierras
- Condiciones del medio ambiente natural
- Altos Valores de Conservación
- Con el fin de mantener el cuidado sobre los aspectos antes anotados, las evaluaciones y estudios de impacto de los proveedores sobre su propio contexto, también abarcará la verificación del cumplimiento de los temas antes anotados.

La presente Política es de obligatorio cumplimiento para todos quienes conforman los equipos e instancias de gobierno corporativo, desarrollo operativo y logístico; gestión del talento humano y social; gestión administrativa, estrategia comercial, gestión de compras y demás contextos, en las diferentes compañías que hacen parte del Grupo DAABON.

- **Política corporativa de Derechos Humanos**

Con base en los acuerdos y declaraciones mundiales o de país que anteceden, las empresas del Grupo DAABON declaran su compromiso con la protección y promoción de los Derechos Humanos, a través de las siguientes decisiones:

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 7 de 10

- a. Prohibir todo acto que constituya violación de los Derechos Humanos, en las diferentes fases de sus actividades productivas y/o comerciales; al igual que cualquiera de los eslabones de su cadena de suministros.
- b. Prohibir, a través de su política de contratación, todo comportamiento discriminatorio en los procesos de selección.
- c. Prohibir en sus diferentes unidades y áreas de trabajo todo comportamiento discriminatorio entre pares y a través de las escalas jerárquicas.
- d. Prohibir la contratación de menores de dieciocho años para ninguna de las empresas del Grupo; cualquiera que sea la colocación que se requiera cubrir.
- e. Prohibir el ingreso de menores de edad a instalaciones industriales.
- f. Permitir el ingreso de menores de edad a las áreas agrícolas, sólo para actividades educativas; en áreas en la que no se ponga en riesgo su integridad física
- g. Exigir a proveedores de frutas, bienes y/o servicios el cumplimiento de los Derechos del Niño.
- h. Facilitar la labor de los defensores de los Derechos Humanos, cuando la gestión corporativa sea de su interés.
- i. Incluir en procesos de debida diligencia, estudios que determinen las características y condiciones ambientales del lugar de interés para el proyecto de cualquiera de las empresas del Grupo DAABON.
- j. Adelantar los estudios sociales y ambientales que sean necesarios para identificar, priorizar y minimizar riesgos en ambas dimensiones.
- k. Generar actividades permanentes de monitoreo de impactos
- l. Sensibilizar y promover la libertad de asociación y la libertad sindical entre los miembros de su equipo
- m. Respetar los acuerdos y espacios convenidos con la organización sindical; permitiendo el normal desarrollo de sus funciones.
- n. Prohibir toda forma de maltrato físico y/o psicológico en sus diferentes unidades de trabajo o negocio
- o. Crear y ejecutar planes de Salud y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo con la identificación de panoramas de riesgos
- p. Asumir, de manera irrestricta, la normatividad laboral del Estado en el que se encuentre la empresa.
- q. Tomar medidas para impedir, a toda costa, conductas discriminatorias entre pares y a través de las escalas jerárquicas. Esto hace referencia a la existencia de un sistema de quejas y reclamos para situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral; al igual que, la creación de espacios permanentes de diálogo entre empresa y trabajadores (comité de género, comité de convivencia, comité de trabajadores).
- r. Prohibir todo comportamiento discriminatorio que incida de manera negativa en la inclusión de la mujer como miembro de los equipos de trabajo.
- s. Crear espacios de sólo mujeres, para abordar temas laborales y no laborales directamente relacionados con su condición de ser femenino
- t. A través de procesos de debidas diligencias, evitar que un nuevo proyecto de expansión o instalación de infraestructuras vulnere derechos de pueblos ancestrales o tradicionales.
- u. Reconocer en los líderes tradicionales de los pueblos ancestrales y/o tradicionales, interlocutores válidos para las gestiones de las empresas que, de una u otra forma, estén relacionadas con sus territorios, costumbres, concepto propio de bienestar y desarrollo, etc.

4. PROCEDIMIENTO DE DILIGENCIA PREVIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

El procedimiento de Diligencia Previa se cumple en los siguientes momentos y constituye paso fundamental

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 8 de 10

para la toma de decisiones en medio de la gestión empresarial; a través del cual, se da cumplimiento a los mandatos de sus Políticas de Responsabilidad Social y Derechos Humanos. Constituye, en esencia, un mecanismo de prevención de situaciones que pueden poner en riesgo las relaciones de las empresas del Grupo DAABON con sus stakeholders y con el marco normativo atinente.

I. Identificación de impactos potenciales

a. Identificación de impactos potenciales en materia de posesión o propiedad sobre la tierra

Previo a un proceso de adquisición de tierras, establecimiento de una nueva infraestructura agroindustrial o logística, las empresas del Grupo DAABON parten de hacer un exhaustivo estudio de títulos, para evitar circunstancias tales como, falsa tradición, proceso judicial en curso, normativas que impiden la venta (algunos procesos de titulación, por ejemplo); entre otras condiciones que puedan generar un riesgo al momento de definir la legitimidad de la propiedad.

Al tiempo, se verifican posibles afectaciones a comunidades o grupos humanos presentes en el área de intervención directa y/o de influencia. Esto implica elevar consultas o solicitar certificaciones a organismos regionales o nacionales – según sea el caso – que puedan asegurar la condición legal o normativa del área.

Predominan en esta consulta al Ministerio de Desarrollo Rural, a través del Instituto Geográfico Agustín Codazzi; la Agencia Nacional de Tierras, la Superintendencia de Notariado y Registro; Defensoría del Pueblo, Administraciones locales.

b. Identificación de impactos potenciales por lavado de activos y financiación del terrorismo

La “Lista Clinton” y el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo son dos fuentes que se consultan para prevenir que las inversiones de cualquiera de las empresas del Grupo DAABON sean utilizadas con el fin de “legalizar” dineros provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos y/o la financiación del terrorismo.

c. Identificación de impactos potenciales sobre formas de vida tradicionales o ancestrales

Tal como está consignado en el **Protocolo de Identificación y Reconocimiento de los Derechos Consuetudinarios**, uno de los aspectos más destacados del proceso de Diligencia Previa es la identificación de sitios, áreas, costumbres, manifestaciones culturales o religiosas de una comunidad tradicional (campesinos, pescadores artesanales, recolectores, etc.) o un grupo reconocido como minoría étnica, puedan ser vulneradas por una decisión empresarial.

Se aplica para para adquisición de tierras, por proceso de compra, arrendamiento, contrato de comodato, entre otras figuras jurídicas concernientes. Instalación de infraestructura productiva y obras conexas. Establecimiento de cultivos. Aprovechamiento de recursos naturales. Otras actividades relacionadas con el objeto social de la Compañía

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 9 de 10

Este proceso incluye:

- Consulta a fuentes del Estado que puedan certificar la presencia o no de grupos étnicos y el carácter de Resguardo Indígena o Reserva de Afrodescendientes que pueda tener la totalidad o parte del territorio sobre el que se tenga interés; así como la existencia de sitios de interés religioso o sagrado para grupos étnicos (Instituto Colombiano de Antropología y Ministerio del Interior)
 - Reuniones con líderes de las comunidades presentes en el área y autoridades locales, con los que se pueda acceder a información sobre uso y manejo del territorio; lo mismo que sobre la dinámica poblacional existente.
- d. Identificación de impactos potenciales sobre recursos naturales de importancia local, regional o nacional

La identificación de impactos potenciales sobre recursos naturales abarca la consulta de documentos y entidades del ámbito local (Planes de Ordenamiento Territorial, Planes de Ordenamientos de Cuencas, Declaratorias de área de reserva municipales, distritales o de la sociedad civil. Del nivel regional (Corporaciones Autónomas Regionales) y del ámbito nacional (Ministerio del Medio Ambiente, Unidad Especial de Parques Nacionales, institutos de investigación adscritos al Sistema Nacional Ambiental.

Implica, igualmente, el desarrollo de consulta a pobladores locales sobre la importancia cultural, económica o religiosa de áreas y especies (Estudios de Altos Valores de Conservación).

II. RESULTADOS

Los resultados de un proceso de Diligencia Previa pueden llevar a que se establezcan medidas de manejo o se llegue a una etapa posterior de consulta o concertación. Pueden, incluso, determinar el desistimiento de una negociación.

5. Consulta previa

De acuerdo con el Protocolo de Identificación y Reconocimiento de Derechos Consuetudinarios, "... en aquellos casos en que se identifique la presencia y algún tipo de uso (religioso, productivo, recreativo, de abastecimiento, etc.) de algún grupo étnico reconocido por el Ministerio del Interior, se procederá a la Consulta previa, según los parámetros establecidos por el mismo Ministerio.

6. Concertación y acuerdos de convivencia

En caso contrario al anterior; siempre que existan comunidades vecinas al área sobre la que se proyecta un desarrollo productivo, se cumplirá un proceso de diálogo y concertación, para identificar áreas y usos tradicionales, que potencialmente puedan llegar a ser afectadas. Los resultados de este proceso serán incorporados a los planes de Manejo Ambiental y Social; lo mismo que, a los planes de implementación del cultivo, creación y/o instalación de obras o infraestructuras, entre otras actividades propias del quehacer de la empresa.

	MECANISMOS DE OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DEBIDA DILIGENCIA	Versión: 01
		Vigente desde: 13/04/2023
		Página 10 de 10

Tanto los resultados de un proceso de consulta previa o de concertación y acuerdo de convivencia son de obligatorio cumplimiento y se incorporan a los Planes de Manejo de las Compañías.

a. Planes de Manejo

Los Planes de Manejo están basados, tanto en los acuerdos arrojados por los procesos de consulta y concertación, como en los riesgos potenciales que se identifiquen independientemente de estos dos mecanismos y frente a los cuales se deban diseñar acciones que contribuyan a prevenir o mitigar la influencia de las actividades que desarrolla la Empresa.

b. Divulgación

Los resultados de un procedimiento de Diligencia Previa en materia de Derechos Humanos y, específicamente, aquellos que resulten de procesos de consulta o concertación, son de obligatorio cumplimiento para las empresas del Grupo DAABON y serán divulgadas en los medios establecidos para ello (Reporte de Sostenibilidad y página web). De igual forma, los planes de manejo, que contemplan medidas de mitigación y prevención de los impactos, junto con sus mecanismos de monitoreo, tienen carácter de documentos públicos.

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	FECHA
2	Actualización 2022	Patricia Apreza	20/03/2023



**FELIPE GUERRERO ZUÑIGA
VICEPRESIDENTE EJECUTIVO GRUPO DAABON**