Observatorio Radar en
Empresas y Derechos Humanos

Special Issue

En alianza con:

Universidad de La Sabana

EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS
Clínica Jurídica - Interés Público y DD. HH.

Cámara de Comercio de Bogotá



Introducción

Esta edición especial presenta la primera compilación anual de los boletines mensuales y especiales del Observatorio “Radar en Derechos Humanos y Empresa”, iniciativa de la Clínica de Empresa y Derechos Humanos surgida de la alianza estratégica entre la Universidad de La Sabana y la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB). Su propósito central es analizar y sintetizar las novedades regulatorias, jurisprudenciales, noticiosas y de política pública relevantes sobre empresas y derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional.

El origen de este esfuerzo se remonta al segundo semestre de 2022 con el lanzamiento del laboratorio Capstone sobre empresas y derechos humanos. Esta asignatura electiva, estaba dirigida a estudiantes de últimos semestres de Derecho y nació con el propósito de formarlos como futuros consultores empresariales mediante una estrategia de educación experiencial, que les permitía brindar asesoramiento gratuito de alta calidad a empresas de diversos sectores a través del desarrollo de procesos de debida diligencia en derechos humanos.

Este antecedente permitió que en 2025 se lanzara, en alianza con la CCB, la primera Clínica sobre Empresa y Derechos Humanos en Colombia, la cual en su primer año de gestión asesoró a 22 empresas de diferentes sectores económicos, consolidando un compromiso tangible con la promoción y protección de los derechos fundamentales en el ámbito empresarial.

Durante 2025, año particularmente dinámico en materia de empresa y derechos humanos, el trabajo de la Clínica alcanzó hitos de alto impacto. Entre ellos se destacan la contribución técnica a la primera ordenanza departamental sobre debida diligencia empresarial en derechos humanos, el seguimiento técnico al Proyecto de Ley 153 y una participación activa en el proceso de negociación del instrumento jurídicamente vinculante sobre empresa y derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas.

La Clínica cuenta actualmente con tres ejes de acción: i) asesoría en debida diligencia en derechos humanos para empresas; ii) diseño y ejecución de talleres y capacitaciones sobre derechos humanos, empresa y debida diligencia en derechos humanos dirigidos a empresarios; y iii) elaboración y publicación de insumos, análisis jurídicos y recursos prácticos para el sector empresarial, a través del Observatorio “Radar en Derechos Humanos y Empresa”.

Como uno de los pilares fundamentales de la Clínica, el Observatorio “Radar en Derechos Humanos y Empresa” se ha consolidado como un espacio especializado de investigación y análisis jurídico. Sus publicaciones se difunden a través de la página web de la CCB y son desarrolladas por un equipo multidisciplinario conformado por profesores y estudiantes de la Clínica. De manera periódica, el Observatorio elabora boletines, informes y análisis jurídicos orientados a los desafíos contemporáneos de la relación entre empresa y derechos humanos. En este marco, el presente compendio persigue tres objetivos centrales: ofrecer una evaluación sistemática del panorama normativo nacional e internacional; generar conocimiento especializado que sirva como guía e insumo para los empresarios; y actuar como un puente que traduzca las exigencias internacionales en herramientas operativas para la gestión empresarial.





El Observatorio Radar funciona como un repositorio especializado de información técnica estructurada en seis secciones: (i) Actualidad nacional, que monitorea cambios normativos, sentencias judiciales, avances en políticas públicas en Colombia y hechos noticiosos relevantes en el marco del régimen de Empresa y Derechos Humanos; (ii) Actualidad internacional, que analiza y presenta las tendencias globales, nuevas normativas o directrices de otros Estados u organismos internacionales en materia de responsabilidad empresarial en materia de Derechos Humanos; (iii) Foco, el cual es un espacio de análisis a desglosar el tema más relevante para los empresarios; (iv) Toman la palabra, que integra testimonios y la visión de empresarios y expertos; (v) Curiosidades en Empresa y Derechos Humanos, orientada a la pedagogía de conceptos claves y novedades en la materia para los empresarios; y (vi) La empresa: promotora de derechos humanos, sección que destaca casos de éxito y buenas prácticas corporativas en la protección de derechos.

Los doce boletines mensuales compilados en este volumen, publicados originalmente en la página web de la CCB, proporcionan a los empresarios herramientas prácticas para la toma de decisiones informadas conforme a los estándares nacionales e internacionales. Esta labor de síntesis crítica contextualiza desarrollos globales en las realidades específicas de las empresas de la región, ofreciendo listas de verificación y marcos de referencia que asisten al empresario en la implementación efectiva de políticas internas de debida diligencia y respeto a los derechos humanos.

Adicionalmente, el Observatorio publicó en 2025 dos boletines especiales sobre temas emergentes y de particular relevancia, en los cuales se desarrolló un análisis riguroso que proporciona a los empresarios una visión comprensiva del contexto y la regulación nacional e internacional. Los temas abordados fueron: (i) el deber de debida diligencia reforzada para empresas en zonas de conflicto armado bajo el Derecho Internacional y sus implicaciones para Colombia; y (ii) la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA) y los estándares jurídicos aplicables.

Esta edición especial organiza los análisis del año 2025 en dos secciones: primero, compila las doce ediciones mensuales y después, presenta las dos ediciones especiales diseñadas especialmente para los empresarios colombianos.

En un contexto empresarial donde la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa han dejado de ser opcionales para convertirse en imperativos estratégicos, este compendio aspira a servir como hoja de ruta para que la implementación de los derechos humanos trascienda el compromiso formal y se materialice en prácticas operativas concretas. Al facilitar la integración de consideraciones éticas en las decisiones de negocio, el Observatorio “Radar en Derechos Humanos y Empresa” contribuye a la construcción de un tejido empresarial más responsable, resiliente y alineado con los desafíos actuales. La promoción de los derechos humanos en el sector privado no solo representa un imperativo ético, sino también una ventaja competitiva en mercados cada vez más exigentes con la conducta empresarial responsable.

TABLA DE Contenido

Volumen 1 08
Volumen 2 14
Volumen 3 21
Volumen 4 27
Volumen 5 33
Volumen 6 40
Volumen 7 47
Volumen 8 53
Volumen 9 59
Volumen 10 65
Volumen 11 71
Volumen 12 78
Ed. Especial 1 86
Ed. Especial 2 105
Conclusiones y recomendaciones.....137

ÍNDICE Temático

Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los DD.HH. sobre Colombia.....10

Regulaciones de la Unión Europea

- Directiva (UE) 2024/1760 sobre debida diligencia empresarial en sostenibilidad CSDDD 11
- Directiva (UE) 2025/794 “Stop-the-Clock”.....23
- Impacto de la regulación europea en empresas colombianas vinculadas a cadenas de suministro internacionales 16
- Acuerdo de la UE que modifica requisitos de Información Ambiental para las empresas 81
- Protect USA Act of 2025: un nuevo marco regulatorio frente a las iniciativas europeas de sostenibilidad empresarial 73

Inteligencia artificial, tecnología y Derechos Humanos

- Lo que deben saber las empresas 36
- La OIT y las plataformas digitales 49
- Blockchain y el respeto de los Derechos Humanos 62

Debida diligencia empresarial en la Opinión Consultiva 32 de 2025 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 42

Índice
TEMÁTICO

Negociación del Tratado Internacional Jurídicamente Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos

- Participación de Colombia y la realización de mesas técnicas lideradas por la Cancillería 66
- Avances y desafíos en la negociación del tratado vinculante sobre empresas y Derechos Humanos 67

Normatividad nacional

- Proyecto de Ley 153 de 2025-Cámara “Por medio del cual se establecen deberes y responsabilidades en materia de empresas y derechos humanos” 60
- Ordenanza de Cundinamarca sobre debida diligencia empresarial en derechos humanos 79
- Consulta pública para la construcción del marco normativo nacional de empresas y DD.HH. en Colombia 22
- Implicaciones para el sector empresarial de elevar el derecho a la alimentación a rango constitucional 69
- Circular de la Supersociedades que impulsa la transparencia y la sostenibilidad empresarial 72

Boletín Especial - Debida diligencia reforzada para empresas que operan en contextos de conflicto armado 86

Boletín Especial - Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA): Estándares jurídicos y deberes empresariales 105

VOL. 1
2025



ACTUALIDAD NACIONAL

Lanzamiento de la primera Clínica Jurídica sobre Empresa y DDHH en Colombia

La Universidad de La Sabana, en alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá ha lanzado una línea sobre Empresa y Derechos Humanos dentro de la **Clínica Jurídica de Interés Público y Derechos Humanos**. Inaugurada el 6 de febrero de 2025, esta iniciativa busca asesorar gratuitamente a empresas en procesos de debida diligencia en derechos humanos. En su fase inicial, 21 empresas de distintos sectores manifestaron su interés en participar en esta asesoría. Así mismo, la Clínica estará a cargo del observatorio “Radar” sobre empresa y derechos humanos y ofrecerá capacitaciones gratuitas sobre derechos humanos y empresas para las empresas.

El proyecto surge del laboratorio “Capstone de Empresa y Derechos Humanos”, creado en 2022 como una asignatura electiva para estudiantes de derecho a través de la cual los alumnos asesoraron a empresas en la aplicación de procesos de debida diligencia logrando resultados positivos que impulsaron la creación de la Clínica. Este programa representa un avance clave en la **promoción de prácticas empresariales sostenibles** y reafirma el papel de la academia en la defensa de los derechos fundamentales.

Sentencia de la Corte Constitucional

La sentencia T-029 de 2025, reafirma la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos. En esta decisión, la Corte Constitucional revisó el fallo del Juzgado Administrativo de Valledupar y determinó que se incurrió en un defecto fáctico. Según la Corte, la orden de proteger el derecho a la consulta previa de la comunidad indígena exige demostrar la existencia de acuerdos que reflejen su participación efectiva en el plan de cierre de las minas de carbón a cielo abierto de Calenturitas y La Jagua, lo que implica el desacato de la orden.

Este fallo hace parte la línea jurisprudencial de la Corte que ha analizado la responsabilidad empresarial por asuntos de derechos humanos. Con esta decisión, la Corte enfatiza la responsabilidad de las empresas de garantizar la participación efectiva de las comunidades en decisiones que afectan sus territorios, reforzando así su obligación de respetar los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades e incluso en el cese de operaciones.

Leer la sentencia aquí

ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Empresas y Derechos Humanos en el informe anual del Alto Comisionado sobre Colombia

El 24 de febrero de 2025, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Volker Türk, presentó su **informe anual sobre la situación de los Derechos Humanos en Colombia**. Entre varias recomendaciones hechas a Colombia, se destaca la siguiente:

"(...) Instar a la garantía y el respeto efectivo de los derechos humanos frente al desarrollo de actividades empresariales, en concordancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y lo enunciado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas trasnacionales y otras empresas en su visita al país y, especialmente, cumplir con las sentencias judiciales pendientes de implementación."

El informe se presentará ante el Consejo de Derechos Humanos el 3 de marzo de 2025 y podrá ser consultado en este link.



Aprobación del Omnibus simplificador de la nueva Directiva Europea

El 26 de febrero de 2025, la UE ha aprobado una reforma clave para **simplificar las normativas** de sostenibilidad empresarial y **reducir la carga administrativa** de las compañías en la UE. Esta iniciativa busca armonizar regulaciones, eliminando requisitos para muchas empresas y flexibilizando los plazos de cumplimiento. Entre los cambios más relevantes en la CSDDD (ver más abajo), se amplía el tiempo de implementación hasta 2028, se reduce la frecuencia de actualización de los procesos de diligencia debida y se eliminan ciertas obligaciones como la responsabilidad civil de las empresas.

Para empresas colombianas con operaciones o relaciones comerciales en la UE, estos cambios podrían implicar una **menor carga regulatoria**, ya que las grandes empresas europeas tendrán menos exigencias sobre sus cadenas de valor. No obstante, mantener altos estándares en derechos humanos y sostenibilidad seguirá siendo clave para su competitividad en el mercado europeo.

Ver más

Foro sobre Empresas y Derechos Humanos

El 13° Foro sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, celebrado del 25 al 27 de noviembre de 2024 en Ginebra, reafirmó la importancia de una **"economía de derechos humanos"** para construir sociedades más estables y prósperas. Volker Türk, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, destacó que el respeto a los derechos humanos no solo es una obligación moral, sino también una estrategia esencial para la sostenibilidad empresarial.

Ver más



FOCO

La nueva directiva europea sobre Debida Diligencia (CSDDD)

La Directiva (UE) 2024/1760 sobre debida diligencia en materia de sostenibilidad (CSDDD), aprobada por el Parlamento Europeo el 13 de junio de 2024, establece un marco obligatorio para que las empresas identifiquen, prevengan y mitiguen impactos negativos en los derechos humanos y en el medioambiente dentro de sus operaciones y cadenas de suministro. Su aplicación será progresiva desde 2028 hasta 2029 y regirá a numerosas empresas dentro de la Unión Europea y en otros países.

Las empresas deberán adoptar políticas de debida diligencia, evaluar riesgos, implementar mecanismos de reclamación y monitorear periódicamente sus estrategias. Además, tendrán que desarrollar planes climáticos alineados con el Acuerdo de París para limitar el calentamiento global a 1,5 °C. También deberán garantizar la transparencia de estos procesos, comunicando de manera pública sus estrategias y avances en materia de sostenibilidad. **La directiva refuerza la responsabilidad en la cadena de suministro, exigiendo controles sobre socios comerciales y proveedores.**

El incumplimiento de estas obligaciones puede derivar en sanciones administrativas y civiles.

Con esta normativa, la Unión Europea refuerza su liderazgo global en sostenibilidad empresarial, **promoviendo una mayor transparencia y responsabilidad corporativa** en el respeto a los derechos humanos y el medioambiente.

Aunque dirigida principalmente a grandes corporaciones europeas, esta normativa **afecta a empresas colombianas** que forman parte de las cadenas de suministro de compañías europeas, ya que estas exigirán a sus proveedores el cumplimiento de estándares más estrictos para asegurar su propia conformidad con la directiva. Por lo tanto, las empresas colombianas deberán adaptar sus prácticas para mantener relaciones comerciales con el mercado europeo.

Como se mencionó en la sección anterior, esta directiva **ha sido simplificada** por el paquete Omnibus aprobado el 26 de febrero de 2025.

Ver más.

TOMA LA PALABRA

“La Clínica de Empresas y Derechos Humanos es el resultado de varios años de trabajo con la Universidad de La Sabana y un reflejo del compromiso de la Cámara de Comercio de Bogotá con el sector empresarial, principalmente las Pymes. A través de esta iniciativa, buscamos fortalecer el compromiso del sector empresarial con los derechos humanos a través de asesoría, formación e investigación aplicada. Este espacio no solo busca fortalecer a las empresas, sino que también impulsa el desarrollo de profesionales con una visión ética y práctica del derecho. Con esta Clínica, se espera acompañar este año a más de 20 empresas en sus procesos de debida diligencia en derechos humanos, dar a conocer información relevante y de interés en el Radar de Empresas y más de 36 horas de formación sobre la relación de esta temática y los negocios. Así como aportar a la agenda 2030, haciendo parte de la construcción de ciudades y comunidades más sostenibles.”



Ángela Garzón
Vicepresidenta de Articulación Público Privada de la CCB

CURIOSIDADES

¿Qué es la debida diligencia en materia de derechos humanos?

La debida diligencia en derechos humanos es el proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas sobre los impactos adversos que sus actividades pueden generar en los derechos humanos. Este concepto, establecido en los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU** (2011), implica que las empresas deben evaluar continuamente sus operaciones y relaciones comerciales para evitar contribuir a violaciones de derechos fundamentales. La debida diligencia no solo exige una evaluación de riesgos, sino también la adopción de medidas concretas para remediar impactos negativos, y hacerles seguimiento para evaluar su efectividad. Su cumplimiento no solo fortalece la sostenibilidad y reputación corporativa, sino que también previene litigios y sanciones, garantizando una mayor seguridad jurídica en el ámbito empresarial.

Si quieres conocer una guías para hacer debida diligencia puedes **ver aquí**



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

En diciembre de 2024 la Superintendencia de Sociedades publicó el primer “diagnóstico de sostenibilidad empresarial” donde se reflejan los resultados de una encuesta realizada a más de 1100 empresas quienes desearon compartir, de forma voluntaria, sus avances en la materia.

Se destaca el componente social de la encuesta en el cual se demostró que, por una parte, en materia laboral: el 90% de las empresas se **esfuerzan por garantizar y promover el bienestar de sus trabajadores**; más de mil compañías (96%) implementan un sistema de gestión de seguridad industrial y salud en el trabajo y; 81% reportó buenas prácticas tales como el uso de métodos para medir el clima laboral.

Ver más.

Por otra parte, el informe de diagnóstico reveló que las empresas cuentan con una madurez media para establecer expectativas y requisitos a sus cadenas de suministro en materia de derechos humanos, responsabilidad corporativa y sostenibilidad, pues tan solo el 41% afirmaron realizar dichas actividades.

Lo anterior evidencia un **reto latente para las empresas de lograr influir en los eslabones más remotos de su cadena de suministro**.

Finalmente, también es destacable que 410 sociedades (37%) afirmaron manejar **programas de apoyo a las comunidades locales** donde operan permitiendo hacerlas partícipes de la actividad empresarial y garantizando la inclusión y participación.



VOL. 2
2025

ACTUALIDAD NACIONAL

Fortaleciendo el compromiso empresarial con los Derechos Humanos: una nueva iniciativa de la Defensoría del Pueblo

El pasado 30 de agosto de 2024, en un esfuerzo por fomentar una gestión empresarial más responsable y alineada con los estándares internacionales, la Defensoría del Pueblo, en colaboración con la Fundación Panamericana para el Desarrollo y la multinacional Nestlé, en presencia de 80 representantes de empresas, organizaciones y entidades gubernamentales interesadas, lanzó una Herramienta de Autodiagnóstico en Derechos Humanos para empresas.

Este innovador instrumento busca fortalecer el compromiso del sector privado con los derechos humanos, especialmente de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Alineada con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU adoptados en el año 2011, la herramienta permite a las empresas evaluar su impacto a través de cuatro fases: compromiso político institucional, identificación de grupos de interés, acciones de prevención y reparación, y monitoreo del impacto en derechos humanos.

La Defensoría del Pueblo señaló la necesidad urgente de que las empresas colombianas asuman un rol mucho más activo en la protección de los derechos humanos, especialmente en un contexto donde las violaciones son frecuentes. Asimismo, hizo un llamado al sector privado para integrar los resultados obtenidos en el autodiagnóstico en sus políticas diarias, promoviendo una gestión más responsable y sostenible.

La herramienta cuenta, además, con una guía para facilitar su uso, publicada en diciembre de 2024 en el repositorio de la Defensoría, a la cuál pueden acceder todas las empresas interesadas. Si está interesado en conocer más sobre la herramienta lo invitamos a dar click en el siguiente enlace:

Ver aquí





ACTUALIDAD INTERNACIONAL

El Reino Unido investiga el trabajo forzado en cadenas de suministro

El **Comité Conjunto de Derechos Humanos del Parlamento británico** ha iniciado desde enero del 2025, una investigación sobre el trabajo forzado en cadenas de suministro internacionales. Su objetivo es evaluar la efectividad de la Ley de Esclavitud Moderna 2015 y determinar si se requieren regulaciones más estrictas para evitar la comercialización de productos fabricados en condiciones de explotación. El Comité analizará si las leyes actuales cumplen con los compromisos internacionales del país y si es necesario endurecer las obligaciones para empresas de distintos tamaños.

Se estima que 27,6 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzado, incluyendo 3,3 millones de niños. Informes recientes han revelado que bienes como textiles y productos agrícolas, producidos bajo estas condiciones, han llegado al mercado británico. De igual manera, a nivel global las regulaciones se han endurecido. La UE ha implementado normas que exigen a grandes corporaciones mitigar estos riesgos en sus cadenas de suministro, mientras que Estados Unidos prohíbe la importación de bienes provenientes de Xinjiang, en respuesta a denuncias de explotación laboral.

Aunque la investigación del Parlamento británico está enfocada en evaluar la efectividad de su legislación nacional, su impacto y las medidas que se determinen pueden extenderse a empresas colombianas que formen parte de cadenas de suministro de compañías británicas. Si las regulaciones se hacen más estrictas, estas compañías les pedirán a sus proveedores que cumplan con estándares más altos para asegurarse de que cumplan la normativa. Esto significa que las empresas colombianas tendrían que ajustar sus prácticas para mantener sus relaciones comerciales con empresas en el Reino Unido.



ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Perú: Mecanismos de debida diligencia en la mira del Comité DESC (ONU)

Durante el 77° período de sesiones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en febrero, el tema de empresas y derechos humanos fue ampliamente mencionado durante una sesión sobre el Perú, entre otras temáticas referidas a la situación de los derechos económicos, sociales y culturales en el país.

Un experto del Comité preguntó sobre los sectores empresariales de mayor riesgo en Perú y cómo se monitorean los conflictos sociales, impactos ambientales y de derechos humanos en industrias extractivas y agrícolas. La delegación peruana respondió que han fortalecido su enfoque mediante la implementación del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos, con informes sobre los avances en 2021 y 2022 y un documento en preparación para 2023.

También mencionaron la formación de 197 funcionarios públicos, la aprobación de un programa de capacitación sindical con enfoque en mujeres y la elaboración de un folleto sobre diligencia debida. Además, destacaron la cooperación con el Ministerio para un programa de apoyo comunitario, actualmente en su fase final.

FOCO

CECODES lanza la versión 2.0 del Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia

El Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES) presentó la actualización del “Panorama de Derechos Humanos y Empresas en Colombia 2.0”, un informe que analiza los avances en la gestión de los derechos humanos dentro del sector empresarial.

A diferencia de la versión anterior, publicada en 2021, esta edición amplió su alcance al incluir a 100 empresas de distintos tamaños, desde grandes corporaciones hasta microempresas, permitiendo así una visión más integral sobre las prácticas y desafíos en materia de derechos humanos. El documento demuestra que, de las empresas involucradas, el 82% de las empresas encuestadas están familiarizadas con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y que el 60% cuenta con una política o declaración pública en la materia. Además, se identificó que el 74% de las empresas considera que los derechos humanos son un tema estratégico, aunque aún existen brechas en su implementación efectiva, especialmente en las medianas y pequeñas empresas.

Entre los hallazgos más destacados, el informe evidencia un incremento en el compromiso de la alta dirección con la debida diligencia en derechos humanos y la relación con grupos de interés, incluyendo inversionistas. También se resaltan los esfuerzos en transparencia, lucha contra la corrupción e inclusión en el entorno laboral.

CECODES, representante en Colombia del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), alinea su trabajo en derechos humanos con estándares globales. La actualización del “Panorama de Derechos Humanos y Empresas enColombia 2.0” forma parte de su hoja de ruta Visión 2050 Colombia, que busca fortalecer el compromiso empresarial con el desarrollo sostenible, el cambio climático y la equidad social. En este sentido, enfatizó que esta actualización busca no solo documentar los avances, sino también replantear estrategias y cerrar brechas para fortalecer la gestión empresarial en derechos humanos, alineándose con su hoja de rutaVisión 2050 Colombia.

Ver aquí





Andrés Felipe López Latorre
Profesor e investigador de Derecho Internacional y Derechos Humanos de la Universidad de La Sabana

TOMAN LA PALABRA

“Como profesor y líder de la Clínica de Empresa y Derechos Humanos en la Universidad de La Sabana, he sido testigo del extraordinario poder transformador que surge de la alianza entre academia y empresas. Durante más de tres años, nuestra colaboración con la Cámara de Comercio de Bogotá ha demostrado que este vínculo constituye el camino más efectivo para generar cambios significativos en la sociedad. Los estudiantes aplican conocimientos teóricos a desafíos reales, mientras las empresas reciben perspectivas innovadoras fundamentadas en principios éticos y derechos humanos. Esta simbiosis fortalece la formación integral de futuros profesionales y simultáneamente impulsa prácticas empresariales responsables. Los resultados tangibles de nuestro trabajo colaborativo confirman que cuando la academia y el sector empresarial unen fuerzas, se cataliza un desarrollo sostenible que beneficia a toda la comunidad. La continuidad de estas alianzas es esencial para seguir construyendo un futuro donde la empresa sea motor de progreso y defensora de la dignidad humana.”



CURIOSIDADES

Los tres pilares de las empresas y los Derechos Humanos

La sección “curiosidad” de la edición pasada del boletín explicaba la debida diligencia, mencionando entre otros, los Principios Rectores de la ONU, adoptados en el 2011. Aquellos establecen tres pilares fundamentales: **proteger, respetar y reparar**. Los Estados deben proteger a las personas de abusos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante leyes y regulaciones. Por su parte, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y cadenas de valor, evitando impactos negativos. Finalmente, tanto los Estados como las empresas deben garantizar mecanismos de reparación para quienes se vean afectados por sus actividades. Implementar estos principios de manera voluntaria no solo ayuda a alinear las actividades de las empresas con las obligaciones internacionales de los Estados, sino que también fortalece la confianza y sostenibilidad del negocio.



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

Una de las empresas más queridas de Colombia, Crepes & Waffles, se destaca en el país por su compromiso con la promoción de los derechos humanos en sus empleados, productores locales y comunidades, teniendo un impacto transformador en la vida de las personas involucradas con su actividad y demostrando el papel que tienen las empresas en la sociedad colombiana. Respecto a sus empleados, la empresa se caracteriza por contratar principalmente a mujeres, muchas de ellas cabezas de familia, brindándoles estabilidad laboral y oportunidades de crecimiento profesional. Impacta también a productores locales, ya que, a través de alianzas estratégicas, Crepes & Waffles apoya a más de 1.000 familias campesinas, adquiriendo sus productos a precios justos y garantizando su crecimiento económico y social. También tiene un fuerte impacto en comunidades;, por ejemplo, en 2023, la empresa invirtió en la construcción de la Institución Educativa La Leona en Cajamarca, Tolima, beneficiando a 425 estudiantes y sus familias, reflejando así su compromiso con la educación y el bienestar de las comunidades locales. Estas acciones integrales demuestran que Crepes & Waffles incorpora la responsabilidad social en su modelo de negocio, promoviendo activamente los derechos humanos en la sociedad colombiana.

Ver más

VOL. 3
2025

ACTUALIDAD NACIONAL

Consulta pública por un nuevo marco regulatorio

Colombia ha iniciado un proceso de consulta pública para avanzar hacia la construcción de un marco normativo que fortalezca la relación entre las empresas y el respeto a los derechos humanos. Hasta el 23 de mayo de 2025 se encuentra abierta la consulta pública del "Marco lógico para la agenda de empresas y derechos humanos en Colombia", un documento que sentará las bases para un futuro instrumento normativo que regule la respuesta institucional del Estado colombiano en esta materia.

El documento, que se encuentra en la página web de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y el DIH, se basa en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Estos principios definen las responsabilidades del Estado de proteger los derechos humanos, de las empresas de respetarlos y, tanto del Estado como de las empresas, de garantizar su reparación cuando sean vulnerados.

Este Marco Lógico reconoce que, si bien se han logrado avances en el ámbito normativo e institucional, persisten desafíos históricos y estructurales. Factores como la violencia derivada del conflicto armado, las dinámicas territoriales y los efectos del modelo económico global han influido de forma significativa en el desarrollo de la actividad empresarial en Colombia. A esto se suma la ausencia de una normativa nacional específica sobre empresas y derechos humanos, lo que ha generado vacíos legales que hacen urgente una regulación clara y efectiva.

La participación de todos los sectores — empresa, sociedad civil, academia, instituciones— es clave en esta etapa. Las contribuciones recibidas serán integradas al análisis y publicadas como un anexo al documento final. Invitamos a todos los interesados a participar en este ejercicio de construcción colectiva, que representa un paso decisivo hacia la promoción de un modelo empresarial respetuoso de los derechos humanos en Colombia. **Acceda aquí.**

ACTUALIDAD NACIONAL

Abren postulaciones para premiar empresas que apuestan por proyectos de paz en regiones afectadas por la violencia.

El Premio Emprender Paz 2025 reconocerá cuatro iniciativas del sector privado que generen oportunidades económicas para poblaciones vulnerables en contextos de conflicto. Las organizaciones seleccionadas recibirán entre 15 y 40 millones de pesos en incentivos para fortalecer sus proyectos mediante formación, asistencia técnica o maquinaria. El galardón es organizado por la Fundación Grupo Social y aliados internacionales, y las postulaciones estarán abiertas hasta el 16 de mayo en **Premio Emprender Paz.**

Este tipo de reconocimientos resalta cómo el compromiso empresarial con el entorno puede ir de la mano con prácticas responsables. En contextos de violencia, estos esfuerzos se vinculan con la necesidad de aplicar debida diligencia reforzada para proteger y promover los derechos humanos en toda la cadena de valor.



ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Stop-the-clock en la UE

El 3 de abril del presente año, el Parlamento Europeo aprobó con 531 votos a favor la Directiva Stop-the-Clock, incluida en el paquete regulatorio Ómnibus I. Esta medida, formalmente adoptada como la Directiva (UE) 2025/794 y publicada el 16 de abril, modifica los plazos de aplicación de dos directivas clave: la 2022/2464 sobre información corporativa en sostenibilidad (CSRD) y la 2024/1760 sobre diligencia debida empresarial en derechos humanos y medioambiente (CSDDD). El objetivo es reducir la carga administrativa que —según la Comisión Europea— "se ha convertido en un freno para la competitividad de Europa".

En línea con el EU Competitiveness Compass (herramienta que evalúa el desempeño económico de los Estados miembros), la Comisión se comprometió a reducir en un 25 % las obligaciones generales de reporte para grandes empresas y en un 35 % para PYMES. Esta medida se enmarca en la estrategia institucional "Una Europa más sencilla y rápida", que busca otorgar mayor seguridad jurídica y permitir una transición normativa más gradual en materia de sostenibilidad. Como se señaló en el boletín anterior, la Directiva 2024/1760 (CSDDD) establece obligaciones vinculantes para que las empresas identifiquen, prevengan y mitiguen impactos negativos en derechos humanos y medioambiente a lo largo de sus cadenas de valor.

Con la nueva Directiva 2025/794 (Stop-theClock), se posponen tanto los plazos de transposición como de aplicación de la CSDDD y de la CSRD. En cuanto a la Directiva sobre información corporativa en sostenibilidad (CSRD), las grandes empresas que debían presentar informes en 2026 lo harán en 2028, y las PYMES cotizadas pasarán del 2027 al 2029. Respecto a la CSDDD, se extiende en un año el plazo de transposición (hasta julio de 2027) y la entrada en vigor será progresiva entre 2028 y 2030, según el tamaño y volumen de las operaciones de las empresas.

En este contexto, la Directiva Stop-theClock representa una oportunidad para fortalecer el cumplimiento de las obligaciones empresariales en sostenibilidad, tanto en lo relativo al reporte ESG como a la debida diligencia en derechos humanos, por lo que las empresas no solo mitigarían riesgos jurídicos, sino que también podrán consolidar su liderazgo frente a sus grupos de interés.





FOCO

Las generalidades de la novena edición del Foro Regional sobre empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe

El IX Foro Regional sobre Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe, organizado por la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se desarrolló entre el 9 y el 11 de abril de 2025 en la Pontificia Universidad Católica de Sao Pablo, en Brasil. El foro contó con la presencia de representantes de empresas, instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales, quienes, a través de paneles, debates y sesiones interactivas, abordaron los desafíos y oportunidades en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable en la región.

Concretamente, el debate se centró en la triple crisis climática—cambio climático, contaminación y pérdida de biodiversidad—y el papel de las empresas en la mitigación de sus consecuencias; los impactos de la actividad corporativa en los derechos humanos de poblaciones indígenas, comunidades tradicionales, afrodescendientes y quilombolas; y la urgencia de integrar una perspectiva de género en la evaluación de impactos empresariales, para garantizar que mujeres y comunidades históricamente excluidas sean parte de la toma de decisiones. El foro concluyó con un llamado a todos los involucrados a fortalecer alianzas, fomentar el diálogo y promover acciones colectivas para enfrentar los retos actuales, garantizado un futuro empresarial sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

Ver más

TOMAN LA PALABRA

“Para nosotros en Hidrowell, el respeto por los derechos humanos no es solo un compromiso legal, sino un principio fundamental de nuestra cultura organizacional. Sabemos que evitar cualquier forma de vulneración genera un entorno más justo, humano y productivo. Un ejemplo que ilustra este compromiso es el caso de un colaborador que, tras sufrir un accidente grave fuera del trabajo, recibió todo el apoyo de la empresa: se le mantuvo su salario, se le brindó asistencia constante y, al no poder continuar en su rol habitual, lo acompañamos en un proceso de formación para asumir nuevas funciones. Hoy sigue con nosotros, aportando desde otro frente. Creemos en el desarrollo de las personas y en su capacidad de reinventarse. Esta visión fortalece el sentido de pertenencia, mejora el clima laboral y crea vínculos sólidos con los equipos. Para Hidrowell, los derechos humanos están presentes en cada decisión, incluyendo acciones por la inclusión y la no discriminación.”

Astrid Johana Forero, Gerente Administrativa y Representante Legal, Hidrowell

CURIOSIDADES

¿Sabían qué la Debida Diligencia en Derechos Humano no es “una vez y ya”?



Aunque muchas veces se piensa que hacer una evaluación de riesgos es un paso puntual, la debida diligencia en derechos humanos es un proceso continuo. Según los Principios Rectores de la ONU, debe integrarse en todas las operaciones y decisiones empresariales, y actualizarse con frecuencia: cuando hay cambios en las actividades, nuevos productos o incluso en cambios de contextos sociopolíticos.

Es decir, no se trata solo de “hacer un informe” una vez, ¡sino de mantenerse atentos siempre! Para ello, se recomienda:

- Actualizar regularmente las evaluaciones de impacto, sobre todo si cambian proveedores o zonas de operación.
- Escuchar frecuentemente a las partes interesadas, especialmente a comunidades afectadas o trabajadores. Las alertas vienen de ellos antes que de los informes.
- Integrar la debida diligencia en los procesos existentes (como compras, contrataciones, logística). No tiene que ser algo aparte, ¡Puede estar ya donde se toman decisiones!

LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

Luker Chocolate, empresa familiar con 118 años de trayectoria en Colombia, ha implementado innovadoras prácticas de trazabilidad para garantizar que su cacao provenga de fuentes responsables, promoviendo los derechos humanos y la biodiversidad. La compañía adquiere aproximadamente el 30% de la cosecha nacional de cacao, colaborando con alrededor de 15.000 pequeños productores que cultivan de manera artesanal en fincas de menos de 10 hectáreas.

Para asegurar la transparencia en su cadena de suministro, Luker ha georreferenciado por GPS cada finca proveedora, permitiendo monitorear la deforestación y cumplir con regulaciones internacionales como la Ley de Deforestación de la Unión Europea (EUDR).

Además, todas las bolsas de cacao destinadas al mercado europeo son marcadas y completamente trazables, con planes de expandir esta capacidad a otros mercados.

La empresa también lidera el programa "The Chocolate Dream", invirtiendo el 5% de sus ingresos en iniciativas que mejoran las condiciones de vida de las comunidades cacaoteras, incluyendo educación, salud y prácticas agrícolas sostenibles. Estas acciones son respaldadas por socios como ONG, clientes y universidades, multiplicando el impacto de sus inversiones.

Con estas estrategias, Luker Chocolate no solo cumple con estándares internacionales, sino que también fortalece el desarrollo sostenible en las regiones cacaoteras de Colombia.



VOL. 4

2025



ACTUALIDAD NACIONAL

Proyecto de ley de regulación empresarial en derechos humanos: nuevas obligaciones para empresas y el Estado

El proyecto de ley impulsado por la *Campaña El Proyecto Siglo, Justicia frente al poder empresarial* establece criterios para identificar cuándo una actividad empresarial tiene un impacto real o potencial en los derechos humanos. A partir de ello, impone a las empresas obligaciones específicas, como abstenerse de interferir en decisiones públicas, evitar cualquier vínculo con actores armados y no realizar desalojos por su cuenta. Asimismo, contempla medidas para garantizar el acceso a información relevante sobre las operaciones empresariales y establece obligaciones destinadas a proteger a personas defensoras de derechos humanos.

En cuanto a responsabilidad, el proyecto establece consecuencias civiles, administrativas y eventualmente penales para personas naturales y jurídicas vinculadas a la empresa, incluidos socios, revisores fiscales y beneficiarios reales. Se incorpora el principio de responsabilidad solidaria en la cadena de valor, y se prevé el levantamiento del velo corporativo para evitar la evasión de responsabilidades mediante transformaciones societarias.

Las medidas de reparación incluyen Indemnización, restitución, garantías de no repetición y, en ciertos casos, la cancelación de la personería jurídica.

El proyecto también impone obligaciones al Estado, incluyendo deberes de prevención, garantía de derechos y articulación institucional. Se contempla la inversión de la carga de la prueba en favor de las víctimas, medidas cautelares, acceso a defensa técnica gratuita y la obligación estatal de no firmar tratados comerciales que reduzcan estándares en materia de derechos humanos. En este sentido, el proyecto se enmarca en las discusiones globales sobre regulación empresarial y derechos humanos, y presenta uno de los desarrollos legislativos más amplios en la materia a nivel regional.

ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Empresas y derechos humanos en Colombia: avances y desafíos según la ONU

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos publicó su informe tras visitar Colombia en el año 2024. El balance es mixto: por un lado, los expertos destacan el compromiso del Gobierno con los Principios Rectores y avances legislativos en materia ambiental, laboral y de justicia transicional. Por otro, advierten sobre desafíos estructurales que afectan tanto a comunidades como a empresas.

Uno de los puntos centrales del informe es la necesidad de mejorar la coherencia entre políticas públicas económicas y de derechos humanos, así como fortalecer la implementación efectiva de los marcos normativos existentes. También se subraya la importancia de garantizar una participación significativa de las comunidades desde las primeras fases de los proyectos empresariales.

El informe reconoce los esfuerzos de varias empresas colombianas, especialmente grandes compañías y algunas cámaras de comercio, por adoptar políticas de derechos humanos y avanzar en inclusión laboral. Sin embargo, también menciona que persisten brechas entre las prácticas de grandes empresas y las de pymes, particularmente en regiones apartadas.

El Grupo de Trabajo hace un llamado a intensificar la debida diligencia, especialmente en contextos de conflicto y en sectores como minería, energía y agroindustria. También se destaca el rol crucial del diálogo temprano y transparente con las comunidades y la necesidad de reconocer impactos de las empresas para reconstruir la confianza.

En un tono propositivo, el informe alienta a las empresas a participar activamente en mecanismos de reparación, cumplir con decisiones judiciales y fortalecer sus mecanismos de quejas y reclamaciones. Asimismo, invita a las asociaciones empresariales a apoyar a sus afiliados en la implementación de buenas prácticas en derechos humanos.

El informe del Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos será presentado durante la próxima sesión del Consejo de Derechos Humanos en Ginebra, Suiza, entre el 16 de junio y el 11 de julio, y puede leerse desde ya online.

Ver más



FOCO

Conferencia anual internacional sobre empresas y Derechos Humanos

El pasado 6 de mayo de 2025, en el Centro de Innovación de DHL en Troisdorf, Alemania, se celebró la Conferencia Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos, organizada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA) y el Grupo DHL.

El evento reunió a líderes empresariales, representantes gubernamentales, sindicatos, sociedad civil y expertos en políticas para discutir temas clave en la intersección de las actividades empresariales y los derechos humanos.

La conferencia abordó asuntos como la implementación de regulaciones europeas sobre debida diligencia, la gestión responsable de cadenas de suministro y los desafíos que presentan las nuevas tecnologías en este ámbito. A través de paneles y talleres interactivos, los participantes compartieron estrategias para integrar los derechos humanos en las operaciones empresariales.

Este evento destacó la importancia de la colaboración multisectorial y el compromiso empresarial en la promoción de prácticas responsables. Aunque muchas de las discusiones se centraron en regulaciones europeas, las conclusiones y experiencias compartidas son altamente relevantes a nivel global, dado que las cadenas de suministro, los riesgos tecnológicos y los marcos de debida diligencia trascienden fronteras y sectores. Así, la conferencia se consolida como un espacio clave para impulsar estándares internacionales en empresas y derechos humanos.

Para más información: **ver más**





TOMAN LA PALABRA

“Desde Mercavícola Institucional S.A.S., queremos agradecer profundamente al equipo de la Clínica Jurídica de Empresa y Derechos Humanos de la Universidad de La Sabana, por habernos acompañado en este valioso proceso de fortalecimiento de nuestras prácticas empresariales en materia de derechos humanos. Gracias a este espacio, logramos identificar riesgos, oportunidades de mejora y construir herramientas clave para una gestión más ética, transparente y alineada con los principios internacionales en derechos humanos. Este acompañamiento no solo nos permitió avanzar en la consolidación de nuestra política corporativa, sino también implementar mecanismos de debida diligencia, como el mapa de stakeholders, la matriz de riesgos y planes de acción para mitigarlos.

Como empresa familiar, creemos en el poder de la mejora continua y del respeto por la dignidad humana en toda nuestra cadena de valor. Esta experiencia ha sido, sin duda, un paso firme hacia nuestro compromiso con una operación más sostenible y responsable.

Gracias por su dedicación, profesionalismo y sensibilidad en este proceso. ¡Seguimos trabajando por una empresa que crezca con y para las personas!”
Diana Riveros, Gerente General de Mercavícola Institucional S.A.S.



CURIOSIDADES

Curiosidades de la Debida Diligencia

La Corte Constitucional ha desarrollado la doctrina alemana de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (Sentencia T-883/2014, Sentencia SU-236 de 2022), según la cual estos no solo obligan al Estado, sino que también pueden vincular a personas naturales o jurídicas en relaciones privadas.

Esto ocurre especialmente cuando hay desequilibrios de poder o riesgo para la dignidad humana, como en entornos laborales, educativos o contractuales. En tales casos, los jueces pueden intervenir para garantizar que los derechos como la igualdad, la intimidad o la libertad de expresión no sean vulnerados por acciones u omisiones de otros particulares.
Ver más



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

El Grupo Nutresa, con más de un siglo de trayectoria en Colombia, ha integrado los derechos humanos como eje central de su estrategia empresarial. La compañía cuenta con una política robusta en DDHH, alineada con estándares internacionales, que aplica a sus operaciones y cadena de suministro.

En sus procesos de abastecimiento, Nutresa promueve prácticas responsables entre más de 10.000 proveedores, exigiendo condiciones laborales dignas y respeto ambiental. Además, realiza evaluaciones periódicas de riesgos en DDHH e impulsa la formación en estas temáticas para sus aliados estratégicos.

La empresa también lidera programas de desarrollo rural que fortalecen la seguridad alimentaria, la educación y el ingreso de pequeños productores agrícolas, a través de asistencia técnica y compras inclusivas.

Gracias a este enfoque, Grupo Nutresa ha sido incluido en el Índice de Sostenibilidad del Dow Jones durante 13 años consecutivos, reflejando su compromiso con un crecimiento empresarial ético y sostenible.

Ver más

VOL. 5

2025



ACTUALIDAD NACIONAL

Nuevo ataque armado en Arauca afecta al sector energético y pone en alerta al empresariado nacional

El 11 de julio de 2025, tres contratistas de Cenit, filial del Grupo Ecopetrol encargada del transporte de hidrocarburos, fueron secuestrados por un grupo armado en los municipios de Fortul y Saravena. Aunque dos de ellos fueron liberados, un ingeniero ambiental continúa en poder de los victimarios.

El hecho ocurrió mientras se realizaban labores de reparación en el Oleoducto Bicentenario, previamente afectado por un atentado con explosivos. Los atacantes también incendiaron maquinaria pesada, intensificando el daño a la infraestructura energética de la región. Este nuevo atentado se suma a una serie de hechos violentos contra empresas contratistas en Arauca, una zona afectada por la presencia de grupos armados ilegales como el ELN y disidencias de las FARC.

Estos eventos han generado creciente preocupación en el sector empresarial, por los riesgos que implican para la integridad del personal, la estabilidad de las operaciones y la inversión en regiones de alto conflicto.

De forma paralela, se destaca la necesidad de que las empresas adopten medidas de debida diligencia reforzada cuando sus actividades tengan lugar en territorios en donde hay conflicto armado, tal como lo establece el Boletín Especial sobre Empresa y Derechos Humanos. Entre las principales recomendaciones se encuentran:

1. Integrar el análisis del conflicto en sus evaluaciones de riesgos de derechos humanos.
2. Fortalecer sistemas de gestión y políticas corporativas.
3. Examinar rigurosamente la cadena de suministro, especialmente en seguridad privada.
4. Establecer mecanismos de queja accesibles y efectivos.
5. Capacitar al personal en derechos humanos y derecho internacional humanitario.
6. Contribuir a procesos de reparación y construcción de paz.
7. Monitorear y reportar impactos de forma transparente a todos los grupos de interés.
8. Planificar estrategias de salida responsables.

Estas acciones no solo son necesarias para proteger los derechos humanos, sino también para garantizar la continuidad y legitimidad de las operaciones empresariales en contextos frágiles como el de Arauca.

Ver más

ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Colombia responde con apertura al informe de la ONU sobre empresas y derechos humanos

En el marco del 59° período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos presentó sus conclusiones tras su visita oficial a Colombia en 2024. El informe destacó avances como la adopción de planes nacionales de acción y la inclusión de los Principios Rectores en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, pero también formuló críticas sobre la falta de coherencia institucional, los obstáculos en el acceso a la justicia y los riesgos que enfrentan comunidades vulnerables en zonas de alta actividad empresarial.

En una intervención detallada, la delegación del Estado colombiano subrayó su apertura al escrutinio internacional, agradeció las recomendaciones del Grupo de Trabajo y destacó que éstas aportan al fortalecimiento de políticas públicas, el marco normativo y las instituciones: “Valoramos el enfoque constructivo y las recomendaciones formuladas, que representan un aporte significativo para el fortalecimiento de nuestras políticas públicas” , señaló la representación oficial.

Colombia reafirmó su compromiso con los Principios Rectores, recordando que fue el primer país en América Latina en adoptar un Plan Nacional de Acción en 2015, seguido por una segunda versión en 2020, y anunció que trabaja actualmente en un instrumento normativo con fuerza de decreto. Además, reconoció los esfuerzos del sector empresarial en la implementación de la debida diligencia y solicitó al Grupo de Trabajo que continúe brindando acompañamiento directo a las empresas comprometidas.

La delegación también reiteró su participación en las negociaciones hacia un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos, e hizo énfasis en la necesidad de un diálogo inclusivo que tenga en cuenta los enfoques diferenciales territoriales y las voces de las comunidades más afectadas. Durante esta misma sesión, se presentó también el informe del Grupo de Trabajo sobre inteligencia artificial, cuyas recomendaciones prácticas para empresas son el eje de la sección “Foco” de este boletín.



FOCO

IA y Derechos Humanos: ¿Qué deben tener en cuenta las empresas?

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos presentó recientemente un **informe sobre la adquisición e implementación de inteligencia artificial (IA) por parte de empresas.** Aunque no se dirige a quienes desarrollan IA, el informe sí ofrece recomendaciones clave para quienes la compran o utilizan.

¿Cuáles son las recomendaciones para las empresas?

1- Identificar y evaluar los riesgos: hacer un inventario de los sistemas de IA que usa o compra y evaluar cómo pueden afectar derechos como la privacidad, la igualdad o la no discriminación, especialmente de grupos vulnerables.

2- Consultar a las partes interesadas: escuchar a clientes, trabajadores y comunidades ayuda a detectar riesgos antes de que se materialicen.

3- Adoptar medidas correctivas: y en caso de detectar riesgos, tomar acciones inmediatas.

4- Hacer seguimiento: establecer indicadores y revisar regularmente cómo funcionan los sistemas de IA.

5- Ser transparente: informar de forma clara cómo funciona la IA en su empresa. Esto fortalece la confianza con sus grupos de interés.

En todo caso, la IA no reemplaza la responsabilidad empresarial; su uso debe ir de la mano de una gestión proactiva de riesgos de impactos negativos en los derechos humanos. Las empresas deben seguir siendo garantes de que sus decisiones, incluso automatizadas, no vulneren derechos humanos.





TOMAN LA PALABRA

“En OMIA Colombia S.A.S. vivimos con entusiasmo y profundo compromiso nuestra participación en la Clínica de Empresa y Derechos Humanos, impulsada por la Universidad de La Sabana en alianza con la Cámara de Comercio de Bogotá.

Esta experiencia ha sido profundamente enriquecedora, no solo por los valiosos aprendizajes adquiridos, sino también por los resultados obtenidos, que nos invitan a seguir fortaleciendo nuestra cultura organizacional desde una mirada ética, humana y sostenible. Los avances alcanzados nos motivan a seguir consolidando nuestro posicionamiento cualitativo y competitivo.

En un entorno empresarial cada vez más exigente, comprendemos que la sostenibilidad y el respeto por los derechos humanos no solo representan una responsabilidad ética, sino también una ventaja que impulsa nuestra diferenciación y proyección.

Como organización, reafirmamos nuestro compromiso con una cultura centrada en las personas, guiada por una filosofía basada en el respeto, la inclusión y el bienestar.

Estos principios no solo definen nuestra identidad, sino que también orientan nuestras decisiones y acciones cotidianas. Este proceso nos permitió alinear aún más nuestras prácticas con los estándares internacionales en derechos humanos, fortaleciendo nuestro compromiso con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y con los ODS, especialmente aquellos vinculados al trabajo decente, la igualdad, la justicia y el fortalecimiento institucional. Expresamos nuestro más sincero agradecimiento al equipo asesor que nos acompañó durante esta etapa. Su compromiso, profesionalismo y profundo conocimiento académico fueron fundamentales para alcanzar los logros que hoy celebramos.

Este es solo el comienzo de un camino que recorreremos con convicción, responsabilidad y visión de futuro. En OMIA estamos comprometidos con construir una empresa que no solo crezca, sino que también genere valor social, humano y ambiental, en coherencia con los principios de los derechos humanos y la debida diligencia empresarial. ”

Ricardo Villarreal Parra
President & CEO, OMIA Colombia S.A.S.

CURIOSIDADES

¡Feliz cumpleaños, Principios Rectores!

El pasado 16 de junio se cumplieron 13 años desde la adopción de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011.

Este importante documento fue impulsado por el trabajo del profesor John Ruggie, quien durante seis años lideró un proceso global de consultas a gobiernos, empresas, sociedad civil y comunidades. Su enfoque práctico y equilibrado permitió construir una base común que generó confianza y aceptación entre todos los actores, en pro de una mayor protección de los derechos humanos en la sociedad.

Gracias a su liderazgo, los Principios fueron adoptados por consenso en junio de 2011 mediante la Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (sin que se llamara a votación, lo que implica una amplia aceptación), algo especialmente destacable en espacios multilaterales.

Desde entonces, los Principios Rectores han sido utilizados como referente para el desarrollo de normas nacionales y de otros estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, consolidando su relevancia como marco global para la conducta empresarial responsable.

¡Feliz cumpleaños a este acuerdo histórico que sigue siendo una brújula importante en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos!



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

Nestlé es una de las empresas de alimentos y bebidas más grandes del mundo y ha integrado los derechos humanos como eje central de su estrategia de sostenibilidad. Su compromiso se materializa a través del “Human Rights Framework and Roadmap” , que identifica diez áreas prioritarias para la empresa, como la prevención del trabajo forzoso y el infantil, la promoción de salarios dignos, la libertad sindical, la seguridad laboral y el acceso al agua.

Para garantizar un impacto positivo, no solo en sus operaciones internas, sino también a través de sus relaciones comerciales, Nestlé implementa auditorías en su cadena de suministro, exige el cumplimiento de estándares internacionales a sus proveedores y cuenta con mecanismos de denuncia y remediación, como el canal global “Speak Up”.

Además, desarrolla programas comunitarios, como sistemas de monitoreo y remediación de trabajo infantil (CLMRS) y proyectos de apoyo económico para familias agricultoras, que fortalecen sus medios de vida e incentivan la educación de los niños.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de Nestlé por hacer del respeto a los derechos humanos una parte integral de su modelo de negocio, fortaleciendo su cadena de suministro, protegiendo a las comunidades con las que trabaja y avanzando hacia una operación más ética, inclusiva y sostenible.

Ver más



VOL. 6
2025



ACTUALIDAD NACIONAL

El pasado 1 de agosto fue radicado en la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley 153 de 2025, una iniciativa legislativa que busca establecer un marco normativo vinculante en materia de empresas y derechos humanos. El texto propone obligaciones claras tanto para el Estado como para las empresas que operen en Colombia, sean nacionales o extranjeras, públicas, privadas o mixtas, y contempla mecanismos de prevención, supervisión y sanción frente a posibles afectaciones a derechos fundamentales derivadas de la actividad empresarial.

Entre sus principales disposiciones se encuentra la obligación de implementar procesos de debida diligencia en derechos humanos. Estos incluyen la identificación anticipada de riesgos, la consulta previa con comunidades potencialmente afectadas, la rendición de cuentas, la publicación de políticas y estructuras empresariales, y la transparencia en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial. El enfoque del proyecto es integral, y se articula con principios como la primacía de los derechos humanos, el enfoque diferencial y la centralidad de la dignidad humana.

El proyecto también propone la creación de una Comisión Intersectorial sobre Empresas y Derechos Humanos, que será liderada por la Consejería Presidencial y estará integrada por 30 entidades públicas y 15 representantes de la sociedad civil, el sector empresarial, comunidades y la academia. Su función será coordinar la política pública, armonizar la normatividad y hacer seguimiento al cumplimiento de los estándares.

En cuanto a las sanciones, el proyecto establece un régimen de responsabilidad civil y administrativa con criterios de proporcionalidad y garantías procesales. Las medidas incluyen desde multas y restricciones contractuales hasta la posibilidad de levantar el velo corporativo en casos de evasión de responsabilidad por parte de grupos empresariales. Si bien estas medidas pueden generar inquietudes en el sector privado, el texto enfatiza la aplicación gradual, con criterios técnicos y estándares razonables de diligencia empresarial.

Ver más

ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Debida diligencia empresarial en la Opinión Consultiva 32 de 2025 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ¿Qué implica para pequeñas y medianas empresas?

El 29 de mayo de 2025, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ("CorteIDH") emitió un mensaje histórico en materia de debida diligencia. Pues, los Estados sin importar el tamaño empresarial de las compañias, tienen el deber de promover los procesos de debida diligencia empresarial en derechos humanos, y sobre todo en el contexto de la crisis climática. En la Opinión Consultiva número 32 esta Corte explicó que la actividad empresarial tiene efectos reales sobre la vida de las personas y sobre el medio ambiente, por lo que existe la obligación de actuar con debida diligencia para prevenir daños atribuibles a la crisis climática.

La Corte estableció que no basta con no tener la intención de contaminar o afectar los derechos humanos, pues las empresas deben anticiparse a los riesgos que generan sus actividades mediante mecanismos de monitoreo continuo.

Algo muy importante para las MIPYMES, es que la Corte recomendó a los Estados que aseguren que todas las empresas adopten medidas de prevención los riesgos laborales derivados del cambio climático. Así, por ejemplo, las empresas deben tomar medidas tan sencillas como brindar hidratación y protección a los trabajadores cuyas actividades se realizan con una gran exposición al sol; e incluso garantizar el acceso a servicios de salud y contar con planes de contingencia en caso de afectaciones graves.

Respecto de la aplicación de las recomendaciones formuladas por la CorteIDH, se aclaró que las obligaciones de realizar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos deben adecuarse al tamaño y a las distintas actividades de cada empresa. Conviene también subrayar que, dichas obligaciones recaen indirectamente sobre las empresas y deben ser mediadas por los Estados, ya que la CorteIDH no tiene jurisdicción sobre las empresas. Los Estados deben crear la regulación que permita garantizar la debida diligencia, la transparencia en las emisiones, prevenir el *greenwashing* y aplicar el principio de "quien contamina paga", es decir, un marco regulatorio eficaz y una vigilancia constante para alcanzar la justicia climática.

Para profundizar sobre la Opinión Consultiva, la Clínica de Empresa y Derechos Humanos de la Universidad de La Sabana llevará a cabo el miércoles 17 de septiembre, en el horario de 2:00 p.m. a 4:00 p.m., en las instalaciones de la Universidad de La Sabana, un espacio de diálogo académico orientado a promover una reflexión crítica y especializada sobre sus implicaciones. Si desea tener más información, también le invitamos a consultar el micrositio creado por la CorteIDH para difundir la opinión consultiva.

Fundación ProBono Colombia y Clínica Jurídica de Empresa y Derechos Humanos de la Universidad de la Sabana.





FOCO

Un compromiso legal y social hacia entornos laborales más inclusivos

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia ha empezado a posicionarse como una prioridad en la agenda pública, impulsada por un marco legal que impone obligaciones claras tanto al Estado como al sector privado. Si bien persisten desafíos en su implementación, se observan avances en políticas públicas orientadas a garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad. En este proceso, algunas organizaciones, incluidas empresas y actores de la sociedad civil, han comenzado a incorporar la inclusión como parte de sus compromisos institucionales en materia de sostenibilidad y derechos humanos.

En primer lugar, la Ley 1618 de 2013 exige garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con el objetivo de asegurar la inclusión y eliminar toda forma de discriminación, y obliga a implementar ajustes razonables en el entorno laboral. A su vez, la Ley 1145 de 2007 creó el Sistema Nacional de Discapacidad, fortaleciendo la coordinación institucional.

La Ley 1752 de 2015 tipificó la discriminación por discapacidad como delito, y la Ley 1996 de 2019 reconoció la plena capacidad legal de las personas con discapacidad, eliminando barreras jurídicas para su participación laboral.

Pese a este marco, persisten desafíos físicos, organizacionales y actitudinales. Por ello, cada vez más organizaciones avanzan en la adecuación de espacios, flexibilización de procesos de selección y promoción del teletrabajo, acompañadas de políticas internas activas y evaluaciones constantes.

Finalmente, la inclusión laboral es una decisión estratégica que fortalece la cultura organizacional y la sostenibilidad. Requiere compromiso empresarial sostenido para garantizar entornos accesibles, equitativos y alineados con una visión de desarrollo basada en derechos.

Ver más.



TOMAN LA PALABRA

Gracias a la Clínica de Empresa y Derechos Humanos, hemos logrado un avance significativo en nuestra iniciativa "SEARCA, un vuelo hacia la sostenibilidad". Su invaluable gestión ha sido clave para desarrollar nuestra debida diligencia en derechos humanos.

Este proceso ha enriquecido nuestra organización con una visión y herramientas de alta calidad para la mejora continua.

Ahora contamos con los instrumentos necesarios para fortalecer nuestro compromiso con la prevención integral de riesgos y mitigar cualquier daño potencial en nuestras operaciones.

Cada acción cuenta. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso de seguir fortaleciendo nuestra conducta empresarial responsable, basándonos en las oportunidades de mejora identificadas.

Invitamos a todas las organizaciones que deseen fortalecer su ética y responsabilidad social a postularse para esta valiosa oportunidad.



David Alexander Bobadilla Rey
Director de Sostenibilidad SEARCA S.A.



CURIOSIDADES

Una vez que una empresa ha identificado los riesgos en derechos humanos que se presentan dentro de sus operaciones, gracias a un proceso de debida diligencia, el siguiente paso consiste en implementar medidas adecuadas para prevenirlos o mitigarlos. Estas pueden incluir, por ejemplo, capacitar al personal y a los proveedores en estándares de derechos humanos, revisar y ajustar contratos para incorporar cláusulas de respeto a estos derechos, mejorar procesos internos para evitar prácticas riesgosas o establecer mecanismos de monitoreo y recepción de quejas accesibles para detectar problemas a tiempo.

De acuerdo con el principio rector 19 de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, es fundamental que estas acciones, no solo sean concretas y puedan evaluarse periódicamente para verificar si realmente están dando los resultados esperados, sino también que se ajusten a las capacidades reales de la empresa. Si la empresa ha causado o contribuido al daño, debe detenerlo o contribuir a detener el riesgo así como mitigar su impacto. Y si no fue responsable directa, pero tiene una relación comercial con quien sí lo fue, debe usar su influencia para mitigar ese impacto.

Esa influencia se puede reforzar, por ejemplo, ofreciendo apoyo técnico a la empresa responsable, incentivos o creando alianzas. Si no se logra ningún cambio, puede considerar terminar la relación comercial, pero esta decisión debe tomarse con mucho cuidado, ya que puede afectar tanto a sus operaciones, a sus trabajadores o a terceros. La debida diligencia busca que las empresas hagan más de lo que les es posible, sino que hagan todo lo que esté a su alcance, según sus recursos, contexto y tamaño para reducir los impactos negativos que se puedan generar a los derechos humanos dentro de sus operaciones o su cadena de suministro. Así, se promueve una acción empresarial responsable, realista y comprometida con el respeto de los derechos humanos

Ver más



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

Las empresas del sector de materiales de construcción enfrentan diversos riesgos asociados a la responsabilidad social, entre ellos el respeto a los derechos humanos, la protección ambiental y la relación con las comunidades donde operan. En este contexto, el *Corporate Sustainability Assessment* (CSA) de S&P Global se ha consolidado como una de las evaluaciones más rigurosas en sostenibilidad corporativa. Para la edición 2024, participaron 7.690 empresas, de las cuales 780 fueron preseleccionadas y 62 clasificaron como finalistas.

Según el Anuario 2025 de S&P Global, Cementos Argos, empresa con sede en Medellín, Colombia, fue reconocida como líder en sostenibilidad dentro del sector de materiales de construcción.

Ver más

El informe destaca su desempeño en tres pilares principales: gobierno corporativo, salud, seguridad y relaciones laborales, y gestión ambiental e innovación para una construcción sostenible. Estos resultados reflejan la incorporación de prácticas orientadas a la sostenibilidad y la debida diligencia en derechos humanos como parte integral de su estrategia empresarial. La evaluación subraya la importancia de alinear el desempeño económico con estándares éticos, sociales y ambientales, especialmente en un entorno global cada vez más enfocado en la sostenibilidad y el respeto de los DDHH.

Grupo Argos ratifica su calificación sobresaliente en la Evaluación en Sostenibilidad de S&P Global - Grupo Argos. (2025, 30 julio).

VOL. 7
2025

ACTUALIDAD NACIONAL

Magistrada colombiana impulsa acción legal sobre empresas con nexos en Gaza

En un hecho sin precedentes en el país, la jurista colombiana Ana Caterina Heyck, magistrada de la JEP, presentó ante la Fiscalía una solicitud para iniciar un proceso de extinción de dominio contra las filiales locales de dos multinacionales del sector minero-energético. La extinción de dominio es una figura jurídica en Colombia que permite al Estado quitar la propiedad de bienes cuando se considera que están vinculados a actividades ilegales o contrarias al interés público. Aunque suele aplicarse principalmente contra organizaciones de narcotráfico, en este caso se plantea su uso en el caso de la presunta complicidad empresarial en violaciones de derechos humanos. La magistrada fundamenta su petición en un informe de Naciones Unidas titulado “De la economía de ocupación a la economía del genocidio” , que señala a estas compañías por supuestamente beneficiarse de actividades económicas relacionadas con la ocupación israelí en territorios palestinos.

Asimismo, Heyck invoca la Convención contra el Genocidio, que impone a los Estados y otros actores la obligación de adoptar medidas eficaces para prevenir, sancionar e impedir este tipo de crímenes. Esta acción no representa una postura oficial del Estado colombiano, sino la iniciativa de la magistrada en su calidad individual.

Sin embargo, el solo hecho de que este tipo de demandas empiece a plantearse en el país genera un precedente relevante para el debate sobre responsabilidad empresarial más allá de las fronteras nacionales. El caso plantea varias implicaciones. Desde una mirada positiva, podría contribuir a fortalecer la cultura de debida diligencia internacional: las empresas con operaciones en Colombia estarían llamadas a revisar con mayor rigor las prácticas y vínculos de sus casas matrices, filiales y socios comerciales para evitar exponerse a cuestionamientos legales y reputacionales.

Desde otra perspectiva, también introduce riesgos de incertidumbre jurídica para el entorno empresarial, al abrir la posibilidad de procesos judiciales en Colombia por hechos ocurridos en contextos internacionales complejos y aún en disputa. Para el empresariado colombiano, el mensaje es doble: no basta con cumplir las normas locales, también es necesario monitorear de manera proactiva las cadenas globales de valor. Sistemas sólidos de cumplimiento en derechos humanos se convierten en un mecanismo clave para blindar la reputación y asegurar confianza ante autoridades, inversionistas y comunidades.

Ver más





ACTUALIDAD INTERNACIONAL

La OIT y las plataformas digitales

Recientemente, la economía de plataformas ha transformado la forma de trabajar en todo el mundo, pero también ha suscitado intensos debates sobre la precariedad laboral de quienes prestan servicios a través de ellas, los denominados gig workers. Ante este panorama, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha decidido dar un paso decisivo al impulsar un tratado que establezca reglas claras para garantizar condiciones laborales dignas en este sector.

Para Colombia y sus empresas, esta discusión resulta especialmente relevante: cuando se abra el debate nacional sobre una eventual regulación, las normas internacionales servirán como referente, orientarán el diseño normativo e inspirarán muchas de las conversaciones técnicas en torno al tema. No cambié el fondo pero me parecía que la redacción estaba un poco confusa.

En la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2025, la OIT acordó negociar un convenio acompañado de una recomendación para regular la economía de plataformas. Entre los puntos centrales están la correcta clasificación laboral de quienes hoy son “falsos autónomos” , el acceso a seguridad social y salud, y la creación de mecanismos que den transparencia a los algoritmos, incluyendo sistemas de apelación frente a decisiones automatizadas. El proceso de negociación terminará en 2026, durante la 114ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde se espera su adopción formal.

Para los empresarios colombianos, este escenario plantea retos y oportunidades. Ajustar las operaciones al cumplimiento de estándares internacionales, evita futuros conflictos laborales y fortalece la reputación corporativa en un mercado cada vez más exigente en materia de sostenibilidad y responsabilidad social.

Aunque se trata de un proceso internacional, la experiencia demuestra que estos tratados suelen convertirse en referencias clave para reformas locales. En Colombia, por ejemplo, se espera que el convenio impulse la inclusión de los trabajadores de plataformas en esquemas de seguridad social, la fijación de ingresos mínimos y la revisión de prácticas empresariales basadas en decisiones algorítmicas.

La iniciativa de la OIT marca un avance histórico, pues actualiza las reglas del trabajo en un entorno donde la tecnología cambia más rápido que las leyes. Para las compañías colombianas, seguir de cerca estas negociaciones no es solo un asunto legal, sino también estratégico: anticiparse a los cambios permitirá adaptarse mejor, evitar riesgos y aprovechar una ventaja competitiva frente a quienes ignoren estas nuevas dinámicas.

Ver más

FOCO

Empresas y líderes sociales: aliados para la seguridad

En Colombia, la seguridad de líderes sociales sigue siendo un reto crítico. Si bien la responsabilidad principal recae en el Estado, las empresas también tienen un papel constructivo que jugar, especialmente en los territorios donde desarrollan sus operaciones.

Desde la perspectiva empresarial, la conexión es clara: entornos seguros favorecen la inversión, la productividad y la confianza de las comunidades. Existen experiencias positivas de compañías que, sin sustituir la labor estatal, han contribuido a generar espacios de diálogo con comunidades, impulsado proyectos sociales y apoyado iniciativas de prevención.

El enfoque recomendado por los Principios Rectores de la ONU es preventivo: identificar riesgos, escuchar a las comunidades y trabajar en alianzas. Esto no solo ayuda a proteger a los líderes, sino que fortalece la licencia social para operar.

En un contexto donde la reputación y la sostenibilidad son tan valiosas como el rendimiento económico, las empresas colombianas tienen la oportunidad de ser vistas como aliadas de la paz y del desarrollo territorial.



TOMAN LA PALABRA

Para Transportes Alex Ltda., participar en la Clínica de Derechos Humanos de la Universidad de La Sabana y la Cámara de Comercio de Bogotá fue una experiencia valiosa que fortaleció nuestro compromiso con la sostenibilidad y el respeto por la dignidad humana. Gracias a este acompañamiento, logramos estructurar nuestra política interna de derechos humanos y una matriz de riesgos con sus planes de acción, herramientas que refuerzan nuestra gestión responsable. Asimismo, se consolidaron nuestros compromisos éticos e institucionales orientados a la protección de trabajadores, clientes, aliados y comunidades. A futuro, proyectamos continuar incorporando los derechos humanos en cada una de nuestras operaciones, aportando al desarrollo responsable del sector de transporte de carga y de la sociedad.

Ing. Eliana Gutiérrez

CURIOSIDADES

La debida diligencia en derechos humanos: de la obligación estatal a la práctica empresarial

El concepto de debida diligencia tiene sus raíces en el derecho internacional. Durante décadas, los Estados han sido llamados a actuar con diligencia para prevenir, investigar y sancionar violaciones de derechos humanos, asegurando que las personas no quedaran indefensas frente a abusos cometidos tanto por autoridades como por actores privados.

En 2011, la discusión dio un giro decisivo con la aprobación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Desde entonces, la debida diligencia dejó de ser una tarea exclusiva de los gobiernos y se convirtió también en una expectativa hacia el sector empresarial.

Hoy se entiende como un proceso mediante el cual las compañías identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas sobre los impactos que sus actividades puedan generar.

Este proceso se estructura en seis pasos interrelacionados, consistentes en:

- Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión.
- Identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales.
- Detener, prevenir y mitigar los impactos negativos.
- Hacer seguimiento a la implementación y resultados de las medidas adoptadas.
- Comunicar públicamente cómo se abordan dichos impactos.
- Reparar o colaborar en la reparación de los impactos cuando corresponda.

En definitiva, lo que comenzó como un deber jurídico de los Estados es ahora una práctica esencial para que las empresas, se anticipen a riesgos legales y reputacionales en relación con sus grupos de interés.



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

El Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) 2023, uno de los principales rankings internacionales en la materia, ubicó a Repsol como la primera empresa española y como líder dentro de un grupo de 55 compañías de los sectores extractivo y textil evaluadas en derechos humanos.

Según el CHRB, la compañía alcanzó la máxima calificación en la categoría de “Prácticas de derechos humanos de las empresas” y fue destacada por promover de manera activa la colaboración con defensores de derechos humanos, con el objetivo de favorecer un entorno de participación segura.

Este resultado se explica, de acuerdo con el propio ranking, en la trayectoria de Repsol en el desarrollo de políticas internas: desde su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2002, la implementación de normas internas en 2003 y la aprobación de su primera política de derechos humanos en 2008, hasta la adopción de los Principios Rectores de la ONU en 2011 como guía estratégica.

El reconocimiento del CHRB muestra cómo, en el sector energético, un enfoque estructurado y de largo plazo en derechos humanos puede convertirse en un diferencial competitivo a nivel global.

Ver más



VOL. 8
2025

ACTUALIDAD NACIONAL

III Foro Somos Sostenibles en el marco de la Cumbre Internacional Ambiental 2025: empresas bajo la lupa de la sostenibilidad y los derechos humanos

Del 9 al 11 de septiembre, Bogotá fue el escenario de la Cumbre Internacional Ambiental 2025, organizada por la CAR Cundinamarca y la Cámara de Comercio de Bogotá. El evento congregó a autoridades nacionales, empresas, académicos y actores internacionales con un propósito común: debatir cómo acelerar la transición hacia un modelo de desarrollo sostenible e inclusivo.

Aunque el eje principal fue el medio ambiente, también se llevó a cabo el III Foro Somos Sostenibles de la CCB. En varios paneles se recalcó que las compañías ya no pueden limitarse a medir su impacto ambiental: deben también considerar cómo sus operaciones afectan a comunidades, trabajadores y consumidores. Los conceptos de debida diligencia y de responsabilidad empresarial frente a riesgos socioambientales aparecieron de forma transversal.

El panel sobre “Tendencias regulatorias en debida diligencia en derechos humanos” , con participación de la ANDI, Siemens Energy y el Instituto Danés de Derechos Humanos, fue particularmente relevante. Allí se advirtió que, aunque en Colombia aún no existe una ley vinculante de debida diligencia, la tendencia internacional es clara: Europa y otros mercados estratégicos ya avanzan en exigir a las empresas identificar, prevenir y mitigar riesgos a lo largo de toda su cadena de valor. Esto implica que las compañías colombianas que quieran competir globalmente deben prepararse cuanto antes.

Otros espacios resaltaron el papel empresarial en financiamiento climático, economía circular y transición energética, todos con implicaciones directas en derechos humanos. Por ejemplo, garantizar que la transición energética no deje atrás a comunidades vulnerables o que los proyectos de economía circular incluyan condiciones laborales dignas.

La relevancia de este Foro para los empresarios es evidente: las expectativas sociales y regulatorias están creciendo, y quienes se anticipen incorporando políticas sólidas de sostenibilidad y derechos humanos no solo reducirán riesgos legales y reputacionales, sino que también ganarán ventajas competitivas en mercados internacionales.

La conclusión de este evento es que, en Colombia, la sostenibilidad empresarial ya no es opcional ni un tema de imagen. Es un requisito creciente para acceder a inversión, generar confianza y asegurar que el desarrollo económico vaya de la mano con el respeto a las personas y al medio ambiente.



ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Según el Instituto Danés de Derechos Humanos, América Latina avanza en regulación empresarial, pero aún sin leyes de debida diligencia obligatoria

El Instituto Danés de Derechos Humanos publicó en agosto de 2025 un inventario regional que analiza cómo seis países latinoamericanos — Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú— están adoptando políticas y normas sobre empresas y derechos humanos. El informe muestra un panorama mixto: aunque la región ha avanzado en planes nacionales, marcos regulatorios sectoriales y compromisos internacionales, todavía no cuenta con una ley integral que obligue a las compañías a realizar procesos de debida diligencia en derechos humanos.

La llamada “combinación inteligente de medidas” que promueven los Principios Rectores de la ONU está presente en distintas iniciativas: normas laborales y ambientales, ratificación del Acuerdo de Escazú, reglas anticorrupción y exigencias de transparencia en ciertas industrias. Sin embargo, estas disposiciones se aplican de manera fragmentada y desigual, lo que deja vacíos en la protección de comunidades, trabajadores y ecosistemas, concluye el reporte.

Para Colombia, el estudio resalta que fue pionera en la región al adoptar un primer Plan Nacional de Acción en 2015 y un segundo en 2020, además de sumarse al Acuerdo de Escazú en 2022.

No obstante, las propuestas de ley sobre debida diligencia presentadas en el Congreso aún no han prosperado, y el marco legal sigue centrado en regulaciones sectoriales más que en un mandato transversal.

Según el Instituto, América Latina ha sentado bases importantes, pero el reto ahora es pasar de la voluntariedad a obligaciones jurídicas concretas. De lo contrario, las empresas enfrentarán crecientes riesgos de fragmentación normativa y de presión internacional, especialmente a medida que Europa y otros mercados consolidan estándares vinculantes. Para los empresarios colombianos, esta conclusión significa que, por un lado, la región ya se mueve hacia un marco de mayor exigencia, lo que significa que anticiparse con políticas empresariales de derechos humanos robustas es una ventaja competitiva. Por otro lado, la falta de reglas unificadas puede generar incertidumbre y disparidad en la forma en que se aplican las expectativas sociales y regulatorias. En este escenario, las compañías que adopten de manera temprana prácticas de evaluación y gestión de riesgos en derechos humanos estarán mejor preparadas para responder a inversionistas, consumidores y autoridades.

Ver más



FOCO

La Corte Constitucional, en la Sentencia T-453 de 2024, analizó la suspensión de una cuenta en la red social TikTok bajo el argumento de que su titular no cumplía con el requisito mínimo de edad (13 años). El accionante, mayor de edad y profesional universitario, había demostrado su identidad ante la plataforma sin obtener respuesta satisfactoria. Frente a esta situación, la Corte reiteró que las controversias entre usuarios y plataformas digitales pueden ser objeto de control constitucional cuando se comprometen derechos fundamentales, como el debido proceso o el habeas data.

La Sala destacó tres ejes centrales de su decisión: i) el debido proceso como conjunto de garantías exigibles no solo a autoridades, sino también a particulares cuando administran espacios de relevancia pública; ii) el reconocimiento de que los conflictos entre plataformas de servicios electrónicos y sus usuarios, especialmente por la posición dominante que los primeros ostentan, no son meras disputas privadas, sino que pueden ser objeto de control constitucional cuando afectan derechos fundamentales; y iii) los límites que tienen las plataformas digitales en el ejercicio de su autonomía contractual, especialmente al imponer términos y condiciones estandarizados que pueden restringir de manera desproporcionada los derechos de los usuarios.

El enfoque recomendado por los Principios Rectores de la ONU es preventivo: identificar riesgos, escuchar a las comunidades y trabajar en alianzas. Esto no solo ayuda a proteger a los líderes, sino que fortalece la licencia social para operar.

En un contexto donde la reputación y la sostenibilidad son tan valiosas como el rendimiento económico, las empresas colombianas tienen la oportunidad de ser vistas como aliadas de la paz y del desarrollo territorial.

En consecuencia, se tutelaron los derechos al debido proceso y al habeas data, ordenando a TikTok corregir la información de edad en sus bases de datos y abstenerse de suspender la cuenta del actor por ese motivo en el futuro.

La decisión marca un precedente en la relación entre derechos digitales y responsabilidad empresarial, y abre el camino para que otros usuarios puedan cuestionar judicialmente prácticas contractuales que afecten de manera desproporcionada sus derechos fundamentales.

Ver más

TOMAN LA PALABRA

Carlos Enrique Cavelier, presidente de la Fundación Alquería Cavelier, fue nominado como finalista en los Global Sustainability Awards 2025 de Reuters en la categoría Sustainability Trailblazer. Es el único colombiano seleccionado este año en un certamen que reconoce líderes empresariales y organizaciones de más de 50 países por su compromiso tangible con la sostenibilidad y su impacto social a largo plazo.

La Fundación que lidera Cavelier, activa desde 2010 en Cundinamarca, trabaja para transformar la educación pública: impacta a más de 146.000 estudiantes y 1.738 docentes en 200 instituciones oficiales. A través del Programa de Mejoramiento de la Calidad Educativa (PROMCE), ha apoyado colegios en 116 municipios, logrando mejoras de hasta 18 puntos porcentuales en pruebas Saber de lenguaje y matemáticas.

También el programa de becas Talentos Excepcionales ha favorecido a más de 500 jóvenes de alto rendimiento; del grupo que ya se graduó, un 90 % tienen empleo formal.

Ver más

Para las empresas colombianas, esta nominación resalta la relevancia de integrar sostenibilidad económica con propósito social, más allá de objetivos tradicionales financieros. Ecosistema educativo fuerte, bienestar social, impacto comunitario y liderazgo ético emergen como factores que ya pesan en la evaluación global de sostenibilidad. El reconocimiento le da visibilidad al modelo de empresa con responsabilidad social que alinea éxito económico con respeto a los derechos humanos, y sirve de ejemplo para compañías que buscan fortalecer su legitimidad, reputación y contribución al desarrollo nacional.



Colombiano Carlos Enrique Cavelier
Finalista en premio global en sostenibilidad de Reuters

CURIOSIDADES

Las leyes que obligan a las empresas a realizar la debida diligencia en derechos humanos

¿Sabías que varios países ya cuentan con leyes que obligan a las empresas a ejercer debida diligencia en derechos humanos? Alemania aplica su Ley de Cadenas de Suministro (LkSG), que desde 2023 exige a compañías con más de 3.000 empleados, y desde 2024 a aquellas con más de 1.000, gestionar riesgos sociales y ambientales en toda su cadena de valor. En Australia, las empresas con ingresos superiores a 100 millones de dólares australianos deben presentar informes anuales sobre esclavitud moderna.

Noruega también impone planes de debida diligencia alineados con las Líneas Directrices de la OCDE, permite a cualquier ciudadano solicitar información sobre impactos y exige un informe público anual.

Por su parte, la Unión Europea avanza con su Directiva de Debida Diligencia (CSDDD), que abarcará a empresas con más de 1.000 empleados y €450 millones de facturación.



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

Bancolombia es el grupo financiero más grande de Colombia y uno de los principales actores de la banca en Latinoamérica. Más allá de sus operaciones bancarias, ha consolidado una estrategia de sostenibilidad que incluye de manera explícita el respeto y la promoción de los derechos humanos. Su Política de Derechos Humanos se inspira en los Principios Rectores de la ONU y se aplica a empleados, clientes, proveedores y comunidades. Internamente, la entidad impulsa la diversidad y la inclusión laboral, promueve condiciones de trabajo dignas, garantiza la libertad de asociación y desarrolla programas de salud y bienestar. En su relación con terceros, exige a proveedores y aliados comerciales cumplir con estándares sociales y ambientales, realizando procesos de debida diligencia para identificar y mitigar riesgos de trabajo forzoso, infantil o prácticas discriminatorias.

Asimismo, dispone de canales de denuncia accesibles y confidenciales, y ha implementado programas de educación financiera para poblaciones vulnerables, contribuyendo a la reducción de desigualdades. Estos esfuerzos han sido reconocidos internacionalmente en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones, donde fue catalogado como el banco más sostenible de América en 2024, y en el Sustainability Yearbook de S&P Global, con medallas de oro y plata por su desempeño en sostenibilidad. A nivel nacional, lidera el ranking Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo y ha sido premiado por iniciativas de equidad de género e inclusión laboral, lo que lo consolidan como un referente en la integración de los derechos humanos en el sector financiero colombiano.

Ver más

VOL. 9
2025



ACTUALIDAD NACIONAL

El Congreso debate el Proyecto de Ley 153 de 2025: un paso hacia la regulación de los derechos humanos en las empresas

El 29 de septiembre, en la Comisión Primera Constitucional de la Cámara de Representantes, se llevó a cabo la audiencia pública para debatir el Proyecto de Ley 153 de 2025 "*Por medio del cual se establecen disposiciones en materia de derechos humanos aplicables a las empresas*" cuyo objeto es establecer un marco normativo que obligue a las empresas a prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos en el desarrollo de las actividades empresariales.

A dicha audiencia asistieron múltiples autoridades gubernamentales, congresistas, organizaciones sociales, representantes de comunidades étnicas, asociaciones empresariales, así como expertos y académicos nacionales e internacionales. El evento constituyó un espacio de diálogo democrático sobre el futuro marco regulatorio.

El Gobierno Nacional participó a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Justicia y del Derecho, y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, entre otros, reafirmando su compromiso con una regulación que armonice los estándares internacionales con el régimen jurídico nacional.



Estas intervenciones, así como de múltiples ONG, y el representante de la comunidad Emberá se centraron en tres ejes: la necesidad de un marco normativo interno con obligaciones claras y vinculantes para prevenir abusos; la garantía de reparación integral a las víctimas por graves violaciones a las comunidades; y la incorporación de enfoques diferenciales y étnicos, reconociendo los derechos colectivos de diversas comunidades.

Por su parte, el Instituto de Ciencias Políticas, Fenalco, la Empresa de Servicios Públicos y Telecomunicaciones, el Instituto de Análisis Societario y la Universidad de La Sabana, entre otros, identificaron desafíos y aspectos a mejorar en el articulado. Los expertos fueron críticos respecto a algunas figuras como la responsabilidad solidaria, el levantamiento del velo corporativo y la responsabilidad automática de accionistas, señalando la necesidad de revisarlas por los posibles efectos adversos que podrían generar sobre la seguridad jurídica y en la inversión. También propusieron armonizar el proyecto con normas vigentes, fortalecer la coherencia institucional y garantizar la presunción de buena fe y libertad económica, evitando ambigüedades normativas.

Por lo tanto, el debate en torno al Proyecto de Ley 153 de 2025, evidenció la participación de diversos actores institucionales y sociales, así como diferencias significativas en cuanto al alcance, la pertinencia y necesidad de una regulación nacional. Este proceso legislativo, plantea elementos que conviene seguir observando. Si bien el tema ha comenzado a ocupar un lugar en la agenda pública, el proyecto permanece pendiente de su primer debate, lo que sugiere un escenario abierto respecto a su desarrollo legislativo.

ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Nuevas actualizaciones sobre la regulación de la debida diligencia empresarial en la cadena de suministro de Alemania

El Gobierno alemán ha presentado un proyecto de ley para modificar la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG), vigente desde enero de 2023. Desde entonces, ha generado tanto avances en materia de debida diligencia como cuestionamientos sobre su aplicación práctica. En agosto de 2025, se radicó una propuesta que surge de la coalición política entre la Unión Demócrata Cristiana (CDU), el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) y la Unión Social Cristiana de Baviera (CSU), que pretende introducir dos cambios fundamentales a la Ley de Debida Diligencia LkSG.

La estrategia del gobierno alemán es reemplazar la LkSG por una nueva Ley de Responsabilidad Empresarial Internacional, alineada con los avances de la Directiva Europea sobre Diligencia Debida en Sostenibilidad Empresarial (CSDDD). Esta directiva entró en vigor el 25 de julio de 2024 y debe ser internalizada al derecho nacional alemán, a más tardar el 26 de julio de 2027, según la Directiva "Stop-theclock" . En este contexto, se prevé una transición normativa que permita sustituir gradualmente la LkSG por el nuevo marco legal, con el objetivo de asegurar su coherencia normativa.

Ante este panorama, el primer cambio propuesto, comprende la eliminación de la obligación de presentar informes anuales sobre la aplicación de medidas de debida diligencia. La segunda reforma pretende reducir de forma significativa la posibilidad de imponer sanciones administrativas.

La modificación consiste en que sólo serán sancionables aquellas empresas que incumplan las obligaciones de implementar medidas preventivas, correctivas o de establecer mecanismos de reclamación eficaces. Mientras tanto, todas las demás obligaciones legales contempladas por la LkSG, incluyendo la gestión de riesgos, documentación y cumplimiento en derechos humanos y medio ambiente, permanecen vigentes.

El anuncio ha generado reacciones mixtas entre el sector empresarial y la sociedad civil. Mientras algunas empresas valoran la reducción de cargas como un avance hacia una regulación más pragmática, organizaciones defensoras de los derechos humanos advierten sobre posibles retrocesos en materia de rendición de cuentas. En este momento, todas las miradas están puestas en cómo Alemania logrará equilibrar la seguridad jurídica para las empresas, el cumplimiento efectivo de estándares internacionales y el compromiso real con una conducta empresarial responsable.

Estas modificaciones legislativas podrían afectar a las empresas colombianas interesadas en incursionar en el mercado alemán. Incluso, aunque se trate de una ley con efectos nacionales (dentro del territorio alemán), su aplicación podría tener implicaciones extraterritoriales al momento de comercializar con mercados como la Unión Europea o con empresas vinculadas al mercado alemán. Para conocer más sobre este tema, los invitamos a consultar una nota publicada en el boletín n. ° 3, titulada " Stop-the-clock en la UE” .

Ver más



FOCO

Cómo la blockchain puede garantizar el respeto de los Derechos Humanos en la cadena de valor

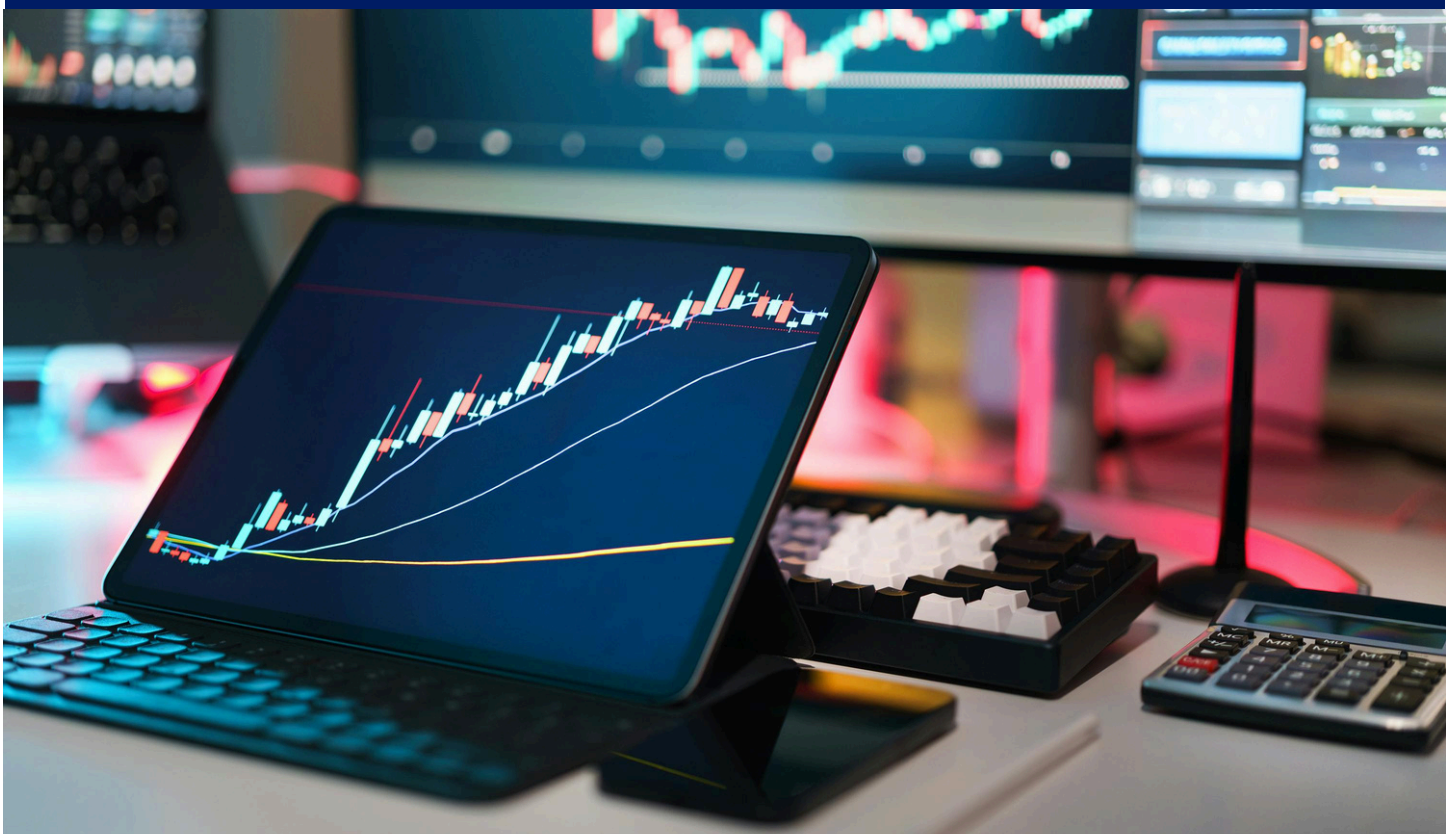
El actual escenario empresarial demanda que las compañías incorporen criterios ESG en sus operaciones, lo que implica gestionar de forma responsable los impactos ambientales, sociales y de gobernanza. Sin embargo, el reto principal está en garantizar transparencia y trazabilidad dentro de cadenas de suministro cada vez más complejas.

En este punto, la tecnología Blockchain se presenta como un aliado clave. Ésta consiste en un sistema digital que guarda la información en bloques conectados entre sí, formando una cadena segura y casi imposible de alterar. De esta manera, permite una trazabilidad segura de cada etapa del proceso productivo.

Su uso permite evitar la manipulación de la información y vuelve sumamente transparente la cadena de suministro de cualquier tipo de producto.

Además, facilita integrar indicadores ESG en la cadena de valor: medir horas de trabajo, asegurar la prohibición del trabajo infantil o forzado, controlar emisiones y reportar de forma confiable los estándares de gobernanza.

Algunos casos ilustran su potencial, pues múltiples empresas utilizan Blockchain para monitorear a sus proveedores e identificar, y de ser el caso, erradicar prácticas abusivas (Leer más). En el sector minero, esta tecnología permite rastrear materiales hasta su origen, y en los mercados de carbono evita la doble contabilización de créditos, reforzando la confianza de inversores y consumidores (Leer más). Finalmente, el Blockchain mejora la eficiencia empresarial, al igual que fortalece la aplicación de los criterios ESG, convirtiéndose en una herramienta de gobernanza corporativa que alinea rentabilidad con derechos humanos y sostenibilidad. (Leer más).



TOMAN LA PALABRA

“Para todo el equipo de Bodega & Cocina SAS, ha sido un privilegio participar en la Clínica de Empresas y Derechos Humanos. Extendemos nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad de La Sabana y a la Cámara de Comercio de Bogotá por esta valiosa invitación. Gracias a esta iniciativa, hemos dado pasos firmes para integrar la debida diligencia en derechos humanos en el corazón de nuestra operación. Para nosotros, el respeto y el bienestar de las personas es un pilar fundamental, y este proceso nos brinda las herramientas para prevenir riesgos y actuar siempre con responsabilidad. Este compromiso no solo fortalece nuestro propósito de ser una empresa sostenible, sino que también consolida la confianza con nuestros clientes, proveedores y toda la comunidad con la que crecemos día a día. Invitamos con entusiasmo a otras empresas a postularse. Es una colaboración excepcional que ofrece un apoyo invaluable para quienes buscamos crecer de manera consciente estar a la vanguardia.”

Luz Betty Gironza
Subgerente Administrativa de Bodega & Cocina S.A.S.

CURIOSIDADES

Capitalismo consciente: rentabilidad y resiliencia a través de la sostenibilidad

El capitalismo consciente representa una evolución del modelo empresarial tradicional, al plantear que la rentabilidad y la responsabilidad social no son opuestos, sino fuerzas complementarias. Este enfoque redefine el éxito corporativo al situar un propósito superior en el centro de la estrategia, entendiendo que el valor económico surge cuando las empresas generan también valor humano, social y ambiental.

A diferencia del capitalismo convencional, centrado en maximizar beneficios para el accionista, el capitalismo consciente sostiene que la prosperidad sostenible depende de la creación de relaciones equilibradas y de beneficio mutuo con todos los grupos de interés.

Sus cuatro pilares (propósito elevado, integración de stakeholders, liderazgo consciente y cultura responsable) funcionan como un sistema interconectado. El propósito da sentido a la acción empresarial; la integración de los stakeholders fomenta la cooperación y la confianza; el liderazgo consciente impulsa la empatía y el servicio; y la cultura responsable asegura coherencia ética en cada nivel organizacional.

Las empresas que adoptan este modelo demuestran mayor innovación, resiliencia y capacidad de adaptación frente a contextos cambiantes. Así, la rentabilidad se transforma en una consecuencia natural del compromiso genuino con el bienestar colectivo. Este enfoque cobra una relevancia en la discusión sobre Derechos Humanos y empresa, ya que, al colocar el bienestar de todos los grupos de interés en el centro de la estrategia, se promueve intrínsecamente el respeto a la dignidad humana a lo largo de toda la cadena de valor.

Ver más



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

GeoPark, compañía de energía con operaciones en América Latina, fue reconocida por la Asociación Colombiana del Petróleo y Gas (ACP) por su liderazgo en conducta empresarial responsable y derechos humanos. En la edición 2025 del premio Hechos de Sostenibilidad, la empresa recibió el galardón por su Sistema de Derechos Humanos, un modelo que trasciende el mero cumplimiento normativo e integra la debida diligencia como pilar estratégico de su gestión y de su cultura corporativa. El enfoque de la compañía se materializa en una inversión social y ambiental estructurada, evidenciada por la destinación de más de $62 mil millones de pesos para proyectos en Casanare durante 2025.

Esta inversión no es asistencialismo, sino un motor para el desarrollo territorial a través de programas que fortalecen a proveedores locales, impulsando proyectos productivos sostenibles y promueven la autonomía económica de las comunidades. Estos pasos avanzan en la responsabilidad empresarial, al asegurar que el 76% del empleo generado sea local y vincular la compensación de sus ejecutivos a metas de sostenibilidad, GeoPark demuestra que la gestión de riesgos en derechos humanos y la creación de valor compartido son indivisibles. Este caso se erige como un referente de cómo la inversión social estratégica es, en sí misma, una prueba de una diligencia debida, efectiva y medible.

Ver más



VOL. 10
2025

ACTUALIDAD NACIONAL

Mesa técnica con la academia convocada por la Cancillería en el marco de la construcción de la posición nacional en las negociaciones del tratado vinculante

En línea con el marco internacional impulsado por el Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta de Naciones Unidas (OEIGWG) y las negociaciones multilaterales sobre el tratado vinculante en materia de empresas y derechos humanos, Colombia avanza en la definición de su posición frente a este instrumento, que busca establecer obligaciones claras para los Estados y las empresas en la prevención y reparación de impactos sobre los derechos humanos.

Con este propósito, el Ministerio de Relaciones Exteriores convocó el pasado 02 de octubre de 2025 a una mesa de trabajo con universidades del país, organizaciones de la sociedad civil y representantes de centros de pensamiento especializados, para recoger aportes académicos y técnicos que fortalezcan la postura nacional en las próximas negociaciones del tratado en Naciones Unidas.

La iniciativa fue liderada por la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario junto con la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales, en el marco del plan interinstitucional que impulsa la Cancillería para construir una visión de país participativa y fundamentada en la evidencia.

Durante el encuentro, clínicas jurídicas y centros de investigación especializados en empresas y derechos humanos, entre ellos la Clínica Jurídica de Empresa y Derechos Humanos de la Universidad de La Sabana, compartieron sus análisis sobre los principales desafíos del texto en discusión, incluyendo la jurisdicción internacional, la responsabilidad de las empresas transnacionales y los mecanismos de acceso a la justicia para las víctimas. Estas contribuciones permiten nutrir la posición de Colombia con insumos técnicos y académicos, al tiempo que fortalecen el diálogo entre el Estado y la academia en torno a un tema de alcance global.

La participación universitaria en estos espacios marca un paso importante hacia la consolidación de una postura nacional coherente con los estándares internacionales de debida diligencia, reparación y rendición de cuentas, y demuestra el compromiso del país con un proceso de negociación plural, informado y constructivo.

Ver más



Miembros de la Clínica Jurídica de Interés Público y Derechos Humanos
de la Universidad de La Sabana participando en las mesas técnicas de la Cancillería.

ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Onceava Sesión del OEIGWG: Avances y Desafíos en la Negociación del Tratado Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos

El Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta sobre Empresas y Derechos Humanos (OEIGWG) fue establecido en 2014 por el Consejo de Derechos Humanos mediante la Resolución 26/9, con el mandato de elaborar un instrumento jurídicamente vinculante para regular, bajo el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas. Desde entonces, el proceso, liderado por Ecuador y con la participación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), avanza mediante negociaciones anuales en Ginebra, consolidando un espacio de diálogo entre Estados, sociedad civil y sector privado.

Del 20 al 24 de octubre de 2025 se celebró en el Palais des Nations (Ginebra, Suiza) la undécima sesión del OEIGWG que se inauguró con un llamado a reafirmar el carácter moral y político del proceso, destinado a construir una economía global centrada en la persona y el planeta. La Alta Comisionada Adjunta destacó la creciente jurisprudencia internacional, incluidas decisiones recientes de la Corte Internacional de Justicia y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que reconoce las obligaciones estatales de regular a los actores corporativos frente a impactos climáticos, evidenciando un consenso emergente sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos y medio ambiente.

Durante cinco días de deliberaciones, el presidente-relator Marcelo Vázquez (Ecuador) condujo las negociaciones sobre el articulado del borrador actualizado del tratado de 2023, centradas en los artículos 12 a 24 y en trece propuestas revisadas relativas a los artículos 4 a 11.



Los debates abordaron, entre otros temas, la definición de víctimas, la debida diligencia obligatoria, la responsabilidad en las cadenas de valor, la jurisdicción internacional, el acceso a remedios y la protección ambiental. Aunque persistieron divergencias por parte de Estados como Estados Unidos y la Unión Europea sobre el alcance del instrumento, en particular si debe aplicarse a todas las empresas o solo a las transnacionales, se identificaron áreas de convergencia pragmática.

El informe final resalta la aprobación de la Hoja de Ruta 2026, que prevé nuevas consultas temáticas y mantiene abierto el proceso de presentación de aportes hasta el 1 de febrero de 2026, antes de la duodécima sesión (octubre de 2026). Con la participación de más de 70 Estados y decenas de organizaciones internacionales, académicas y de la sociedad civil, la sesión reafirmó que el tratado constituye el principal esfuerzo multilateral para garantizar la rendición de cuentas empresarial a nivel global.

Ver más en el Reporte de la sesión no. 11





TOMAN LA PALABRA

La participación de Escala In S.A.S. en la Clínica de Empresa y Derechos Humanos, fue una experiencia transformadora que reafirmó nuestro compromiso con un turismo ético, humano y sostenible. Aprendimos a integrar los derechos humanos en nuestras prácticas empresariales, fortaleciendo la equidad, la inclusión y el respeto por las comunidades. Documentamos por escrito todos estos temas que le hacían falta a nuestra empresa.

Valoramos profundamente este espacio de reflexión, que nos impulsó a consolidar políticas internas de responsabilidad social y transparencia. Nos comprometemos a seguir promoviendo experiencias turísticas con propósito y respeto por la dignidad humana.
"Con cada acción ética construimos un turismo más humano."

A partir de esta experiencia, Escala In proyecta su liderazgo hacia un futuro sostenible y socialmente responsable.



Angélica Chamorro
Gerente de Escala In S.A.S.



CURIOSIDADES

Colombia Eleva a Rango Constitucional el Derecho a la Alimentación: Implicaciones para el Sector Empresarial

En 2025, Colombia dio un paso fuerte en materia de derechos humanos al elevar el derecho a una alimentación adecuada a rango constitucional mediante el Acto Legislativo 01 de 2025, que reformó el artículo 65. Ahora la Constitución ordena que “el Estado garantizará el derecho humano a la alimentación adecuada, de manera progresiva, con enfoque intercultural y territorial, y a estar protegido contra el hambre y las distintas formas de malnutrición”, y esto no es ajeno a las empresas colombiana. La norma también refuerza la obligación estatal de promover la seguridad alimentaria, reducir la pérdida y el desperdicio de alimentos, y otorgar especial protección a la producción y al acceso a alimentos, priorizando el desarrollo sostenible de las actividades agroalimentarias, la infraestructura y la investigación agrícola.

Para el sector empresarial, esto sugiere la posibilidad de desarrollos normativos más estrictos en compras públicas de alimentos, incentivos a la producción local sostenible, exigencias de etiquetado responsable, metas de reducción de desperdicio y estándares de trazabilidad en las cadenas de suministro. En la práctica, el derecho a la alimentación adecuada se convierte en un eje que conecta constitución económica, política agraria y modelos de negocio, y que obligará a muchas compañías a revisar sus estrategias de abastecimiento, comercialización y gestión de residuos si quieren seguir siendo competitivas frente a los inversionistas.

Ver más.



LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

El Marco de Información de los Principios Rectores de la ONU es una herramienta que orienta a las empresas a reportar, de manera clara y progresiva, cómo respetan los derechos humanos mediante un conjunto estructurado de preguntas que guía la transparencia y la mejora continua. En 2015, Unilever se convirtió en la primera empresa en aplicar este Marco, integrándolo en su Plan de Vida Sustentable. Al adoptarlo, la compañía comenzó a reportar de forma coherente sus avances en debida diligencia, su gestión de riesgos y las medidas adoptadas para proteger a trabajadores y comunidades en toda su cadena de valor.

Su Reporte de Derechos Humanos ha destacado acciones para fortalecer la participación de las mujeres, prevenir el acoso sexual y mejorar las condiciones laborales, al tiempo que reconoce retos como la situación de los trabajadores migrantes. Para su CEO, Paul Polman, la premisa es contundente: una empresa solo prospera donde los derechos humanos son respetados. Bajo esta visión, Unilever se posiciona como un ejemplo de cómo el respeto por la dignidad humana puede integrarse en el núcleo de la estrategia empresarial.

Ver: Reporte Unilever en derechos humanos.

VOL. 11
2025

ACTUALIDAD NACIONAL

Nueva Circular de la Supersociedades impulsa la transparencia y la sostenibilidad empresarial

La Superintendencia de Sociedades expidió la Circular Externa 100-000002 del 14 de marzo de 2025, mediante la cual establece lineamientos para la presentación de información no financiera por parte de las empresas denominadas “Sujetos Obligados” o “Entidades Empresariales” (con activos superiores a 30,000 SMMLV, más de 200 trabajadores, que cotizan en bolsa o son grupos empresariales). Con esta disposición, la entidad busca reforzar los mecanismos de transparencia y responsabilidad empresarial, promoviendo que las organizaciones no solo informen sobre su desempeño económico, sino también sobre su gestión ética y sostenible.

La norma aplica a sociedades comerciales, empresas unipersonales supervisadas, sucursales de sociedades extranjeras, entidades sin ánimo de lucro extranjeras con negocios permanentes en Colombia y Cámaras de Comercio.

En todos los casos, la Superintendencia ejercerá sus funciones de inspección, vigilancia y control sobre la información no financiera reportada, que incluye los informes tradicionales del Sistema de Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SAGRILAFT) y del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).

Sin embargo, la novedad más significativa radica en la incorporación del Informe 08 (Reporte de Sostenibilidad), que amplía el enfoque hacia la responsabilidad social y ambiental.

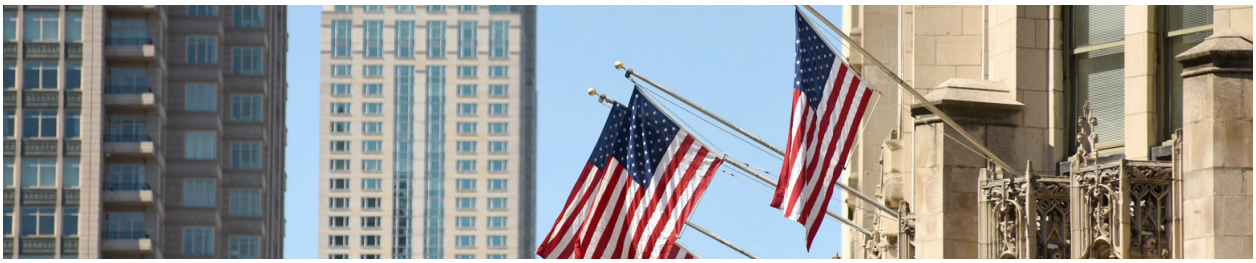
El Informe 08 tiene carácter voluntario, y su contenido es responsabilidad directa de los administradores de cada sociedad. Este reporte puede ser presentado por las entidades bajo vigilancia o control que registren, al 31 de diciembre del año anterior, un valor de activos o ingresos iguales o superiores a 40.000 smmlv (o 30.000 smmlv para sectores estratégicos), información cuya preparación corresponde a los administradores y cuya veracidad debe ser certificada por el representante legal.

Pese a no ser obligatorio, el informe se convierte en un incentivo estratégico clave para las empresas, ya que les permite fortalecer su reputación y credibilidad al mostrar transparencia en temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG), lo que a su vez facilita la atracción de inversión y talento responsable, reduce riesgos legales y reputacionales, y anticipa futuras regulaciones, consolidando así la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

Por lo tanto, el informe a través del formulario denominado “Gobernanza”, aborda aspectos de ética y transparencia, pero deja un vacío respecto a la evaluación del impacto de las actividades empresariales sobre las personas y las comunidades. En consecuencia, esta Circular plantea un desafío para las organizaciones: ir más allá del cumplimiento formal y asumir una responsabilidad integral que incorpore de manera explícita la perspectiva de derechos humanos como eje central de la sostenibilidad y la gestión empresarial responsable.

Ver más





ACTUALIDAD INTERNACIONAL

El Protect USA Act of 2025: Un Nuevo Marco Regulatorio frente a las Iniciativas Europeas de Sostenibilidad Empresarial

El proyecto de ley del Senado de Estados Unidos, conocido como *Prevent Regulatory Overreach from Turning Essential Companies into Targets Act of 2025 (Protect USA Act of 2025)*, presentado por el senador Bill Hagerty, busca establecer un marco legal para proteger a las empresas consideradas esenciales para los intereses nacionales de la influencia de regulaciones extranjeras, particularmente la Directiva Europea de Debida Diligencia en Sostenibilidad Corporativa (CSDDD).

La propuesta plantea mecanismos para reforzar la autonomía regulatoria estadounidense y delimitar el alcance interno de los estándares adoptados en otras jurisdicciones. El Protect USA Act prohíbe expresamente que las compañías estadounidenses cumplan con normativas extranjeras que impongan obligaciones de sostenibilidad o Derechos Humanos, a menos que el Presidente de los Estados Unidos autorice una exención especial y justificada. Además, la iniciativa introduce una barrera judicial al impedir que los tribunales estadounidenses reconozcan sentencias extranjeras dictadas contra empresas americanas que se deriven de estas regulaciones. De esta forma, busca impedir que las grandes corporaciones respondan por los posibles impactos sociales y ambientales de sus operaciones bajo jurisdicción extranjera.

Los promotores de la ley, incluyendo al congresista Scott Fitzgerald y sectores alineados con ciertas administraciones, fundamentan el proyecto en la preocupación de que regulaciones como la CSDDD puedan generar efectos extraterritoriales sobre empresas esenciales para la economía y la seguridad nacional de EE. UU.

Argumentan que la iniciativa es necesaria para evitar que dichas compañías asuman obligaciones, sanciones o cargas operativas derivadas de marcos regulatorios diseñados fuera del sistema jurídico estadounidense, sobre los cuales no tienen capacidad de incidencia o recurso.

Al establecer límites tan estrictos a la aplicación de normativas globales de sostenibilidad, el Protect USA Act introduce un debate complejo sobre la articulación entre la protección del interés nacional y la interacción con estándares internacionales de debida diligencia. En un contexto globalizado, esta medida podría afectar a compañías estadounidenses con operaciones en Colombia, ya que restringe su capacidad o voluntad para implementar de manera integral ciertos estándares extranjeros de derechos humanos. En este escenario, la normativa colombiana cobra especial importancia al tener la responsabilidad de preservar criterios claros en materia de derechos humanos y sostenibilidad que apliquen de manera uniforme a todas las empresas que operan en el país, sin importar su jurisdicción de origen.

Ver más

FOCO

Los ODS y el papel de las empresas en el cumplimiento de los ODS y su relación con los DDHH

El informe del Instituto Danés de Derechos Humanos sobre el papel de las empresas en la consecución de los ODS y su relación con los Derechos Humanos resalta que la Agenda 2030 de las Naciones Unidas no puede cumplirse sin el compromiso real del sector empresarial con los Derechos Humanos (DDHH).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados en 2015, se sustentan en gran medida sobre normas internacionales de derechos y justicia social. Sin embargo, convertir esos principios en práctica sigue siendo un desafío para muchas compañías que todavía se estructuran principalmente alrededor de criterios económicos.

Las empresas son actores responsables de garantizar que su actividad económica no vulnere derechos fundamentales. Incorporar los DDHH en sus estrategias no es un gesto voluntario, sino una obligación ética, según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU).

Una de las contribuciones más valiosas del sector privado a los ODS consiste en integrar la debida diligencia en derechos humanos (HRDD) en toda la cadena de valor y asegurar mecanismos efectivos de reparación para las comunidades afectadas.

El informe subraya la responsabilidad de los Estados de alinear sus políticas de desarrollo con los Principios Rectores de la ONU (PRNU), destacando la urgencia de proteger a los defensores de derechos humanos que son frecuentemente amenazados por intereses corporativos. Según el Instituto, solo mediante este compromiso podrá garantizarse que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), abarcando desde el trabajo decente y la educación hasta la igualdad y la sostenibilidad ambiental, no se degraden a meros eslóganes. En su crítica central, el documento establece que la verdadera medida del progreso empresarial no reside en la calidad de sus informes de sostenibilidad, sino en la capacidad real de las corporaciones para transformar su vasto poder económico en justicia social. **Ver más**





TOMAN LA PALABLABRA

Construyendo juntos un territorio más humano

En el corazón de **Territorio Colombia Viajes y Turismo** y sus divisiones, la construcción de una empresa respetuosa de los Derechos Humanos ha sido un eje esencial de nuestro propósito y crecimiento. Este compromiso abarca desde el Direccionamiento Estratégico hasta la ejecución de cada actividad diaria.

Participar en las asesorías en debida diligencia en derechos humanos de la Clínica de Empresas y Derechos Humanos de la Universidad de La Sabana nos permitió reafirmar que el turismo y transporte responsables, sostenibles, inclusivos y accesibles solo son posibles cuando los Derechos Humanos son el pilar de todas las actividades empresariales.

Este espacio nos invitó a reconocer el valor de cada persona en nuestra cadena de valor y a fortalecer nuestro compromiso con la debida diligencia, la equidad, la no discriminación y el respeto por la biodiversidad.

Hoy reafirmamos que la gestión empresarial con enfoque de derechos humanos es también una forma de proteger la vida, el patrimonio, la cultura y el territorio. El futuro lo proyectamos con la convicción de seguir fortaleciendo una organización que actúe con transparencia, ética y corresponsabilidad, consolidando paso a paso un país más humano, justo y sostenible.

Karem Ruiz Reyes
CEO / Líder de calidad & sostenibilidad



CURIOSIDADES

Un paso más hacia un tratado global sobre empresas y derechos humanos

Pocos saben que el proceso para crear un tratado jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos (impulsado desde 2014 por la Resolución 26/9 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU) es el primero en intentar dar fuerza legal internacional a los Principios Rectores de la ONU sobre “proteger, respetar y remediar”. Esto implica que la iniciativa busca establecer obligaciones legales claras para las empresas en materia de derechos humanos y avanzar hacia la aplicación efectiva del marco de los Principios Rectores de la ONU, basados en tres pilares fundamentales: el deber del Estado de proteger, la responsabilidad empresarial de respetar y el derecho de las personas afectadas a acceder a mecanismos de reparación.

Durante la 11ª sesión del Grupo de Trabajo Intergubernamental (octubre de 2025), se debatieron artículos clave como los mecanismos de reparación (Artículo 15), el acceso a la justicia (Artículo 14) y las obligaciones de debida diligencia empresarial (Artículo 6). Se destaca que la participación alcanzó un récord de 63 Estados. México y Palestina se han convertido en los mayores impulsores de las propuestas, mientras que la Unión Europea participa con cautela, prefiriendo fortalecer la coherencia con las normas existentes antes que crear obligaciones nuevas.

En conclusión, a pesar de muchos debates y de una falta de consenso suficiente para concretar un compromiso de parte de los países, siguen las discusiones, dando lugar a debates conceptuales que hacen avanzar la interpretación y aplicación de los derechos humanos para las empresas.

Ver más

LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

En su más reciente reporte de responsabilidad social, Microsoft ha remarcado su compromiso por construir un futuro sostenible a través del fortalecimiento del respeto por los DDHH. Como parte de este enfoque, la compañía declara que su misión tecnológica va más allá del crecimiento empresarial: su objetivo es empoderar comunidades sin dañar la dignidad humana. Para lograrlo, Microsoft se compromete a no vulnerar los derechos ajenos y a abordar cualquier impacto adverso que pueda surgir en los lugares donde opera.

La empresa trabaja con una amplia variedad de actores para generar diálogo, comprender sus preocupaciones y construir soluciones que promuevan los derechos humanos en el entorno digital. Asume el desafío de actuar en contextos complejos porque considera que una participación responsable puede impulsar avances reales. Para hacerlo, aplica procesos de debida diligencia guiados por estándares internacionales y ajusta sus políticas y tecnologías según lo aprendido.

También, cuenta con mecanismos sólidos de gobernanza y canales accesibles de reclamación que permiten reportar posibles afectaciones y solicitar reparación cuando sea necesario.

Además, Microsoft pone especial atención en la interacción con partes interesadas, incluyendo comunidades vulnerables, defensores de derechos humanos y otros actores clave para comprender el contexto local y anticipar posibles impactos negativos. Al combinar este diálogo con procesos internos de debida diligencia, la empresa busca alinear su operación con los más altos estándares de responsabilidad corporativa. Para las empresas que siguen su ejemplo, las prácticas de Microsoft refuerzan la importancia de integrar la debida diligencia en derechos humanos como una práctica central de negocio, no solo por reputación, sino como requisito para operar con legitimidad y confianza en mercados globales.

Ver más



VOL. 12
2025

ACTUALIDAD NACIONAL

La Asamblea Departamental de Cundinamarca aprueba la primera ordenanza sobre debida diligencia en derechos humanos en Colombia

El proyecto de ley impulsado por la Campaña El Proyecto Siglo, Justicia frente al poder empresarial establece criterios para identificar cuándo una actividad empresarial tiene un impacto real o potencial en los derechos humanos.

A partir de ello, impone a las empresas obligaciones específicas, como abstenerse de interferir en decisiones públicas, evitar cualquier vínculo con actores armados y no realizar desalojos por su cuenta. Asimismo, contempla medidas para garantizar el acceso a información relevante sobre las operaciones empresariales y establece obligaciones destinadas a proteger a personas defensoras de derechos humanos.

En cuanto a responsabilidad, el proyecto establece consecuencias civiles, administrativas y eventualmente penales para personas naturales y jurídicas vinculadas a la empresa, incluidos socios, revisores fiscales y beneficiarios reales. Se incorpora el principio de responsabilidad solidaria en la cadena de valor, y se prevé el levantamiento del velo corporativo para evitar la evasión de responsabilidades mediante transformaciones societarias.

Las medidas de reparación incluyen indemnización, restitución, garantías de no repetición y, en ciertos casos, la cancelación de la personería jurídica. El proyecto también impone obligaciones al Estado, incluyendo deberes de prevención, garantía de derechos y articulación institucional.

En este sentido, el proyecto se enmarca en las discusiones globales sobre regulación empresarial y derechos humanos, y presenta uno de los desarrollos legislativos más amplios en la materia a nivel regional.

Con esta aprobación, Cundinamarca se convierte en referente nacional en la materia, abriendo un espacio de discusión sobre el papel de las empresas en el respeto de los derechos humanos. Así pues, esta ordenanza representa un avance en la articulación entre desarrollo empresarial y respeto de DDHH, estableciendo un precedente que podría inspirar iniciativas similares en otros departamentos del país.

Leer más



ACTUALIDAD NACIONAL

DAPRE Pone a Prueba Decreto que Reglamenta el Deber Estatal de Proteger los DDHH Empresariales

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE) abrió a consulta pública el proyecto de decreto que reglamenta las acciones obligatorias de las entidades de la Rama Ejecutiva nacional en materia de Empresas y Derechos Humanos (DDHH), en desarrollo de la Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida”. El objetivo es establecer la coordinación interinstitucional necesaria para materializar el deber estatal de proteger los DDHH frente a la actividad empresarial.

La secretaría jurídica de la Presidencia recibió los comentarios y observaciones de la ciudadanía durante dos semanas, entre el 15 y el 29 de noviembre de 2025. De esta manera, el decreto busca crear una respuesta estatal unificada, coordinada y exigible para prevenir, gestionar y reparar los impactos de las actividades empresariales sobre los derechos humanos en Colombia.

Ver aquí





ACTUALIDAD INTERNACIONAL

Acuerdo en la UE modifica requisitos de Información Ambiental para las Empresas

La Unión Europea ha llegado a un acuerdo político histórico para reducir drásticamente los requisitos de información sobre el impacto ambiental que deben presentar las empresas, una medida que busca aligerar la carga burocrática y responder a las peticiones del sector empresarial.

Esta decisión, impulsada por la Comisión Europea, se enmarca en una ambiciosa agenda de simplificación regulatoria diseñada para impulsar la competitividad del bloque y estimular el crecimiento económico, en un contexto de desaceleración global.

El ajuste legislativo afecta directamente a la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y a otras normativas ambientales conexas. El mecanismo de simplificación es tan amplio que se estima que más del 80% de las empresas comunitarias que estaban inicialmente obligadas a informar quedarán exentas de proporcionar datos detallados sobre su desempeño en sostenibilidad.

La medida apunta especialmente a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) y a aquellas con menos capacidad administrativa, liberándolas de lo que el lobby empresarial consideraba una carga excesiva en términos de tiempo y recursos financieros.

Esta acción introduce una notable paradoja en la política ambiental de la UE. Por un lado, Bruselas se posiciona como líder mundial al imponer la debida diligencia obligatoria (con la Directiva CS3D) a las grandes empresas para prevenir daños sociales y ambientales globales. Por otro lado, al relajar la transparencia y el reporte (con la CSRD), se socava la infraestructura de datos necesaria para que los inversores, los reguladores y la sociedad civil puedan fiscalizar el cumplimiento de esos mismos objetivos. Las implicaciones de esta simplificación son profundas.

La medida ha sido recibida con críticas por parte de grupos ecologistas y defensores de la transparencia, quienes advierten que la reducción de los requisitos de información podría debilitar la ambición del Pacto Verde europeo. Al haber menos datos estandarizados disponibles, se dificulta la trazabilidad y la rendición de cuentas, obstaculizando la capacidad del mercado para recompensar a las empresas verdaderamente sostenibles. Este movimiento político, aunque presenta una victoria para el ala desregulatoria, genera incertidumbre sobre la coherencia a largo plazo de los estándares de sostenibilidad europeos, señalando un giro significativo en la balanza regulatoria de Bruselas hacia la competitividad económica.

Leer más.



FOCO

Colombia adopta el “Marco Lógico 2025” como hoja de ruta para una política pública en Empresas y Derechos Humanos

El Marco Lógico para la agenda de Empresas y Derechos Humanos en Colombia fue adoptado en diciembre de 2021 por el Gobierno Nacional. Este documento actúa como la línea base conceptual y metodológica para la formulación de la futura Política Pública Integral en la materia, la cual aún no ha sido diseñada formalmente. Este documento, busca articular una respuesta institucional coherente a nivel nacional y territorial, frente a las afectaciones a los derechos humanos derivadas de actividades empresariales. Aunque su nombre refiere al año 2025, el Marco Lógico no se limita a esa vigencia; por el contrario, establece una visión de largo plazo, indicadores y objetivos de mediano y largo plazo que deben orientar la nueva política pública, asegurando que el progreso en E&DDHH se mantenga y se fortalezca en próximas vigencias.

El documento se organiza en torno a tres pilares fundamentales, el primer pilar reafirma el deber del Estado de proteger a la ciudadanía frente a vulneraciones asociadas al sector empresarial, el segundo pilar define la responsabilidad corporativa de respetar los DDHH, promoviendo la estandarización de la debida diligencia, y el tercer pilar se centra en garantizar el acceso a mecanismos de reparación y remedio adecuados para los grupos de interés.

En conclusión, el marco trata de una propuesta con vocación normativa, ya que contempla la expedición de un decreto futuro, planteando bases técnicas para transitar hacia una política pública de Estado en la materia.

Leer más.

TOMAN LA PALABRA

Cundinamarca marca un hito en derechos humanos empresariales, por Nancy Gutiérrez

Como Diputada del departamento de Cundinamarca, me complace anunciar la aprobación unánime de la ordenanza “Por medio de la cual se establecen disposiciones sobre la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos en el departamento de Cundinamarca”. Esta iniciativa, construida de manera participativa junto a expertos de la Clínica de Empresas y Derechos Humanos de la Universidad de la Sabana, la Dirección Jurídica de la Gobernación, la Secretaría de Hacienda y la Dirección de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobierno, representa la primera normativa en Colombia que regula la relación de las empresas con la sociedad desde una perspectiva humana.

A diferencia de los proyectos de ley presentados en el Congreso, que han adoptado un enfoque impositivo y de superioridad estatal, la ordenanza de Cundinamarca promueve una articulación colaborativa y una visión conjunta sobre la importancia de respetar los derechos humanos en toda la cadena de valor empresarial. Busca fomentar una cultura territorial en la región que genera el 32% del PIB nacional y concentra el mayor número de empresas de todos los tamaños.

La normativa establece lineamientos claros y voluntarios para que, mediante la interacción del triángulo virtuoso Estado-empresa-ciudadanía, la protección de los derechos humanos sea una garantía para evitar conflictos y promover el desarrollo económico y la prosperidad. Su aprobación no solo constituye un logro normativo, sino también un compromiso ético con el presente y el futuro de Cundinamarca y de Colombia.

Como autora del proyecto y desde mi experiencia como consejera Presidencial para los Derechos Humanos, estoy convencida de que los territorios deben implementar instrumentos que reflejen su realidad regional, integrando estándares internacionales y principios constitucionales para forjar el desarrollo y garantizar el bienestar de sus ciudadanos.

Agradezco a las diputadas y diputados, al Gobernador de Cundinamarca, a la Clínica de Empresas y Derechos Humanos de la Universidad de la Sabana, a los secretarios y asesores de todas las entidades consultadas. Invito a reafirmar nuestro compromiso con la implementación efectiva de esta ordenanza, su amplia socialización y seguimiento. Convoco a todos los sectores a sumarse a esta nueva etapa de construcción, donde la norma se convierte en una herramienta de dignidad, justicia y desarrollo.



Nancy Patricia Gutiérrez
Diputada de Cundinamarca

CURIOSIDADES

Oro responsable con sello suizo: Cómo la debida diligencia transforma territorios

En los territorios de América Latina, la minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) está viviendo una transformación progresiva. Tradicionalmente este sector se ha asociado a prácticas informales y condiciones laborales frágiles, actualmente esta actividad productiva comienza a adoptar estándares internacionales que buscan mejorar su impacto social y ambiental.

Un caso interesante es la Iniciativa Suiza Oro Responsable, impulsada por la *Swiss Better Gold Association (SBGA)*. Esta organización trabaja directamente con mineros artesanales en países como Bolivia, Brasil, Colombia y Perú, ayudándoles a cumplir con criterios que aseguran una producción libre de trabajo infantil, con mejores condiciones laborales y mayor cuidado del entorno.

Lo interesante es el modelo de incentivos, pues quienes cumplen los estándares obtienen acceso a precios diferenciados, canales exclusivos de exportación hacia Suiza y apoyo técnico para mejorar sus prácticas. Incluso pueden acceder a financiamiento para modernizar sus operaciones o fortalecer la trazabilidad del oro.

Así, lo que comienza como una exigencia de debida diligencia se convierte en una oportunidad de desarrollo para comunidades mineras, que ven mejoras no solo en sus ingresos, sino también en su organización interna y en la gestión del territorio que habitan. Por esto, el sector minero pretende mostrar que también puede destacarse por sus buenas prácticas empresariales.

Leer más.





LA EMPRESA: PROMOTORA DE DERECHOS HUMANOS

El Grupo Energía Bogotá (GEB) ha venido fortaleciendo su enfoque de sostenibilidad y gestión responsable, incorporando los derechos humanos como un pilar transversal de su estrategia empresarial.

En este marco, el GEB, a través de su filial Enlaza, culminó con éxito un amplio proceso de consulta previa con 236 comunidades étnicas para viabilizar el proyecto Colectora I, una iniciativa clave para la transición energética del país. Este resultado refleja la capacidad de la compañía para gestionar proyectos complejos garantizando la participación y el respeto por las dinámicas locales **(Leer más).** Asimismo, el GEB fue la única empresa en participar en la consulta pública realizada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos antes de emitir su Opinión Consultiva sobre medio ambiente y derechos humanos, aportando una perspectiva empresarial en un debate jurídico de alcance regional.

De forma complementaria, la organización cuenta desde 2022 con una Política Corporativa de Derechos Humanos aplicable a todas sus filiales. Esta política promueve ambientes laborales seguros, equitativos y libres de discriminación, e incorpora criterios de inclusión en los procesos de selección, cláusulas contractuales para proveedores, protocolos de comunicación y mecanismos de atención ante eventuales afectaciones.

En suma, el GEB consolida una cultura organizacional que integra diversidad, equidad e inclusión en sus operaciones y relaciones comerciales. Con estas acciones, la empresa refuerza su compromiso con los derechos humanos y contribuye positivamente al desarrollo de los territorios donde opera.

(Más información).

I Ed. Especial
2025

GLOSARIO

Derechos humanos:
Prerrogativas o facultades que todos los seres humanos tenemos, individual o colectivamente, para exigir a los actores sociales un trato acorde con nuestro valor inherente como personas. Representan los mínimos necesarios para vivir en sociedad conforme a la dignidad que nos es propia.

Debida diligencia en derechos humanos:
Proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas por los impactos negativos reales o potenciales que puedan causar, contribuir o estar directamente vinculados a sus actividades, productos o servicios en materia de derechos humanos.

Debida diligencia reforzada:
Proceso especializado y más exigente de evaluación y gestión de riesgos en derechos humanos que deben implementar las empresas cuando operan en contextos de alto riesgo, como zonas afectadas por conflicto armado, violencia generalizada o debilidad institucional.

Conflicto Armado No Internacional:
Situación de violencia armada prolongada que tiene lugar dentro del territorio de un Estado, entre sus fuerzas armadas y uno o más grupos armados organizados, o entre dichos grupos entre sí. Este tipo de conflicto se rige por normas específicas del Derecho Internacional Humanitario, que buscan limitar los efectos del enfrentamiento y proteger a la población civil.

Remediación:
Conjunto de medidas adoptadas por una empresa para reparar los daños causados o a los que haya contribuido en materia de derechos humanos. Puede incluir compensación económica, disculpas públicas, acciones correctivas, garantías de no repetición, entre otras.

Contribución:
Escenario en el que una empresa participa directa o indirectamente, en violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, mediante apoyo, facilitación, tolerancia con conocimiento o beneficio derivado de tales conductas, según los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU).

Transparencia empresarial:
Principio según el cual las empresas deben comunicar de manera clara, verificable y accesible sus políticas, prácticas y resultados relacionados con el respeto de los derechos humanos y otros estándares sociales y ambientales a sus grupos de interés.

REFERENCIAS

DIH	Derecho Internacional Humanitario
DIDH	Derecho Internacional de los Derechos Humanos
DDR	Debida Diligencia Reforzada
PRNU	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Directiva de Debida Diligencia de Sostenibilidad Corporativa de la UE)
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
EMSP	Empresas Militares y de Seguridad Privadas
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

1. DERECHOS HUMANOS

Prerrogativas inherentes a toda persona por el solo hecho de ser humana, reconocidas en instrumentos internacionales y nacionales.



Los DDHH, el DIH y las empresas convergen en escenarios donde las actividades empresariales se desarrollan en contextos de conflicto armado. Las empresas que operan en estos contextos deben respetar ambos marcos normativos, los derechos humanos como una obligación permanente, y el DIH como un estándar adicional reforzado en entornos de conflicto.

2. DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO

Conjunto de normas internacionales que regulan la conducción de las hostilidades y protegen a las personas que no participan directamente en los conflictos armados, incluyendo civiles, heridos y prisioneros.

3. EMPRESAS

Organizaciones, públicas o privadas, constituidas con el propósito de desarrollar actividades económicas, productivas o comerciales de manera continua, con ánimo de lucro o sin él.

El deber de debida diligencia reforzada para empresas en zonas de conflicto armado bajo el Derecho Internacional: implicaciones para Colombia

Este informe tiene como propósito analizar el deber de debida diligencia reforzada que deben asumir las empresas que operan en contextos de conflicto armado, con énfasis en el caso colombiano. A partir del reconocimiento de la complejidad del conflicto armado en Colombia y los riesgos que este representa para los derechos humanos, el documento explora la responsabilidad empresarial en estos entornos y la necesidad de adoptar un enfoque reforzado.

El informe se estructura en seis secciones: una caracterización del conflicto armado en Colombia; la descripción del papel empresarial en dichos contextos; el desarrollo conceptual de la debida diligencia reforzada; el análisis de los principales instrumentos jurídicos internacionales y de soft law aplicables; la aplicabilidad de estos estándares al caso colombiano; y, finalmente, una serie de conclusiones y recomendaciones dirigidas a las empresas interesadas en operar de manera responsable en zonas afectadas por violencia.



1. La realidad del conflicto armado en Colombia

Las empresas son actores fundamentales que fomentan el desarrollo social y económico de los territorios y las comunidades donde operan, generando oportunidades laborales y actividad económica. Sin embargo, en ocasiones, estas deben operar en entornos complejos, marcados por la violencia asociada a los conflictos armados. Estos contextos presentan desafíos únicos y un riesgo elevado de abusos contra los derechos humanos, lo que exige un enfoque riguroso en la gestión empresarial.

Esta realidad es particularmente relevante en Colombia. El Comité Internacional de la Cruz Roja ("CICR") reconoció que, a 2024, existen ocho conflictos armados no internacionales en el país, concentrados principalmente en siete departamentos: Arauca, Cauca, Valle del Cauca, Nariño, Norte de Santander, Bolívar y Chocó (CICR, 2025a). Estos conflictos involucran tanto al Estado colombiano como a grupos armados como el Ejército de Liberación Nacional ("ELN"), las Autodefensas Gaitanistas de Colombia ("AGC"), las disidencias de las FARC-EP, la Segunda Marquetalia y los Comandos de la Frontera (CICR, 2025b).

Las cifras de 2024 son alarmantes: se registraron 252 casos de desaparición forzada, 201 actos violentos contra la asistencia de salud y más de 117.000 desplazamientos individuales relacionados con la violencia (CICR, 2025c). Además, 77 desapariciones de menores de dieciocho años, de las cuales 61 están asociadas a reclutamiento forzado, y 66 niños, niñas y adolescentes fueron víctimas directas de minas antipersonal y otros artefactos explosivos (CICR, 2025b).

La región del Catatumbo es un ejemplo crítico de esta situación, con una emergencia prolongada debido a la intensificación del conflicto entre el ELN y las disidencias de las FARC. Esta confrontación, impulsada por el interés estratégico en actividades como la minería ilegal, la producción de coca y el tráfico de armas y drogas, sumada a la débil presencia estatal, ha afectado a cerca de 92.000 personas, con más de 52.000 desplazamientos forzados y más de 47.000 niños sin acceso a la educación (UNICEF, 2025).

Durante los primeros meses de 2025, las hostilidades han aumentado, dejando a más de 27.000 personas sin acceso a bienes esenciales y a comunidades enteras confinadas bajo control armado y amenazas directas (OCHA, 2025; Unidad para las Víctimas, 2025a).



2. El rol de las empresas en zonas de conflicto armado y la necesidad de debida diligencia reforzada

En muchos casos, las empresas extienden sus operaciones a contextos complejos marcados por altos niveles de violencia, institucionalidad limitada y presencia de actores armados, como ocurre en zonas afectadas por conflictos armados (Business & Human Rights Resource Centre, 2025; OACNUDH, 2011; Opinio Juris, 2025). Aunque estos territorios suelen ser ricos en recursos naturales y representan oportunidades de inversión, también implican riesgos significativos: las compañías pueden verse involucradas, de manera directa o indirecta, en dinámicas del conflicto armado y en la comisión de graves violaciones a los derechos humanos (OCDE, 2016).

Es fundamental reconocer que las compañías pueden verse profundamente afectadas por el conflicto, enfrentando interrupciones operativas, daños a la propiedad y riesgos para su personal. Sin embargo, también es crucial entender que, voluntaria o involuntariamente, las actividades empresariales pueden contribuir o verse implicadas en abusos a derechos humanos. La presencia de una empresa en una zona de conflicto amplifica los riesgos para los derechos humanos, ya que las operaciones pueden, por ejemplo, financiar inadvertidamente a grupos armados o exacerbar las tensiones existentes (PNUD, 2022).

Las empresas pueden intensificar las tensiones sociales a través de múltiples mecanismos: la competencia por el uso de la tierra y los recursos naturales sin compensación equitativa, la contratación de servicios de seguridad privada sin supervisión adecuada que deriva en uso desproporcionado de la fuerza y el establecimiento de alianzas económicas con actores locales que perpetúan dinámicas de exclusión o violencia. En contextos de debilidad institucional, estas prácticas no solo deterioran el tejido social y profundizan la desconfianza hacia las instituciones, sino que también exponen a las compañías a riesgos legales y reputacionales significativos que pueden comprometer su sostenibilidad a largo plazo.

Cabe resaltar que, la debida diligencia en derechos humanos constituye un proceso fundamental que todas las empresas deben implementar para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, permitiéndoles identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales en este ámbito (OCDE, 2023). Sin embargo, en contextos afectados por conflictos, donde el riesgo de abusos graves se intensifica significativamente, las empresas deben adoptar un enfoque de debida diligencia "reforzada" o "intensificada" que utilice estándares adicionales a los habituales (Business & Human Rights Resource Centre, 2025; OACNUDH, 2011).

El nivel de rigurosidad en los procesos de debida diligencia reforzada se justifica en contextos donde los riesgos para los derechos humanos son especialmente altos. Conforme al principio de proporcionalidad, a mayor riesgo más complejos y rigurosos deben ser los mecanismos de identificación, prevención y mitigación (OACNUDH, 2011). Esta exigencia se fundamenta en la volatilidad y complejidad propias de estos entornos, donde una identificación inadecuada de los riesgos puede tener consecuencias graves y duraderas tanto para las comunidades afecta-das como para la cohesión y estabilidad social.

Aunado a lo anterior, los comentarios al Principio 12 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas ("PRNU") establecen de manera explícita que "*(...) en situaciones de conflicto armado, las empresas deben respetar las normas del derecho internacional humanitario.*" (OACNUDH, 2011).

Cabe aclarar que, los derechos humanos en particular la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios relacionados son de aplicación universal, en cualquier contexto (tanto en tiempos de paz como en conflictos armados), aunque ciertos derechos pueden suspenderse temporalmente en estados de emergencia o conflictos (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966, art. 4). Por el contrario, el DIH opera exclusivamente durante conflictos armados, pero sus disposiciones son inderogables (CICR, 2004). Además, conforme al principio de complementariedad, los Derechos Humanos aplican también en los conflictos armados:
"El Pacto [PIDCP] se aplica también en situaciones de conflicto armado, en las que también se aplican las normas del derecho internacional humanitario. Mientras que, en situaciones de conflicto armado, el derecho internacional humanitario se convierte en la lex specialis, las normas del Pacto siguen aplicándose en conjunto con él." (Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2004, párr. 11)

De acuerdo con el Comité Internacional de la Cruz Roja ("CICR"), las normas del DIH se aplicarán en las actividades empresariales cuando estas se encuentran relacionadas con las hostilidades (como cuando una compañía proporciona respaldo a alguna de las partes beligerantes o cuando empleados de la empresa forman parte de grupos armados involucrados en el conflicto). Este marco legal otorga protección al personal y los bienes de las empresas durante los conflictos armados. En consecuencia, resulta fundamental que las empresas se familiaricen con el DIH.

Además, el DIH constituye una guía para las empresas al prevenir o mitigar el impacto de sus actividades empresariales en los conflictos armados. Por ejemplo, en contextos de conflicto armado, incluyendo los casos de ocupación militar, las empresas pueden participar directa o indirectamente en las hostilidades de las siguientes formas:

- **Privación de necesidades básicas de la población civil,** mediante actos como: destrucción, interrupción o manipulación discriminatoria de servicios esenciales (electricidad, agua potable, salud, telecomunicaciones), particularmente en zonas habitadas por poblaciones protegidas.

- **Apropiación indebida de bienes,** incluyendo: la ocupación o uso de tierras, inmuebles e infraestructura previamente despojados a comunidades por la potencia ocupante -Estado que ejerce control efectivo sobre un territorio extranjero mediante su presencia militar, sin adquirir soberanía sobre él y con la obligación de respetar y proteger a la población civil conforme al DIH (Convención IV de la Haya, 1907, art. 42)- o por actores armados no estatales y la participación en proyectos que consolidan el despojo o impiden el retorno de las poblaciones desplazadas (PNUD, 2022).

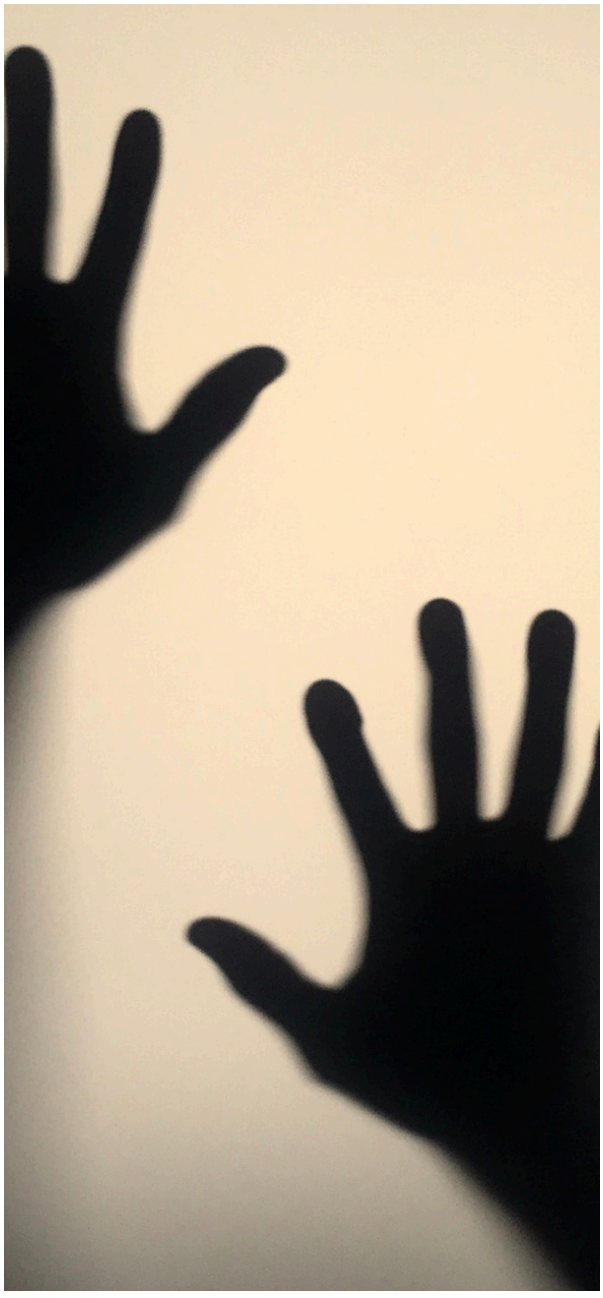
- **Explotación de recursos naturales en violación del derecho internacional,** como: participación en operaciones de aprovechamiento que benefician exclusivamente a la potencia ocupante o a actores armados, sin reinversión ni beneficio tangible para la población.

- **Contribución directa o indirecta al desplazamiento forzado de población civil,** en particular:
    - Facilitar el asentamiento de población de la Potencia ocupante en el territorio ocupado;
    - Apoyar procesos de desplazamiento forzado de población civil o impedir su retorno;
    - Participar en evacuaciones injustificadas bajo el pretexto de operaciones militares, sin garantías de retorno seguro;
    - Obras de infraestructura, agrícolas, mineras o de energía desarrolladas sin consulta previa en territorios colectivos o étnicos y;
    - Operaciones que agravan la violencia estructural o restringen el acceso a medios de vida.

- **Beneficio o apoyo en la destrucción de bienes civiles o culturales,** tales como: infraestructura educativa, sanitaria, cultural o religiosa protegida o bienes patrimoniales.

- **Financiamiento o apoyo logístico a actores armados,** mediante: pagos extorsivos, entrega de bienes o contratación de servicios exigidos por grupos armados o autoridades de facto así como, participación en esquemas de “protección” o seguridad privada ilegales.

- **Vulneración de derechos laborales en contextos de debilidad institucional o control armado,** como: (i) negación de derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva a víctimas del conflicto y; (ii) explotación laboral o condiciones peligrosas, especialmente de trabajadores locales o desplazados.



3.La debida diligencia en derechos humanos y su dimensión reforzada

La debida diligencia en derechos humanos es un proceso continuo que implica evaluar los impactos adversos potenciales y reales, tomar medidas para abordarlos, rastrear la efectividad de los esfuerzos y comunicar cómo se gestionan los riesgos e impactos (OACNUDH, 2011). Este proceso requiere pasar de un enfoque de gestión de riesgos "de afuera hacia adentro" a una perspectiva de "impacto de adentro hacia afuera", evaluando cómo las actividades y relaciones comerciales de la empresa pueden afectar a las personas y al medio ambiente (OCDE, 2023). Esto incluye la consideración de la "doble materialidad", es decir, no solo los riesgos financieros para la empresa, sino también el impacto de la empresa en las personas y el medio ambiente (OCDE, 2023). Además, el proceso de debida diligencia se extiende más allá de las operaciones directas de una empresa para incluir los impactos vinculados a sus relaciones comerciales, incluidas sus cadenas de suministro (OCDE, 2023).

Como ya fue mencionado, en contextos complejos como el conflicto armado, la debida diligencia adquiere una dimensión "reforzada" o "intensificada" (PNUD, 2022). Operar en estas condiciones exige un tipo de debida diligencia en derechos humanos diferente, dado el mayor riesgo de impactos adversos y de implicación en abusos graves (OACNUDH, 2011). La debida diligencia reforzada expande la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos al exigir mayor vigilancia y prevención proporcional al aumento de los riesgos.

En este sentido, comprender con precisión el tipo de contexto en el que opera una empresa es clave para determinar el alcance de su debida diligencia en materia de derechos humanos, en especial es crucial distinguir entre los conceptos de "zonas afectadas por conflictos" y "conflictos armados" bajo el derecho internacional. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) emplean la terminología "zonas afectadas por conflictos" para ampliar la cobertura más allá de las definiciones estrictas de conflicto armado en el derecho internacional humanitario (OACNUDH, 2011).

Esta definición flexible significa que la aplicación del Principio 7 de los PRNU se extiende a áreas donde ocurren abusos graves, incluso si no están formalmente clasificadas como conflicto armado bajo el DIH (OACNUDH, 2011).

Sin embargo, cuando existe un conflicto armado, las normas del DIH se vuelven directamente relevantes para las empresas, porque deben asegurarse de no contribuir, directa o indirectamente, a violaciones graves como ataques contra civiles, desplazamientos forzados o destrucción de bienes protegidos. Esto implica adoptar medidas específicas para evitar la complicidad en crímenes de guerra y garantizar que sus operaciones respeten los principios de distinción, proporcionalidad y precaución (Cruz Roja Australiana, 2025; CICR, 2006; Opinio Juris, 2025).

Las siguientes consideraciones se refieren a escenarios en los que las empresas están en situaciones de conflicto armado. En estos casos las empresas deben evaluar los riesgos vinculados a sus operaciones cuando operen en conflictos armados considerando los estándares del DIH para evitar contribuir directa o indirectamente a impactos negativos de DDHH en el marco de los conflictos armados. El DIH define un conflicto armado como una situación de violencia prolongada y organizada entre dos o más partes, que puede ser de carácter internacional (entre Estados) o no internacional (entre un Estado y grupos armados organizados o entre estos últimos) (CICR, 2006). Para que se configure un conflicto armado no internacional, se requiere un nivel mínimo de intensidad de los enfrentamientos y una estructura organizativa mínima de los grupos armados no estatales involucrados.

La debida diligencia reforzada no es simplemente una prolongación cuantitativa de la debida diligencia ordinaria ni se activa únicamente por la presencia de un conflicto armado. Se trata de una intensificación proporcional al nivel de riesgo: cuanto mayor es la probabilidad de violaciones graves más rigurosos y frecuentes deben ser los pasos del proceso (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2022,OCDE, 2018; Comisión Europea, 2018). En los conflictos armados esta intensificación requiere, además, integrar de forma expresa las normas del DIH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, n.d.; Opinio Juris, 2025); en los demás contextos de alto riesgo, la lógica se centra en prevenir, mitigar y rendir cuentas ante cualquier impacto severo sobre los derechos humanos y el entorno.

Además, la debida diligencia reforzada en zonas de conflicto trasciende un enfoque puramente de mitigación de riesgos o de "no causar daño". Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, por ejemplo, alientan a las empresas a "potenciar su influencia positiva" y a "evitar y abordar los impactos adversos" (OCDE, 2023). De manera similar, el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Colombia menciona un "Marco de Negocios y Paz" que promueve un papel más activo de las empresas en "transformaciones positivas" y el apoyo a la reconciliación y la inserción laboral de las víctimas (Global NAPs, 2024). Si bien el principio fundamental de la debida diligencia es evitar causar daño, cuando las empresas operan en zonas afectadas por conflictos o en procesos de recuperación post-conflicto, se requiere un enfoque más proactivo. Esto significa no solo abstenerse de contribuir a las hostilidades o a violaciones de derechos humanos, sino también actuar para prevenir impactos negativos y, en lo posible, fomentar condiciones que favorezcan la paz, la estabilidad y la reconciliación. Esta perspectiva ha sido promovida por diversos instrumentos internacionales que alientan a las empresas a desempeñar un rol constructivo en contextos frágiles, especialmente desde enfoques de política pública y *soft law*.

4.Instrumentos de derecho internacional y derecho blando relevantes

Si bien la debida diligencia reforzada en derechos humanos debe aplicarse en distintos contextos de alto riesgo como fue explicado anteriormente, este acápite se centrará específicamente en el caso de los conflictos armados. En este escenario particular, además de los estándares del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (“DIDH”), se activa la aplicación complementaria del DIH, lo cual exige a las empresas adoptar medidas reforzadas para evitar su implicación directa o indirecta en violaciones al DIH.

En este sentido, el derecho internacional aborda la debida diligencia reforzada en zonas de conflicto armado a través de una combinación de instrumentos vinculantes y de derecho blando o *soft law*, que no son vinculantes. A continuación, se presenta un análisis detallado de las fuentes más relevantes:

i. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU):

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (“PRNU”), respaldados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, son un marco global de *soft law* o derecho blando que establece el deber del Estado de proteger los derechos humanos y la responsabilidad corporativa de respetarlos (OACNUDH, 2011). El Principio 7 exige que los Estados ayuden a garantizar que las empresas en "zonas afectadas por conflictos" no estén involucradas en abusos graves de derechos humanos, lo que implica una debida diligencia reforzada (OACNUDH, 2011). Así mismo, el comentario al Principio 12 establece que en "situaciones de conflicto armado", las empresas deben respetar las normas del DIH (OACNUDH, 2011). Si bien el DIH no impone en sentido estricto obligaciones jurídicas directas a las empresas ni genera automáticamente responsabilidad legal para ellas, sí ofrece un marco normativo útil y reconocido internacionalmente para orientar su conducta y evitar que contribuyan o agraven situaciones de conflicto armado. Incorporar estos estándares en los procesos de debida diligencia permite a las empresas identificar y mitigar riesgos de impacto severo sobre los derechos humanos y de implicación en violaciones graves del derecho internacional.

Ahora bien, el comentario al Principio 23 establece que las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos se enfrentan a un aumento en los riesgos de complicidad o contribución a vulneraciones graves de derechos humanos cometidos por otros actores, tales como las empresas de seguridad, por ello deben incorporar esto en sus análisis y mediciones de riesgos, en especial para evitar violar los ordenamientos jurídicos nacionales e incluso leyes con efectos extraterritoriales como la ley alemana sobre debida diligencia o la CSDDD (OACNUDH, 2011).

ii. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, actualizadas en 2023, son recomendaciones de *soft law* que adoptan el proceso de debida diligencia de los PRNU, ampliando su alcance a temas como derechos laborales y medio ambiente (OCDE, 2023).

El ámbito de aplicación abarca tanto las compañías que desarrollan actividades en países miembros de la OCDE o desde estos territorios, como aquellos Estados que no pertenecen a la organización pero que adoptan voluntariamente estas Directrices, expandiendo así el alcance mundial de la implementación de la debida diligencia fundamentada en la evaluación de riesgos. Las Líneas recomiendan un proceso de debida diligencia basado en riesgos para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos, incluyendo los de la cadena de suministro (OCDE, 2023). Un complemento crucial es la Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo (OCDE, 2016), que proporciona un marco de 5 pasos para identificar y mitigar riesgos de abusos graves de derechos humanos, financiación de conflictos y delitos financieros en la cadena de suministro de minerales (OCDE, 2016).

iii. Derecho Internacional Humanitario

El DIH es un conjunto de normas jurídicamente vinculantes que tiene por objeto limitar el sufrimiento causado por los conflictos armados, mediante la protección de las personas que no participan o han dejado de participar en las hostilidades, y la restricción de los medios y métodos de guerra (CICR, 2006).

Esta responsabilidad empresarial implica, entre otras cosas: evitar cualquier forma de complicidad en crímenes de guerra (como el saqueo o el desplazamiento forzado); garantizar que el personal de seguridad contratado actúe conforme a normas internacionales; y abstenerse de beneficiarse de la apropiación ilícita de propiedades (CICR, 2006). En este sentido, el DIH ofrece orientaciones clave para las empresas que operan en contextos de conflicto armado, en complemento con el DIDH, ya que ambos regímenes jurídicos se aplican de manera simultánea y articulada para proteger a las personas y limitar los efectos de la violencia (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, s.f.).

La inclusión del conflicto armado como un factor relevante en los procesos de debida diligencia empresarial abarca dos dimensiones complementarias. Por un lado, una dimensión fáctica, que se enfoca en identificar los riesgos operativos, sociales y de seguridad que surgen al actuar en entornos afectados por violencia armada.

Por otro lado, una dimensión normativa, que considera las implicaciones jurídicas del posible involucramiento directo o indirecto de las empresas en las hostilidades, a la luz de los estándares del DIH, incluso si dichas normas no les imponen obligaciones legales directas.

A. Dimensión fáctica: Evaluación del contexto y riesgos del conflicto

Desde una perspectiva fáctica, el análisis de riesgos debe contemplar si las condiciones del entorno superan situaciones de violencia esporádica o disturbios internos, y alcanzan el umbral de intensidad necesario para ser consideradas un conflicto armado no internacional. Según el CICR, este conflicto se configura cuando el uso de la fuerza armada es prolongado y alcanza niveles de intensidad que rebasan la capacidad de control mediante mecanismos policiales ordinarios (CICR, 2008).

Este análisis requiere una comprensión detallada de las características del conflicto específico: sus causas estructurales, los actores involucrados, las dinámicas territoriales y la forma en que estos factores interactúan con la actividad económica (PNUD, 2022; Cruz Roja Australiana, 2025; CICR, 2006). En este contexto, las empresas deben evaluar cómo sus operaciones pueden incidir en dichas dinámicas o verse afectadas por ellas.

Un ejemplo ilustrativo se refiere a un caso de arbitraje internacional en el que un inversionista extranjero fue afectado por la apropiación de una de sus minas de oro por parte de un grupo armado organizado, lo que generó una posible vulneración del estándar de protección y seguridad plenas reconocido en el derecho internacional de las inversiones. Si bien este tipo de hechos puede sustentar una reclamación internacional, también pone en evidencia la necesidad de que las empresas evalúen adecuadamente los riesgos asociados a operar en zonas afectadas por conflicto armado. La falta de un análisis riguroso de las condiciones de seguridad y las dinámicas del conflicto no solo expone a las compañías a riesgos financieros y jurídicos, sino que puede poner en peligro la vida e integridad de sus trabajadores. Este tipo de situaciones resalta la importancia de integrar el análisis del contexto de conflicto armado en los procesos de debida diligencia empresarial, tanto para proteger las inversiones como para salvaguardar los derechos humanos.

B. Dimensión normativa: Participación directa en las hostilidades

Desde el punto de vista normativo, la debida diligencia permite evaluar si determinadas actividades empresariales podrían constituir participación directa en las hostilidades, lo cual tendría implicaciones significativas bajo el DIH, como la pérdida de protección conferida a los civiles frente a ataques.

El DIH impone a las partes del conflicto el deber de distinguir en todo momento entre combatientes y civiles, y establece que estos últimos deben ser tratados con humanidad y nunca ser objeto de ataques (artículo 3 común a los Convenios de Ginebra de 1949; artículo 4 del Protocolo Adicional II de 1977). Asimismo, exige adoptar todas las precauciones factibles para minimizar el daño a bienes y personas protegidas, incluyendo el deber de alejar objetivos militares de zonas habitadas por civiles (CICR, 2024).

La participación directa en las hostilidades, conforme a la interpretación del CICR, se refiere a actos hostiles específicos realizados por personas como parte de la conducción de las hostilidades. Para que una conducta se considere participación directa, deben cumplirse tres criterios acumulativos (Melzer, 2010):

- **Umbral de daño:** que la acción tenga probabilidad de afectar negativamente la capacidad militar de una parte o cause perjuicio a bienes o personas protegidas;
- **Vínculo causal directo:** que exista una relación directa entre la acción y el daño previsto;
- **Propósito bélico:** que la acción tenga por objeto favorecer directamente a una de las partes en el conflicto, en perjuicio de la otra.

Este análisis debe realizarse caso por caso. Las actividades empresariales pueden aumentar el riesgo de incurrir en participación directa, sin necesariamente constituir una violación en sí mismas. En su informe de 2024, el CICR identificó diversos ejemplos de actividades empresariales de alto riesgo en contextos de conflicto armado:

- Prestación de servicios de seguridad privada, o contratación de seguridad pública o privada, especialmente cuando implica el uso de armas de fuego, lo que exige respetar las normas internacionales sobre el uso de la fuerza;
- Suministro de bienes y servicios al Estado relacionados con la detención de personas en el marco del conflicto armado (por ejemplo, proveedores privados a guarniciones militares), quienes deben asegurarse de que sus servicios no faciliten tratos inhumanos o degradantes;
- Adquisición de tierras o licencias en zonas de conflicto, cuando esto pueda conducir a la destrucción de bienes protegidos o al desplazamiento forzado de comunidades.

Esta lista no es exhaustiva, por lo que la debida diligencia reforzada exigida a las empresas en estos entornos debe contemplar evaluaciones dinámicas, contextuales y jurídicas, que permitan identificar y mitigar posibles riesgos de participación directa o de complicidad en violaciones al DIH.

iv. El Documento de Montreux

1. El Documento de Montreux, una iniciativa conjunta de Suiza y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) finalizada en 2008, se enfoca en las actividades de las Empresas Militares y de Seguridad Privadas (EMSP) en contextos de conflicto armado (Documento de Montreux, 2008). Aunque no es un tratado vinculante, reafirma las obligaciones existentes de los Estados bajo el DIH y el DIDH en relación con las EMSP, y proporciona orientación para que los gobiernos regulen eficazmente a estas empresas. El documento identifica las responsabilidades de los Estados contratantes, territoriales y de origen, y describe una serie de buenas prácticas orientadas a mejorar la supervisión, la transparencia y la rendición de cuentas de las EMSP.

2. Su contribución al análisis de la debida diligencia reforzada radica en que reconoce expresamente los riesgos particulares asociados a la contratación de seguridad privada en zonas

de conflicto, y plantea estándares que, si bien están dirigidos a los Estados, pueden traducirse en expectativas para las empresas que subcontratan estos servicios. En ese sentido, el Documento de Montreux aporta una base complementaria para extender la debida diligencia más allá de las operaciones directas de la empresa, incluyendo la evaluación rigurosa de terceros contratistas, en especial cuando su actuación puede implicar impactos graves sobre la población civil o generar responsabilidad indirecta para la empresa por violaciones al DIDH o DIH.

v. Guía del PNUD sobre Diligencia Debida Intensificada en Contextos Afectados por Conflictos

La "Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: Una guía" (PNUD, 2022) es una hoja de ruta práctica desarrollada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Su objetivo es proporcionar a empresas, gobiernos y sociedad civil una comprensión clara de las medidas necesarias para una participación empresarial responsable en zonas afectadas por conflictos armados y otras situaciones de violencia generalizada. Basada en los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, esta guía operacionaliza el concepto de diligencia debida intensificada, desglosando las obligaciones y buenas prácticas en cada etapa del proceso: identificación de riesgos, evaluación, actuación, monitoreo y comunicación. Además, introduce herramientas específicas como listas de señales de advertencia, indicadores para priorizar riesgos y recomendaciones para actuar en contextos altamente volátiles.

Una de sus contribuciones clave es el reconocimiento de que las actividades empresariales nunca son “neutrales” en un conflicto: toda operación influye, directa o indirectamente, en su dinámica. Por eso, insta a las empresas a adoptar prácticas sensibles al conflicto, capaces no solo de mitigar impactos negativos en derechos humanos, sino también de reducir el potencial de agravamiento del conflicto. En este sentido, la guía exige que las empresas identifiquen y aborden no solo los impactos sobre las personas, sino también aquellos que puedan incidir en las causas, dinámicas o consecuencias del conflicto (PNUD, 2022).

5. Aplicabilidad y relevancia para Colombia

La situación de Colombia constituye un caso representativo para analizar la aplicación de la debida diligencia reforzada (DDR) en zonas de conflicto armado. Aunque el país ha mostrado avances en la incorporación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos en su política pública, persisten desafíos estructurales que exigen que las empresas adopten un enfoque más riguroso y contextualizado. En Colombia, las empresas operan frecuentemente en regiones marcadas por una violencia prolongada, presencia de actores armados no estatales y débil institucionalidad, lo que intensifica los riesgos de involucramiento, directo o indirecto, en violaciones de derechos humanos e infracciones al DIH.

Colombia ha ratificado instrumentos fundamentales del Derecho Internacional Humanitario (DIH), incluidos los cuatro Convenios de Ginebra de 1949 (ratificados el 3 de noviembre de 1961), el Protocolo Adicional II (ratificado el 14 de agosto de 1995) y el Protocolo Adicional I (ratificado el 14 de agosto de 1996), conforme a los registros oficiales del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). Además, está vinculada por normas consuetudinarias del DIH, aplicables en todo conflicto armado, independientemente de la ratificación de tratados. En materia de derechos humanos, Colombia ha ratificado instrumentos clave de la ONU como el PIDCP, el PIDESC, la CAT, la CEDAW y la CRC, entre otros (University of Minnesota Human Rights Library, n.d.; IJRC, 2018).

En el plano nacional, Colombia ha adoptado tres Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA), el primero en 2015, el segundo para el periodo 2020–2022, y actualmente se encuentra en proceso de construcción una tercera versión (Global NAPs, 2024). Estos instrumentos de política pública, desarrollados de forma participativa, alinean los compromisos del país con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU), las Directrices de la OCDE y otros marcos relevantes de *soft law*.

Finalmente, la Corte Constitucional ha desarrollado progresivamente el estándar de debida diligencia reforzada como una obligación de los Estados en contextos de especial vulnerabilidad, particularmente en casos de violencia sexual, violencia intrafamiliar y discriminación estructural. Este desarrollo trasciende las obligaciones ordinarias de protección para establecer parámetros diferenciados de actuación estatal.

En la sentencia T-008 de 2020, la Corte estableció que los procesos penales relacionados con violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes requieren una actuación estatal activa, rigurosa y especializada en todas las fases procesales. Este estándar se materializa a través de seis principios fundamentales: (i) oficiosidad, que impone iniciar investigaciones serias y eficaces sin requerir denuncia previa; (ii) oportunidad, que exige actuaciones inmediatas dentro de plazos razonables; (iii) competencia, que demanda personal especializado y procedimientos técnicamente adecuados; (iv) independencia e imparcialidad, como garantías de objetividad; (v) exhaustividad, que obliga a agotar todos los medios legales para esclarecer la verdad; y (vi) participación, que asegura el acceso efectivo de las víctimas a la justicia. La Corte fundamentó este desarrollo en la Convención sobre los Derechos del Niño y la jurisprudencia de la Corte Interamericana, especialmente el caso V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua.

La sentencia T-059 de 2025 expandió este enfoque al contexto de violencia intrafamiliar, incorporando explícitamente una perspectiva interseccional y de género. La decisión estableció que las autoridades deben analizarfactores como género, raza, clase social, orientación sexual, identidad de género o discapacidad, que se intersectan para generar formas particulares de vulnerabilidad. La Corte advirtió que el desconocimiento de estas intersecciones puede constituir violencia institucional, especialmente cuando se perpetúan estereotipos o se desatienden obstáculos estructurales.

En la sentencia T-529 de 2024, la Corte extendió la aplicación del estándar de debida diligencia reforzada a entornos educativos, retomando los estándares del caso Paola Guzmán Albarracín vs. Ecuador. Estableció que las instituciones educativas, ante el conocimiento de situaciones de violencia o discriminación, deben implementar medidas integrales que incluyen estrategias preventivas, protocolos de protección, mecanismos de investigación, sistemas de sanción y programas de reparación, garantizando la seguridad de las víctimas sin comprometer su derecho a la educación.

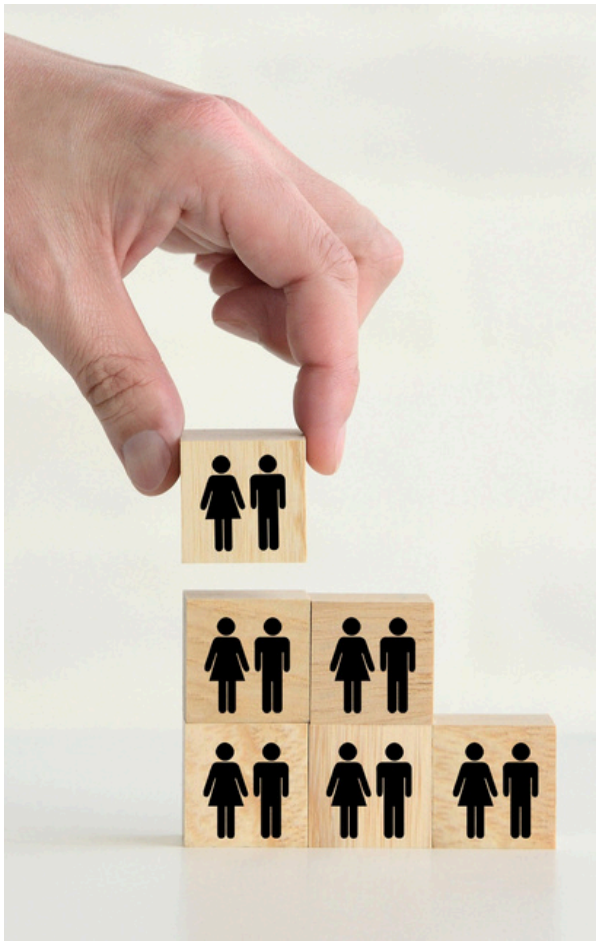
Este desarrollo jurisprudencial evidencia la evolución del concepto de debida diligencia reforzada, que ha pasado de ser concebido como una obligación procesal puntual a consolidarse como un principio transversal. Este principio exige la reconfiguración estructural de las respuestas institucionales para abordar de manera efectiva las causas y manifestaciones de la vulnerabilidad diferenciada. Tal evolución resulta especialmente relevante para el sector empresarial, en la medida en que estas decisiones judiciales ilustran y dotan de contenido práctico a la debida diligencia reforzada, evidenciando que su aplicación no se limita a un único ámbito, sino que se extiende a diversos contextos según la naturaleza y gravedad de las violaciones. En consecuencia, al igual que lo previsto en el Principio 17 de los PRNU, la rigurosidad de las medidas adoptadas debe corresponder al nivel de riesgo, en aplicación del principio de proporcionalidad (OACNUDH, 2011).

Ahora bien, lo que se espera concretamente de las empresas que operan en contextos como el colombiano ha sido detallado por guías especializadas como la publicada por el PNUD (2022), que define la DDR como una intensificación proporcional del deber empresarial de respetar los derechos humanos. En estos contextos, las empresas deben adoptar procesos más rigurosos, dinámicos y preventivos que les permitan identificar, evaluar, prevenir y mitigar impactos graves sobre los derechos humanos y sobre la dinámica del conflicto. La DDR no se reduce a una serie de casillas de verificación ni se limita a evitar riesgos para la empresa; exige comprender a fondo cómo sus operaciones afectan a personas y comunidades, y actuar sobre esa base.

La integración de estos estándares en la política pública colombiana implica que la DDR ha dejado de ser una recomendación internacional para convertirse en una expectativa nacional creciente. Aunque aún no constituye una obligación jurídica generalizada, el marco existente establece un piso normativo y político que guía la conducta empresarial responsable en contextos de conflicto.

Así, las empresas que operan en Colombia deben considerar que su deber de debida diligencia implica no solo la gestión de riesgos legales y reputacionales, sino la prevención activa de impactos adversos en derechos humanos y el entorno del conflicto.

Ahora bien, lo que se espera concretamente de las empresas que operan en contextos como el colombiano ha sido detallado por guías especializadas como la publicada por el PNUD (2022), que define la DDR como una intensificación proporcional del deber empresarial de respetar los derechos humanos. En estos contextos, las empresas deben adoptar procesos más rigurosos, dinámicos y preventivos que les permitan identificar, evaluar, prevenir y mitigar impactos graves sobre los derechos humanos y sobre la dinámica del conflicto. La DDR no se reduce a una serie de casillas de verificación ni se limita a evitar riesgos para la empresa; exige comprender a fondo cómo sus operaciones afectan a personas y comunidades, y actuar sobre esa base.



6. Conclusiones y Recomendaciones

El análisis de los instrumentos de derecho internacional y *soft law* revela una expectativa clara y creciente de debida diligencia reforzada para las empresas que operan en zonas de conflicto armado. Esta expectativa se basa en una combinación de tratados vinculantes que Colombia ha ratificado, y marcos autorizados de soft law, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La debida diligencia reforzada exige la integración de los principios del DIH (en lo que resulta pertinente), la atención a riesgos específicos como la complicidad y la extensión del escrutinio a las relaciones comerciales y las cadenas de suministro.

Colombia, con su Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, ha demostrado un marco nacional relativamente avanzado que aborda explícitamente la relación entre las empresas y los derechos humanos en zonas afectadas por conflictos, alineándose con los estándares internacionales.

Sin embargo, a pesar de estos marcos, persisten desafíos significativos en materia de derechos humanos en el terreno en Colombia, lo que requiere una vigilancia continua y un compromiso proactivo por parte de las empresas, en especial porque este PNA ya no está vigente.

La debida diligencia reforzada en zonas de conflicto debe ser vista no solo como una carga de cumplimiento, sino como un imperativo estratégico que puede mitigar riesgos, construir una licencia social para operar y, potencialmente, contribuir a la estabilidad a largo plazo y a la creación de valor para las empresas.

Esto implica un cambio fundamental en la forma en que las empresas perciben su papel en las zonas de conflicto: de ser puramente problemáticas, pueden ser vistas como entornos complejos donde una conducta responsable, guiada por una debida diligencia reforzada, puede desbloquear oportunidades y fomentar el desarrollo sostenible, alineando los objetivos empresariales con los objetivos sociales más amplios de paz y derechos humanos.

RECOMENDACIONES

A partir de este análisis, se presentan las siguientes recomendaciones prácticas y detalladas para las empresas que operan o consideran operar en zonas afectadas por conflictos en Colombia, incoporando las medidas clave de la Guía del PNUD:

1. **Integrar el análisis de conflicto en la debida diligencia**

Las empresas tienen la responsabilidad de identificar y analizar tanto los impactos adversos actuales o posibles en los derechos humanos, como aquellos que puedan generar, agravar o estar vinculados a situaciones de conflicto derivadas de sus actividades, operaciones, productos o servicio (PNUD, 2022). En este orden de ideas, aunque el Derecho Internacional Humanitario no impone obligaciones legales directas a las empresas, sí orienta su conducta en contextos de conflicto, especialmente al evaluar su posible contribución a violaciones graves como parte de su deber de debida diligencia (Cruz Roja Australiana, 2025; CICR, 2006).

2. **Desarrollar políticas y sistemas de gestión robustos y continuos**

La conducta empresarial responsable y la debida diligencia reforzada deben integrarse en las políticas centrales de la empresa, incluidas las políticas de la cadena de suministro. Este proceso debe ser continuo y anticipatorio, con monitoreo constante de las señales de alerta temprana y los cambios en el entorno operativo (PNUD, 2022; OCDE, 2023).

3. **Examinar rigurosamente las relaciones comerciales y cadenas de suministro**

La debida diligencia debe extenderse a todas las relaciones comerciales, incluidos proveedores, socios y, en particular, proveedores de seguridad privada, para identificar y mitigar los riesgos de impactos adversos o complicidad (PNUD, 2022; OCDE, 2023).

4. **Establecer mecanismos de queja efectivos y sensibles al conflicto**

Implementar mecanismos de queja a nivel operativo que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes y compatibles con los derechos, permitiendo a las partes interesadas plantear preocupaciones y buscar reparación de manera efectiva. La confidencialidad y seguridad de los denunciantes son primordiales (PNUD, 2022; OACNUDH, 2011).

5. **Invertir en capacitación y desarrollo de capacidades internas**

Asegurar que todo el personal relevante, desde la alta gerencia hasta el personal en el terreno, reciba capacitación especializada en derechos humanos, DIH y sensibilidad al conflicto. Esto debe incluir enfoques diferenciales, reconociendo las vulnerabilidades específicas (PNUD, 2022).

6. **Contribuir a la construcción de paz y la reparación**

Más allá de la premisa de "no causar daño", las empresas deben explorar oportunidades para contribuir positivamente a la construcción de paz, como apoyar la reconciliación, los ejercicios de memoria histórica y la inserción laboral de las víctimas del conflicto (Global NAPs, 2024). Asimismo, deben proporcionar o cooperar en la reparación de los impactos adversos en los derechos humanos cuando los hayan causado o contribuido a ellos (OACNUDH, 2011; OCDE, 2023).

7. **Monitorear y reportar transparentemente**

Realizar un seguimiento continuo de la implementación y los resultados de los esfuerzos de debida diligencia y comunicar públicamente cómo se abordan los impactos. La transparencia es clave para generar confianza y rendir cuentas, siempre con cuidado de no poner en riesgo a las partes interesadas (PNUD, 2022; OCDE, 2023).

8. **Desarrollar estrategias de salida planificadas**

Anticipar y planificar desde el inicio posibles escenarios en los que la empresa deba suspender, reducir o cesar sus operaciones en una zona afectada por conflicto armado, particularmente aquellas actividades o relaciones comerciales que puedan estar vinculadas a riesgos graves de contribuir al conflicto o a afectaciones a derechos humanos. La estrategia de salida debe ser clara y considerada desde el momento en que se decide operar, evaluando si una eventual retirada, total o parcial, podría agravar las tensiones o generar impactos negativos para las comunidades locales. (PNUD, 2022).


Social
Environmental
Governance

7. Bibliografía

- Business & Human Rights Resource Centre. (2025). Due diligence and the Voluntary Principles on Security and Human Rights in Colombia: The role of business in conflict and post-conflict situations. Recuperado de https://www.business-humanrights.org/de/von-uns/briefings/voluntary-principles-on-security-and-human-rights-due-diligence-in-colombia-reflections-on-stakeholder-engagement/

- CICR. (2004). Derecho internacional humanitario: normas fundamentales. Recuperado de: https://www.icrc.org/sites/default/files/document/file_list/dih.es_.pdf

- CICR. (2006). Business and humanitarian - An introduction to the rights and.... Recuperado de https://www.icrc.org/sites/default/files/external/doc/en/assets/files/other/icrc_002_0882.pdf

- CICR (2008). ¿Cuál es la definición de "conflicto armado" según el derecho internacional humanitario?: Documento de opinión. Recuperado de https://www.icrc.org/sites/default/files/external/doc/es/assets/files/other/opinion-paper-armed-conflict-es.pdf

- CICR (2024). Private Businesses and Armed Conflict: An Introduction to Relevant Rules of International Humanitarian Law. Recuperado de https://www.icrc.org/en/publication/private-businesses-and-armed-conflict-introduction-relevant-rules-international

- CICR. (2025a). Humanitarian report 2025 – Colombia. Comité Internacional de la Cruz Roja. Recuperado de https://www.icrc.org/en/publication/humanitarian-report-2025-colombia

- CICR. (2025b). Balance Humanitario 2025 – Colombia. Comité Internacional de la Cruz Roja. Recuperado de(https://www.icrc.org/sites/default/files/202503/Balance%20Humanitario%20versi%C3%B3n%20digital%202025.pdf)

- CICR. (2025c). Balance humanitario colombiano: actos violentos, desplazamientos y afectaciones a salud. Comunicado institucional.

- Colombia Law Connection. (n.d.). Due Diligence in Colombia. Recuperado de https://www.colombialawconnection.com/due-diligence Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación General No. 31: La naturaleza de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26 de mayo de 2004, párr. 11. Disponible en: https://undocs.org/CCPR/C/21/Rev.1/Add.13

- Comisión Europea. (2018). Recomendación (UE) 2018/1149 de la Comisión, de 10 de agosto de 2018, sobre directrices no vinculantes para la identificación de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo y otros riesgos en la cadena de suministro conforme al Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo (C/2018/5367). Diario Oficial de la Unión Europea, L 208, 94–106. Recuperado de https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2018/1149/oj

- Cornell Law School. (n.d.). Geneva Conventions and their additional protocols. Wex. Recuperado de https://www.law.cornell.edu/wex/geneva_conventions_and_their_additional_protocols

- Cruz Roja Australiana. (2025). Doing Responsible Business in Armed Conflict: Risks, Rights and Responsibilities. Recuperado de https://www.redcross.org.au/globalassets/cms-assets/documents/ihl--no-ihl/doing-responsible-business-in-armed-conflict-final-publication-web.pdf

- Documento de Montreux. (2008). The Montreux Document on Private Military and Security Companies. Recuperado de https://www.montreuxdocument.org/about/montreux-document.html

- Global NAPs. (2024). Colombia. Recuperado de https://globalnaps.org/country/colombia/

- Harvard International Law Journal. (2016). Corporate Liability under the Rome Statute. Recuperado de https://journals.law.harvard.edu/ilj/2016/07/corporate-liability-under-the-rome-statute/

- International Justice Resource Center. (2018). Colombia Factsheet. Recuperado de https://ijrcenter.org/wpcontent/uploads/2018/04/Colombia-Factsheet.pdf

- Mural Pay. (2025). Colombian Cross-Border Payment Compliance: A Complete Guide (2025). Recuperado de https://www.muralpay.com/es/blog/colombian-cross-border-payment-compliance-a-complete-guideNils Melzer (2010). Guía para Interpretar la Noción de Participación Directa en las Hostilidades según el derecho Internacional Humanitario, Ed. CICR. Recuperado de https://www.icrc.org/en/publication/0990-interpretive-guidance-notion-direct-participation-hostilities-under-international

- OACNUDH. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Recuperado de https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

- OACNUDH. (n.d.). Human Rights in Armed Conflict. Recuperado de(https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR_in_armed_conflict.pdf)

- OCDE. (2016). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Third Edition. OECD Publishing. Recuperado de https://www.oecd.org/en/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-of-minerals-from-conflict-affected-and-high-risk-areas_9789264252479-en.html

- OCDE. (2018). Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.

- OCDE. (2023). OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. Recuperado de https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Dossier/Aussenwirtschaft/Nationale-Kontaktselle-NKS/Module/network-of-national-contact-points-for-the-oecd-guidelines.html

- OCHA. (2025). Informe de situación humanitaria en Catatumbo – marzo 2025. Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la ONU. Recuperado de https://news.un.org/es/story/2025/03/1537076

- Opinio Juris. (2025). The Role of Business in War: A Different Defense to Corporate Complicity? Part I: The Old Offense. Recuperado de https://opiniojuris.org/2025/04/07/the-role-of-business-in-war-a-different-defense-to-corporate-complicity-part-i-the-old-offense/

- OpenGlobalRights. (2025). Human rights and humanitarianism: The changing ICRC. Recuperado de(https://www.openglobalrights.org/human-rights-humanitarianism-changing-ICRC/)

- Oxford Academic. (2025). Future of International Criminal Justice is Corporate. Recuperado de https://academic.oup.com/jicj/advance-article/doi/10.1093/jicj/mqaf004/8079115

- PNUD. (2022). Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos: Una guía. Nueva York, Estados Unidos de América. Recuperado de uploaded:UNDP_Heightened_Human_Rights_Due_Diligence_for_Business_in_Conflict-Affected_Contexts_ES.pdf

- RMLNLU Law Review. (2023). Critical Analysis of Corporate Liability under International Humanitarian Law. Recuperado de https://rmlnlulawreview.com/2023/11/04/critical-analysis-of-corporate-liability-under-international-humanitarian-law/

- U.S. Department of State. (2022). 2022 Country Reports on Human Rights Practices: Colombia.

- UNICEF. (2025). Catatumbo: miles de niñas, niños y adolescentes sufren el miedo y desplazamiento.

- Unidad para las Víctimas. (2025a). Boletín especial de emergencia humanitaria en Catatumbo – Edición 24. Recuperado de(https://datospaz.unidadvictimas.gov.co/archivos/datosPaz/boletines/Catatumbo/BoletinCatatumbo-UARIV-Edicion24.pdf)

- University of Minnesota Human Rights Library. (n.d.). Ratification of International Human Rights Treaties - Colombia. Recuperado de http://hrlibrary.umn.edu/research/ratification-colombia1.html

II Ed. Especial
2025

GLOSARIO

Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA):
Uso de menores de edad en actividades sexuales a cambio de dinero o beneficios. Es una grave violación de derechos humanos y puede ocurrir tanto en entornos presenciales como digitales.

Modalidades tradicionales de ESCNNA:
Formas presenciales de explotación, como prostitución infantil, trata con fines sexuales, pornografía infantil producida físicamente y explotación sexual en viajes y turismo.

Modalidades digitales de ESCNNA:
Formas de explotación que utilizan internet y tecnologías de la información, como grooming, sextorsión, difusión de material de abuso sexual infantil, transmisión en vivo de abusos o modalidades mixtas (captación en línea y explotación presencial).

Sextorsión:
Extorsión basada en la amenaza de difundir imágenes íntimas de un menor para exigir más contenido sexual o dinero.

Streaming de abuso sexual:
Transmisión en vivo de actos de explotación sexual infantil a cambio de pago, facilitada por plataformas digitales.

Trata de personas con fines sexuales:
Captación, traslado o acogida de menores mediante engaño o coerción para explotarlos sexualmente. Es una forma agravada de ESCNNA.

Turismo sexual infantil:
Situación en la que un turista, nacional o extranjero, mantiene actividades sexuales con menores aprovechando anonimato, movilidad y fallas en controles del sector turístico.

Cadena de valor turística:
Conjunto de actividades y actores del sector turismo (hoteles, transporte, agencias, operadores, proveedores). En contextos vulnerables puede ser utilizada por redes de explotación para captar o trasladar menores.

Corresponsabilidad:
Principio según el cual la protección de niños, niñas y adolescentes frente a la ESCNNA es una obligación compartida entre el Estado, la familia y la sociedad. De acuerdo con el artículo 44 de la Constitución, todos deben asistir y proteger a la niñez para garantizar su desarrollo integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Vulnerabilidad social:
Condiciones estructurales como pobreza, informalidad, violencia intrafamiliar, movilidad humana o desigualdad que facilitan que niños y adolescentes sean captados por redes de explotación.

The Code (Código de Conducta para la Protección de Niños contra la Explotación Sexual en Viajes y Turismo):
Iniciativa internacional voluntaria para empresas turísticas que promueve capacitación, protocolos de cero tolerancia, cláusulas contractuales y acciones de prevención frente a la ESCNNA.

Debida diligencia empresarial en DD.HH:
Proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas sobre los riesgos e impactos negativos que puedan generar, incluyendo los relacionados con la ESCNNA.

Debida diligencia reforzada:
Medidas más estrictas y profundas que deben adoptar empresas que operan en contextos de alto riesgo, como zonas turísticas con presencia de trata, explotación sexual o debilidad institucional.

Deber de denuncia:
Deber legal de reportar a las autoridades, dentro de las 24 horas siguientes, cualquier indicio o sospecha de abuso o explotación infantil conocida en el marco de la actividad empresarial (según la Ley 1146 de 2007).

Proxenetismo en niños, niñas y adolescentes:
Facilitar, promover o beneficiarse de la explotación sexual de una persona menor de 18 años. Esta conducta se tipifica en el delito de inducción a la prostitución previsto en el artículo 213 del Código Penal, así como el artículo 218 de la misma normativa.

Material de abuso sexual infantil (pornografía infantil):
Imágenes, videos o representaciones reales de actividad sexual que involucren a una persona menor de 18 años. Su producción, posesión, almacenamiento, distribución o transmisión constituye delito. (Código Penal, art. 218: Pornografía con personas menores de 18 años).

Grooming:
Proceso en el que un adulto manipula a un menor a través de internet para obtener imágenes sexuales, generar control emocional o concretar abuso.

1. Marco Conceptual

1.1. Concepto del ESCNNA

La Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (en adelante ESCNNA) constituye una de las violaciones más graves de los derechos humanos de la infancia. Se entiende como la utilización de personas menores de 18 años en actividades sexuales a cambio de una retribución o promesa de retribución, en dinero o en especie, dirigida a la víctima o a un tercero, convirtiendo su cuerpo, imagen o representación simbólica en objeto de transacción, gratificación o lucro (Fundación Renacer, s.f.). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Primer Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial Infantil (Estocolmo, 1996), esta práctica constituye una forma de coerción y violencia que equivale al trabajo forzoso y representa una expresión contemporánea de esclavitud, definición reafirmada por la Declaración de Río de Janeiro del Tercer Congreso Mundial contra la Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes, realizado en noviembre de 2008, al señalarla como una grave violación de la dignidad humana y de la integridad física y mental.

En el ámbito jurídico y de derechos humanos, UNICEF la describe como una modalidad de violencia y abuso sexual mediada por el intercambio económico o material, en la cual los NNA son tratados como objetos sexuales o mercancías dentro de sistemas de poder que perpetúan desigualdades de género, edad y condición socioeconómica (UNICEF, 2021).

En esta lógica, la ESCNNA articula elementos presentes en distintos fenómenos de violación de derechos humanos: integra la violencia sexual, al involucrar actos sexuales impuestos o condicionados por la promesa de un beneficio; comparte características con la trata de personas, en tanto implica la captación, traslado, acogida o recepción de menores con fines de explotación; reproduce dinámicas de la esclavitud moderna, al colocar a niñas, niños y adolescentes bajo control o dominación de terceros que obtienen beneficios económicos; y constituye una forma de explotación económica, pues el cuerpo, la imagen o la representación de la víctima se convierten en un recurso comercializable dentro de mercados ilícitos.

Estas prácticas pueden expresarse en distintos entornos, tanto presenciales como digitales, cuya especificidad se desarrolla en la sección de modalidades, donde se analizan manifestaciones como el turismo sexual, la prostitución infantil, la pornografía infantil, el grooming y la transmisión en vivo de abuso sexual (ECPAT International, 2023).

La Convención sobre los Derechos del Niño (1989) establece que esta forma de explotación vulnera los derechos humanos, incluido el derecho a la protección frente a toda forma de explotación y abuso sexual (artículo 34), y el derecho a la dignidad, libertad y desarrollo integral. Sus consecuencias, documentadas por organizaciones como Fundación Renacer y UNICEF, son profundas y de largo plazo, afectan la salud física y mental, deterioran la autoestima y comprometen el desarrollo y la posibilidad de una vida plena de las víctimas (Fundación Renacer, s.f.; UNICEF, 2021).

1.2. Modalidades

La ESCNNA adopta múltiples formas que pueden agruparse en dos grandes categorías: las modalidades tradicionales y las modalidades digitales. Las primeras se desarrollan en entornos físicos, donde existe contacto directo entre víctima y explotador, mientras que las segundas se ejecutan o facilitan a través de entornos virtuales, plataformas digitales y redes sociales. Esta clasificación permite entender la complejidad del fenómeno y la necesidad de respuestas diferenciadas, especialmente desde el sector empresarial, cuyas operaciones pueden verse involucradas, aun de manera indirecta, en la facilitación o el encubrimiento de estas prácticas (UNICEF, 2024).

En las modalidades tradicionales, actividades económicas presenciales, como el turismo, el transporte o el alojamiento, pueden ser utilizadas por redes criminales para sostener la explotación sexual, mientras que, en las modalidades digitales, el anonimato, la velocidad de difusión y el uso de nuevas tecnologías amplían el alcance y la sofisticación de los delitos. Esta dualidad evidencia que la ESCNNA opera a través de dinámicas distintas según el entorno y que cada uno presenta riesgos, mecanismos de captación y patrones de abuso específicos (UNICEF, 2021).

1.2.1. Modalidades tradicionales

Dentro de esta categoría se encuentra, inicialmente, la prostitución infantil presencial, una de las expresiones más extendidas y persistentes. Se configura cuando un menor es ofrecido a cambio de dinero, bienes o favores, normalmente en burdeles, bares o calles. Este fenómeno, impulsado por la demanda y la impunidad, afecta con especial gravedad a comunidades rurales, zonas turísticas y regiones fronterizas (UNODC, 2024).

Por otro lado, se encuentra la pornografía infantil tradicional, también denominada material de abuso sexual infantil, que consiste en la producción o posesión de imágenes o videos con contenido sexual de menores. Aunque el auge digital ha desplazado su circulación a internet, la producción física sigue existiendo, incluso en contextos institucionales o domésticos. En este contexto, las empresas de impresión, fotografía y entretenimiento deben extremar controles para evitar el uso ilícito de sus servicios (UNICEF, 2021).

Otra modalidad relevante es la trata de menores con fines sexuales, que implica el reclutamiento, transporte y explotación de NNA mediante engaño o coerción. Según la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el 50 % de las víctimas de trata identificadas en América Latina son menores, y la finalidad más común es la explotación sexual (UNODC, 2024). Las cadenas de suministro y los sectores con alta movilidad laboral, como la minería, la construcción o el turismo, son especialmente vulnerables a este riesgo.

De manera vinculada, la ESCNNA en viajes y turismo ocurre cuando, en el contexto de un desplazamiento nacional o internacional, personas adultas mantienen relaciones sexuales con menores, ya sea porque viajan con ese propósito o porque aprovechan circunstancias del viaje que facilitan la conducta, como el anonimato, la movilidad o la ausencia de controles, para cometer la conducta.

Organismos internacionales han reconocido que el matrimonio infantil, el intercambio sexual por necesidades básicas y la explotación en espacios de trabajo representan graves violaciones de derechos humanos que exponen a NNA a abusos físicos y psicológicos prolongados (UNICEF, s. f.; ILO, 2016). Aunque algunas no implican transacciones económicas explícitas, todas suponen una instrumentalización del cuerpo infantil en condiciones de vulnerabilidad, lo que exige respuestas integrales y coordinadas entre gobiernos, sociedad civil y sector empresarial (OHCHR, s. f.).

1.2.2. Modalidades digitales

En esta categoría se agrupan las prácticas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación como medio para cometer o facilitar la explotación sexual infantil. El aumento del acceso a internet, la conectividad móvil y las criptomonedas ha ampliado los riesgos de victimización, incluso en países con marcos normativos robustos (UNICEF, 2021).

Entre las modalidades más conocidas se encuentra el *grooming*, proceso mediante el cual un adulto contacta a un menor a través de plataformas digitales, ganando su confianza mediante manipulación emocional o engaños con fines sexuales. Este fenómeno ha aumentado de forma sostenida con la masificación de redes sociales, videojuegos en línea y plataformas de mensajería (UNICEF, 2021).

Otra modalidad extendida es la sextorsión digital, en la que el agresor amenaza con difundir imágenes íntimas de la víctima para obtener más material sexual o beneficios económicos. La OCDE ha advertido que las transacciones en criptomonedas y el uso de aplicaciones con cifrado extremo dificultan la detección de estos delitos, lo cual ha vuelto aún más complejas las capacidades de investigación en diversos países (OCDE, 2023).

También se destaca el *streaming* de abusos sexuales o ciberexplotación, en el cual los agresores transmiten en vivo los actos de abuso para espectadores que pagan por acceder al contenido. Este fenómeno se ha expandido globalmente, especialmente en países de ingresos medios, donde la conectividad doméstica ha permitido la explotación de menores desde entornos familiares (UNICEF, 2021; UNODC, 2024).

Por último, las modalidades mixtas, en las que la captación ocurre en línea y la explotación se concreta presencialmente, o viceversa, evidencian cómo las fronteras entre lo físico y lo digital se difuminan. Frente a este desafío, los organismos internacionales insisten en que las empresas tecnológicas y financieras adopten políticas de debida diligencia en derechos humanos para prevenir la utilización de sus servicios con fines de explotación (UNICEF, 2021; OCDE, 2023).

1.3. Dinámicas conexas de explotación y vulnerabilidad

La comprensión de la ESCNNA exige reconocer que existen prácticas conexas que, si bien no constituyen explotación sexual comercial en sentido estricto, comparten dinámicas de mercantilización, coerción o instrumentalización de NNA que incrementan su vulnerabilidad. Entre estas prácticas se encuentran la maternidad subrogada de carácter comercial y ciertas formas de explotación laboral extrema, fenómenos cuya estructura puede entrelazarse con riesgos de venta de menores, trata o violencias asociadas.

En el caso de la maternidad subrogada, distintos informes internacionales muestran que, cuando se desarrolla sin regulación adecuada, puede configurarse como un mercado transnacional altamente lucrativo que involucra la utilización del cuerpo de mujeres en situación de vulnerabilidad y la posibilidad de que tanto el nasciturus como el niño o niña recién nacidos sean tratados como parte de una transacción (Alsalem, 2025; Global Market Insights, 2025). Estas dinámicas evidencian formas de comercialización que requieren especial atención desde un enfoque de derechos humanos.

De acuerdo con la definición adoptada para la ESCNNA, la maternidad subrogada no se clasifica por sí misma como explotación sexual comercial, ya que no implica necesariamente la participación de una persona menor de edad en un acto sexual mediado por una retribución, elemento central del concepto según los estándares internacionales (Fundación Renacer, 2022; UNICEF, 2021).

No obstante, pueden existir escenarios excepcionales en los que la subrogación sí involucre a una persona menor de 18 años como gestante, y en esos casos es indispensable advertir que las condiciones de captación, pago, coerción o aprovechamiento de la vulnerabilidad podrían configurar otras violaciones, incluidas la trata, la explotación sexual o la explotación reproductiva, dependiendo de los hechos y del grado de intervención de terceros.

En situaciones de esta naturaleza, y si se verifica la existencia de un acto sexual cometido contra una menor a cambio de un beneficio económico, la conducta sí podría encuadrar en ESCNNA, lo que exige un análisis caso a caso y una respuesta reforzada de protección.

Además, debido a la ausencia de salvaguardas y regulación en la maternidad subrogada, existe un riesgo elevado de que los niños entregados a quienes contrataron el vientre de alquiler sean víctimas de ESCNNA. A diferencia de esto, los procesos de adopción en Colombia cuentan con numerosas garantías y procedimientos de seguimiento posterior al niño o niña adoptado.

Por regla general, entonces, la subrogación de la maternidad se entiende como un fenómeno relacionado, que comparte dinámicas de intermediación, pago y control, y que puede generar riesgos graves como la venta de niños o la vulneración al derecho a la identidad y al vínculo materno-infantil (UNICEF, 2021). Sin embargo, solo cuando concurren los elementos propios de la explotación sexual comercial, particularmente respecto de niñas y adolescentes gestantes y los niños que nacen mediante procesos de gestación subrogada, es posible hablar de ESCNNA en sentido estricto.

De manera similar, el trabajo forzoso infantil constituye una violación diferenciada, regulada por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que no implica por sí misma un intercambio sexual ni la dinámica de mercado sexual propia de la ESCNNA (ILO, 2016).

No obstante, en escenarios de trata de personas, desplazamiento, servidumbre por deudas o explotación económica severa, pueden aparecer situaciones híbridas en las que la explotación laboral se cruza con fines sexuales, especialmente cuando la captación o el traslado de menores deriva en su utilización sexual mediante amenazas, coerción o retribución material (UNODC, 2024). Esta convergencia subraya la necesidad de identificar factores de riesgo comunes, sin diluir la especificidad conceptual de la explotación sexual comercial.

El reconocimiento de estas prácticas relacionadas permite comprender la ESCNNA dentro de sistemas más amplios de vulneración, donde la mercantilización del cuerpo infantil o del cuerpo de las mujeres puede generar múltiples trayectorias de explotación. Sin embargo, la delimitación conceptual permanece vinculada a los estándares internacionales que definen la ESCNNA como la utilización de personas menores de 18 años en actividades sexuales mediadas por una retribución o promesa de retribución, en contextos que transforman su cuerpo, imagen o representación en objeto de transacción o lucro (Fundación Renacer, s.f.; UNICEF, 2021; Declaración de Estocolmo, 1996; Declaración de R, Janeiro, 2008).

2. Territorio y Vulnerabilidad Social

Después de haber definido conceptualmente la ESCNNA y sus modalidades tradicionales y digitales, es fundamental contextualizar cómo este fenómeno se manifiesta en los territorios con mayores condiciones de vulnerabilidad social, y cómo estas condiciones estructurales facilitan la reproducción de la violencia sexual. La ESCNNA no ocurre de forma aislada, está profundamente vinculada a dinámicas territoriales de exclusión, informalidad, turismo desregulado y falta de protección institucional, donde convergen factores como pobreza, migración, economías ilícitas y brechas de acceso a derechos, conceptos que se desarrollan en el presente capítulo.

2.1. Dinámicas sectoriales del turismo

El turismo funciona como un sistema amplio y en constante transformación que integra múltiples actores que prestan los servicios necesarios para construir la experiencia completa del viajero. No se reduce solamente a la hotelería, pues abarca una red de subsectores que operan de manera coordinada según las necesidades del visitante (Organización Mundial del Turismo [OMT], 2010). En este conjunto se encuentran los alojamientos tradicionales, los glampings y eco lodges, junto con plataformas digitales de alquiler temporal. También participan los servicios de transporte aéreo, marítimo y terrestre que permiten la movilidad durante todo el viaje (OMT, 2021; World Travel & Tourism Council [WTTC], 2023).

A esta estructura se integran la gastronomía, la oferta cultural, los espacios recreativos, los parques temáticos y las actividades de naturaleza y aventura, como el senderismo, el avistamiento de fauna y el turismo comunitario sostenible (WTTC, 2023). La organización general recae en el sector de intermediación turística, donde actúan las agencias de viajes, los operadores turísticos y el segmento MICE, dedicado al turismo de reuniones, incentivos, conferencias y exhibiciones empresariales.

A ellos se suman servicios complementarios que mantienen la calidad de la experiencia, como guías especializados, seguros de viaje, herramientas tecnológicas, centros de información y servicios educativos (OMT, 2021).

Antes de la crisis sanitaria de 2020, esta arquitectura sectorial impulsaba cifras históricas. En 2019, el turismo aportó más del 10% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial y registró alrededor de mil quinientos millones de llegadas internacionales, lo que confirmó su enorme peso económico y social (OMT, 2020; WTTC, 2020). Su papel en el empleo era igualmente determinante, ya que cerca de uno de cada diez trabajos en el mundo estaban vinculados a la cadena de valor turística (WTTC, 2020).

Sin embargo, la amplitud y diversidad que fortalecen al turismo también pueden generar riesgos. La combinación de movilidad internacional, multiplicidad de actores y una estructura fragmentada que mezcla grandes corporaciones con pequeños negocios familiares e iniciativas informales crea escenarios donde la regulación se aplica de manera desigual y los controles pueden debilitarse (Sánchez y López, 2022).

La criminología del turismo advierte que, en estos contextos, los flujos constantes de personas y capital pueden facilitar actividades ilícitas cuando coinciden con instituciones frágiles y comunidades en riesgo (Rodríguez y Torres, 2021).

La interacción de movilidades internacionales, economías locales frágiles y una cadena de valor tan diversa como desigual convierte al turismo en un escenario donde conviven oportunidades y riesgos. La actividad turística no solo transforma territorios; también reorganiza sus dinámicas sociales, económicas y culturales, creando nuevos escenarios de vulnerabilidad social (ICBF & OIM, 2013). Por lo que, cuando esta transformación ocurre en contextos de desigualdad, informalidad o debilidad institucional, puede abrir ventanas para que actores criminales inserten prácticas como la ESCNNA, aprovechándose de la presencia constante de viajeros y del movimiento permanente de recursos (Sánchez Hernández, 2019).

Por ello, para entender cómo ciertos destinos se convierten en puntos críticos de vulnerabilidad frente a este fenómeno, es necesario examinar con mayor detalle los flujos turísticos y los factores estructurales que influyen en su configuración.

2.1.1. Dinámicas del turismo y factores estructurales de la ESCNNA

Considerando lo anterior, el turismo se convierte en un sector clave para entender cómo ciertos entornos facilitan la ESCNNA. Su expansión, la llegada constante de visitantes y el flujo de capital generan oportunidades económicas, pero también abren espacios para actividades informales y delictivas. Tal como advierten Ryan y Vaghela (2017), el riesgo no proviene del turismo en sí, sino de su interacción con desigualdad, informalidad laboral y baja capacidad institucional para ejercer control.

Según ONU-Turismo (2024), las llegadas internacionales experimentaron una recuperación acelerada tras la pandemia, acercándose nuevamente a los 1.500 millones. Este crecimiento consolida cadenas de valor amplias y diversificadas en las que convergen hoteles, plataformas digitales, transporte y servicios de ocio. Sin embargo, esta misma complejidad operativa crea oportunidades para que explotadores y facilitadores se oculten entre la población flotante, dificultando la supervisión estatal (Moufakkir & Burns, 2023).

De acuerdo con datos de Our World in Data (2024), los flujos turísticos internacionales muestran una concentración elevada en Norteamérica, Europa occidental y algunos destinos de Asia y América Latina, lo que evidencia un sistema global altamente dinámico y conectado. En este contexto, Colombia ha experimentado un crecimiento notable: los viajes internacionales hacia el país pasaron de 1.399.000 en 1995 a 4.519.000 en 2022 (Our World in Data. 2024), lo que representa un incremento de aproximadamente 223% en menos de tres décadas. Este aumento sostenido implica una expansión acelerada de la cadena de valor turística y una diversificación de actores que intervienen en alojamiento, transporte, intermediación digital y servicios complementarios.

Sin embargo, cuando este crecimiento ocurre en entornos donde la informalidad predomina y la capacidad institucional es limitada, el mayor flujo de visitantes puede amplificar los riesgos de ESCNNA. La presencia de turistas con alto poder adquisitivo incrementa la demanda de bienes y servicios diferenciados. En contextos de escasa regulación y alta informalidad, esta demanda puede conectarse con mercados ilícitos, facilitando la captación de víctimas por parte de redes de explotación sexual infantil, amparadas en el anonimato propio del entorno turístico (ECPAT, 2013; Biermann, 2019).

Al mismo tiempo, la movilidad masiva y el anonimato propio del turismo dificultan la identificación de redes criminales (Cortés, 2021), que encuentran en los sectores no regulados, como alojamientos informales o transporte paralelo, espacios idóneos para operar sin mayor supervisión estatal.

En consecuencia, el crecimiento turístico, aunque beneficioso para la economía nacional e internacional, cuando converge con desigualdad, precariedad laboral y vacíos de control, facilita escenarios propicios para la ESCNNA.

De esta manera, la convergencia entre movilidad masiva de viajeros, desigualdad estructural y débil capacidad institucional configura un escenario donde la ESCNNA puede desplegarse mediante actividades aparentemente legítimas dentro de la cadena de valor turística.

La existencia de servicios no registrados, como transporte informal, alojamientos no regulados, bares o entretenimiento nocturno no autorizado, abre puntos de contacto que son aprovechados sistemáticamente por tratantes y agresores (OMT & ECPAT International, 2019). Esta combinación de vulnerabilidad social, informalidad económica y anonimato turístico refuerza las condiciones para que la explotación sexual infantil ocurra de manera encubierta y persistente (UNODC, 2022).

2.2. Turismo, desigualdad y capacidad institucional en la dinámica de la ESCNNA en Colombia

En Colombia, el turismo se ha consolidado como un sector estratégico por su aporte a la economía nacional: en 2023 generó más de US$9.500 millones, superó a otras exportaciones no mineras y aportó cerca del 3.5% del PIB, además de producir alrededor de 1.4 millones de empleos (Banco de la República, 2024; DANE, 2024; Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2024). Sin embargo, este crecimiento ocurre en territorios donde persisten brechas de desigualdad y una capacidad institucional insuficiente para supervisar las actividades económicas, combinación que transforma al turismo en un espacio donde el riesgo de ESCNNA se intensifica (UNODC, 2020).

En destinos como Cartagena, Santa Marta o Medellín, el turismo se enfrenta a condiciones sociales frágiles y altos niveles de informalidad. La masiva movilidad de visitantes crea oportunidades económicas rápidas, pero también permite que redes criminales se mezclen con los circuitos turísticos y utilicen el flujo de viajeros como cobertura (UNODC, 2013). La coexistencia entre zonas turísticas de alto valor y comunidades empobrecidas facilita que NNA ingresen a la dinámica turística mediante actividades informales, como venta ambulante, entretenimiento improvisado o servicios no regulados. Estos puntos de contacto son aprovechados por intermediarios y actores ilegales que operan en zonas de mayor tránsito, donde la supervisión institucional es limitada (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF], 2024; ECPAT International, 2022).

El caso de Taganga en Santa Marta ilustra de forma clara esta interacción. Su transformación acelerada hacia un destino turístico generó urbanización desordenada, economías ilegales y un mercado sexual dirigido a visitantes. En un contexto donde la informalidad laboral es alta y la regulación estatal es débil, la vulnerabilidad se incrementa y la ESCNNA encuentra condiciones para operar con facilidad (Jouen & Zielinski, 2013).

En 2025 se han registrado 379 casos de delitos sexuales contra NNA. Esta cifra muestra que la ESCNNA sigue siendo una realidad persistente en el país (OCD, 2023). Con un promedio de 1,41 casos diarios, el riesgo no es esporádico sino constante. El último registro corresponde al 27 de septiembre, lo que indica que estos hechos continúan ocurriendo incluso en los meses más recientes (Ministerio del Trabajo. 2025).

Según el Ministerio del Trabajo (2025), Bogotá concentra el 35% de los casos, seguida de Antioquia y Valle del Cauca. Que las ciudades principales encabecen la lista no solo muestra la magnitud del problema, sino también la presencia de entornos donde la captación, el abuso y la explotación sexual encuentran más oportunidades de operar (UNICEF, 2022). A nivel municipal, Bogotá, Medellín y Cali reúnen la mayor carga de casos, lo que confirma que la ESCNNA se sostiene en contextos urbanos con alta población infantil y adolescente, pero también con dinámicas que favorecen la vulneración (Ministerio del Trabajo. 2025).

Asimismo, el 78% de las víctimas son niñas y adolescentes mujeres. Esta sobrerrepresentación evidencia que la explotación sexual tiene un marcado sesgo de género y afecta de manera desproporcionada a quienes enfrentan más barreras para denunciar y acceder a protección (ICBF, 2024). Aunque el 20% de las víctimas son niños, esta cifra también es relevante porque recuerda que la ESCNNA no es exclusiva de un solo género y que los varones también están expuestos (Ministerio del Trabajo. 2025).

Por edad, los adolescentes representan el 73% de los casos, seguidos por niños menores de 12 años, que suman 95 registros (Ministerio del Trabajo. 2025). Este patrón coincide con los mecanismos más comunes de explotación sexual, que suelen dirigirse a quienes atraviesan etapas de mayor vulnerabilidad emocional, económica o social (Save the Children, 2024). La adolescencia se convierte así en el grupo más expuesto a la captación mediante engaños, coerción o intercambio de beneficios.

El delito más frecuente es la pornografía con menores, con 282 casos, equivalente a casi tres cuartas partes de todos los registros del año (Ministerio del Trabajo. 2025). Este dato es clave para comprender la ESCNNA actual, ya que muestra que la explotación sexual no siempre se presenta en espacios físicos, sino también en entornos digitales donde la producción, circulación y comercialización de material sexualizado es facilitada por tecnologías de fácil acceso (UNODC, 2023). La demanda de explotación sexual comercial y la inducción a la prostitución, que también aparecen entre los delitos más reportados, confirman que existen estructuras y dinámicas que instrumentalizan a NNA para obtener ganancias económicas.

Aunque Colombia cuenta con un marco normativo amplio para enfrentar la ESCNNA, existe un segmento del sector turístico desconoce sus obligaciones de prevención y reporte. Más del 72% de los prestadores de servicios turísticos no está al tanto de los protocolos y responsabilida-des legales en esta materia (Jouen & Zielinski, 2013). La falta de vigilancia y la baja capacidad institucional dan lugar a dos tipos de facilitación: pasiva, cuando los prestadores omiten controles básicos como el registro adecuado de huéspedes o la capacitación del personal; y activa, cuando participan directamente mediante intermediación o beneficio económico (Lepp & Haxton, 2021; ECPAT International, 2022).

Actualmente, existen iniciativas voluntarias, como los códigos de conducta promovidos por la Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo (ANATO, 2024) y programas de turismo responsable (MinCIT, n.d.), estas acciones no compensan la ausencia de un sistema obligatorio, articulado y fiscalizable de debida diligencia empresarial.

Por lo cual, el riesgo de ESCNNA en Colombia responde a una interacción entre factores sociales, económicos, culturales y estructurales, ampliamente documentados por el ICBF (2024) y organismos internacionales. A continuación, se enuncian los principales factores que facilitan este fenómeno:

1. Factores sociales: violencia intrafamiliar, deserción escolar, abandono y fragmentación de redes comunitarias. Estas condiciones abren la puerta a adultos que se presentan como proveedores de "protección" u oportunidades económicas (ICBF, 2024).

2. Factores económicos: pobreza crónica, falta de empleo formal y altos niveles de informalidad. En zonas turísticas, la informalidad del sector servicios supera el 60%, una cifra que dificulta la supervisión laboral y aumenta la presencia de menores en actividades no formales, con el fin de obtener ingresos, exponiéndolos al riesgo de captación por redes de explotación (DANE, 2023; ICBF, 2024).

3. Factores culturales: normalización del intercambio sexual por recursos, especialmente en territorios turísticos donde el "sexo transaccional" se concibe como un camino rápido para mejorar condiciones de vida (Trujillo, 2017).

Las cifras y los patrones territoriales muestran que los riesgos no se distribuyen de manera homogénea. Los destinos turísticos concentran tres condiciones que, al interactuar, incrementan de manera significativa la vulnerabilidad, tal como se muestra en la figura presentada a continuación:

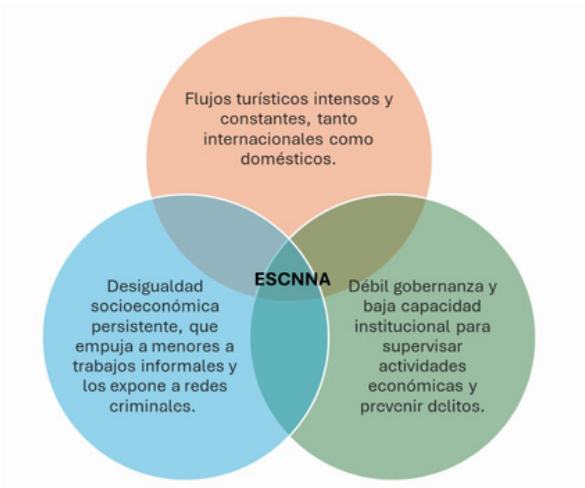


Figura 1. Condiciones de vulnerabilidad de destinos turísticos y su relación con ESCNNA.

Cuando estos factores coinciden en un mismo territorio, se forman entornos donde la protección infantil resulta insuficiente y la ESCNNA puede ocultarse en el desarrollo de la actividad turística cotidiana. La convergencia de estos factores posiciona al turismo como un sector estratégico, cuyo desarrollo territorial influye en la generación o mitigación del riesgo de ESCNNA en Colombia (ECPAT International, 2022).

En este contexto, el análisis del sector turístico evidencia que su carácter transversal y su dinamismo económico lo convierten en un espacio con múltiples oportunidades, pero también con riesgos complejos en relación con la ESCNNA. La combinación de desigualdad, informalidad económica, debilidad institucional y flujos turísticos masivos crea entornos donde la vulnerabilidad infantil aumenta y las redes de explotación pueden operar con relativa libertad.

Así, el análisis del contexto nacional permite comprender las múltiples dimensiones que configuran el riesgo de ESCNNA en Colombia, así como sus principales factores estructurales y territoriales. Esto implica revisar las obligaciones que Colombia ha asumido en materia de prevención de la ESCNNA y la implementación de políticas públicas que respondan con eficacia a esta problemática, lo cual será abordado en la siguiente sección mediante el estudio de los compromisos jurídicos derivados de instrumentos internacionales y del marco normativo interno.



3. Obligaciones de los Estados

Esta sección aborda las obligaciones domésticas e internacionales que asume Colombia frente a la ESCNNA. El propósito es identificar los deberes derivados de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia y de las normas nacionales que desarrollan dichos compromisos, con el fin de comprender el alcance de la responsabilidad estatal en materia de respeto, prevención y garantía de los derechos de los menores.

El análisis se estructura en dos partes, en primer lugar, se revisan las obligaciones derivadas de instrumentos internacionales (apartado 3.1), analizando los tratados, protocolos y directrices de los sistemas universal y regional de Derechos Humanos aplicables al fenómeno de la ESCNNA. En segundo lugar, se desarrollan las obligaciones derivadas de normas nacionales (apartado 3.2), identificando los mecanismos constitucionales, legislativos y de política pública que operacionalizan dichos compromisos dentro del ordenamiento jurídico colombiano.



3.1. Obligaciones derivadas de instrumentos internacionales para los Estados

Colombia se encuentra sometida a un conjunto amplio de fuentes jurídicas internacionales que orientan la respuesta estatal frente a la ESCNNA. Estas fuentes incluyen tratados vinculantes, normas consuetudinarias, jurisprudencia internacional y un cuerpo creciente de instrumentos de derecho blando (*soft law*) que, sin imponer obligaciones coercitivas, delimitan las expectativas internacionales sobre prevención, garantía y respeto, explicados en la tabla 1.

Entre las normas vinculantes para Colombia en materia de Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño es un instrumento fundamental para la determinación de las obligaciones estatales en relación con la niñez. Esta Convención fue ratificada por Colombia mediante la Ley 12 de 1991, y desde entonces integra el bloque de constitucionalidad, lo que obliga al Estado a cumplir plenamente su contenido. En cuanto a sus disposiciones, el artículo 19 exige medidas legislativas, administrativas y sociales para prevenir y abordar toda forma de maltrato o abuso, incluso en entornos familiares. A su vez, el artículo 34 obliga a los Estados Parte a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales, adoptando medidas nacionales, bilaterales y multilaterales para impedir prácticas como la prostitución infantil, la pornografía y cualquier actividad sexual ilegal. Por su parte, el artículo 35 complementa esta obligación al exigir la prevención del secuestro, la venta o la trata de niños (Naciones Unidas, 1989).

A esta se suma, el Protocolo Facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en pornografía (2000), que amplía las obligaciones estatales al exigir tipificación penal adecuada, cooperación judicial internacional y medidas de asistencia integral a las víctimas. El artículo 3 de este protocolo ratificado por Colombia mediante la Ley 765 de 2002, exige que los Estados adopten medidas para penalizar conductas como ofrecer, entregar o aceptar un niño con fines de explotación sexual, incluso si estos hechos ocurren fuera del territorio nacional. Este instrumento impone al Estado obligaciones de proteger y garantizar los derechos del niño, lo que implica que deben adoptar medidas efectivas frente a actores privados y crear las condiciones jurídicas e institucionales necesarias para asegurar su plena protección frente a estas graves violaciones (Naciones Unidas, 2000).

TABLA 1

Fuente	Fundamento aplicable	Obligaciones estatales
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Artículos 19, 34 y 35. Incorporada al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 12 de 1991.	Obliga al Estado a proteger a todos los NNA contra cualquier forma de abuso o explotación sexual. Exige adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para su prevención, atención y sanción.
Protocolo Facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en pornografía (2000)	Artículos 3 y 4 Ratificado por Colombia mediante la Ley 765 de 2002.	Amplía las obligaciones estatales en materia penal, exigiendo la tipificación de delitos relacionados con la venta y explotación sexual infantil, cooperación internacional efectiva y asistencia integral a las víctimas
Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños (2000)	Artículos 5 y 9 Complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Fue ratificado por Colombia mediante la Ley 800 del 13 de marzo de 2003.	Exhorta a los Estados Parte a tipificar penalmente la trata de personas, incluyendo la tentativa, la complicidad y la autoría mediata (art. 5). Recomienda establecer políticas públicas, programas sociales y medidas legislativas que aborden causas estructurales como la pobreza, el subdesarrollo y la desigualdad de género, además de promover campañas de prevención y cooperación internacional (art. 9). Estas disposiciones orientan al Estado a proteger a las personas frente a la acción de redes criminales y a garantizar entornos institucionales eficaces para prevenir y sancionar este delito.
Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (1999)	Artículos 3 al 16. Ratificado por la Ley 704 de 2001.	Reconoce la explotación sexual infantil como una de las peores formas de trabajo infantil y exige su eliminación inmediata mediante políticas públicas, medidas de protección, rehabilitación y programas sociales efectivos.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Artículos 1 y 19. Ratificado mediante la Ley 16 de 1972	Impone el deber de garantizar los derechos de todos los NNA bajo una protección reforzada, obligando a los Estados Parte a prevenir, investigar y sancionar cualquier forma de violencia. Exige adoptar medidas legislativas, administrativas y judiciales para asegurar el desarrollo integral de los menores y garantizar su especial tutela frente a situaciones de vulnerabilidad.
Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (1994)	Artículos 1 y 14. Ratificado por medio de la Ley 470 de 1998	Establece mecanismos de cooperación bilateral y multilateral para prevenir y sancionar el tráfico de menores con fines de explotación. Además, obliga a los Estados a adoptar medidas de coordinación transfronteriza, intercambio de información, asistencia judicial y protección integral de las víctimas.

Los compromisos internacionales de Colombia también incluyen instrumentos como el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, ambos adoptados el 15 de noviembre de 2000 y ratificados por Colombia mediante la Ley 800 del 13 de marzo de 2003. El artículo 5 del Protocolo obliga a los Estados Parte a tipificar penalmente la trata de personas, incluso en modalidades como tentativa, complicidad y autoría mediata.

Por su parte, el artículo 9 impone el deber de establecer políticas públicas, programas sociales y medidas legislativas que aborden las causas estructurales de la trata, como la pobreza, el subdesarrollo y la desigualdad de género, y promuevan campañas de prevención y cooperación internacional. Estas disposiciones configuran obligaciones de protección y garantía, pues pretenden proteger a las personas frente a la acción de particulares o redes criminales, y garantizar entornos institucionales que prevengan y sancionen efectivamente este delito.

De igual forma, el Convenio 182 de la OIT reconoce expresamente la explotación sexual infantil como una de las peores formas de trabajo infantil y exige su eliminación inmediata a través de medidas de protección, rehabilitación y políticas públicas efectivas.

A nivel regional, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) complementa estos compromisos. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) impone en sus artículos 1 y 19 el deber de garantizar la protección reforzada de los NNA.

Adicionalmente, la Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (1994) agrega obligaciones de cooperación bilateral y multilateral en casos de movilidad con fines de explotación.

Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, (CorteIDH), ha desarrollado estándares clave sobre prevención, investigación debida y reparación integral en situaciones de violencia sexual contra niñas y adolescentes.

En el caso, González y otras ('Campo Algodonero') vs. México, la CorteIDH estableció estándares obligatorios de debida diligencia con perspectiva de género, incluyendo protocolos especializados para investigar violencia sexual contra menores y medidas de no repetición como capacitación institucional.

Por su parte, en el caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil, la CorteIDH reafirmó que los estándares contenidos en la



Convención sobre los Derechos del Niño, junto con los Convenios 138 y 182 de la OIT, forman parte del corpus iuris internacional aplicable, y subrayó el deber de los Estados de proteger a niños y adolescentes frente a formas extremas de explotación económica (Corte IDH, 2021, párr. 331). Adicionalmente, existen también instrumentos de soft law que, aunque no son obligatorios, ejercen un impacto significativo sobre las políticas nacionales. Las Observaciones Generales del Comité de los Derechos del Niño, particularmente la No. 13 (2011) sobre violencia contra los niños y la No. 25 (2021) sobre entornos digitales, clarifican la obligación de los Estados de prevenir la explotación sexual y fortalecer la regulación del sector privado.

Por su parte, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (2011) establecen estándares de debida diligencia que exigen al Estado garantizar que las empresas no contribuyan a la ESCNNA, incluso de manera indirecta. Así, la suma de tratados, protocolos, jurisprudencia e interpretaciones especializadas establece un marco normativo robusto y vinculante, que obliga al Estado colombiano a una acción integral y coordinada. Esta acción es indispensable para la prevención, la protección efectiva de las víctimas y la garantía plena de los derechos de los NNA frente a la ESCNNA.

3.2. Obligaciones derivadas de normas nacionales

La protección de las NNA frente a la ESCNNA en Colombia se implementa mediante un marco jurídico interno cohesionado, el cual establece responsabilidades inequívocas que recaen tanto en el Estado como en la sociedad civil y el sector privado. Este marco parte de una premisa esencial, la ESCNNA es una grave violación de derechos humanos de la población menor de edad, por lo que su prevención no es una acción discrecional, sino un mandato constitucional de cumplimiento inmediato y prevalente.

El artículo 44 de la Constitución consagra los derechos fundamentales de los NNA, reconociéndolos como sujetos de especial protección y estableciendo que sus derechos tienen carácter prevalente. Esta prevalencia obliga a las autoridades a actuar preventivamente ante riesgos y a responder efectivamente ante vulneraciones consumadas. La norma prohíbe explícitamente el abuso sexual, la explotación, la venta y la violencia física o moral.

El artículo 45 complementa lo anterior al garantizar a los adolescentes el derecho a la protección y a una formación integral. En conjunto, estos artículos cimentan la corresponsabilidad compartida entre los tres actores principales: Estado, familia y sociedad. La responsabilidad se amplía con el Artículo 90, el cual, si bien establece la responsabilidad patrimonial del Estado por los daños causados por sus agentes, también reconoce que los particulares pueden incurrir en responsabilidad civil, administrativa o penal por facilitar o no prevenir riesgos de explotación.

Finalmente, el Artículo 93 incorpora los tratados internacionales de derechos humanos al ordenamiento interno con rango constitucional. Esto obliga al Estado a adoptar los estándares de máximo nivel para la prevención, atención y reparación de la ESCNNA, fortaleciendo el blindaje legal. Este fundamento constitucional sienta las bases para el desarrollo del marco normativo nacional, cuyo detalle se presentará a continuación.

La siguiente tabla explica el marco normativo nacional aplicable, y será desarrollada posteriormente para detallar el alcance, contenido y mecanismos de aplicación de cada una de estas disposiciones en relación con la prevención y mitigación de la ESCNNA.

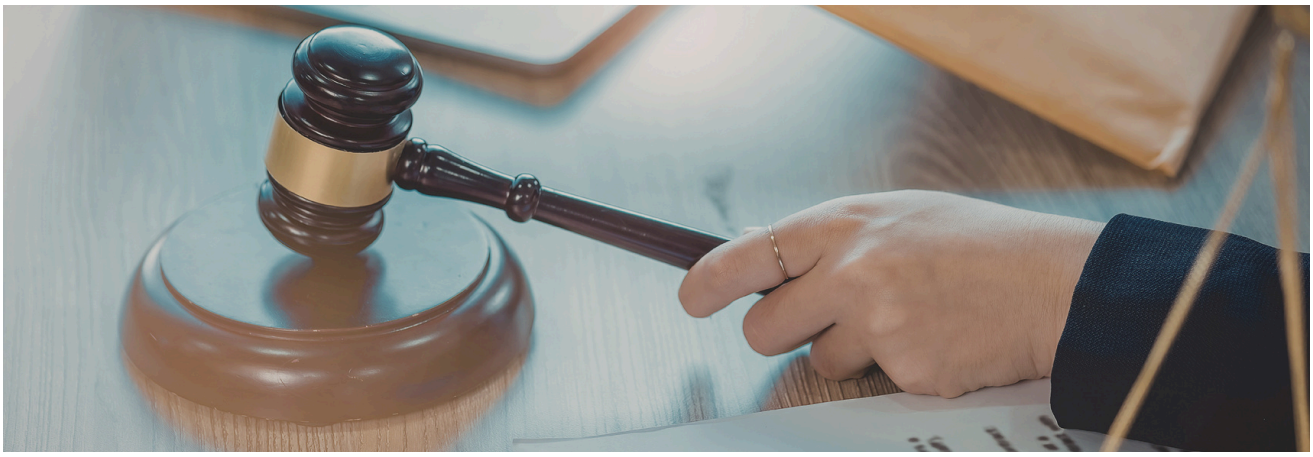


TABLA 2

Legislación	Relevancia
Ley 679 de 2001	Establece la obligación de proteger a los niños contra toda forma de abuso o explotación sexual (arts. 19, 34 y 35).
Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia)	Define el marco de protección integral de los derechos de los NNA. Impone a las empresas la obligación de prevenir y denunciar toda forma de violencia o explotación (art. 40) y establece el principio de corresponsabilidad (art. 10), que prohíbe a las empresas evadir su deber de protección. Además, obliga a implementar protocolos, medidas preventivas y control de terceros en sectores de riesgo como turismo, entretenimiento y transporte.
Ley 1146 de 2007	Refuerza la prevención de la violencia sexual y crea el Comité Interinstitucional Consultivo para su abordaje. Impone el deber de denuncia (arts. 12 y 15) dentro de las 24 horas siguientes al conocimiento del hecho, incluyendo a empresas y ciudadanos. Establece la responsabilidad empresarial de participar en estrategias de prevención y formación del personal.
Ley 1329 de 2009	Tipifica de manera específica los delitos de proxenetismo con menores (art. 213A), explotación sexual comercial (art. 217A) y facilitación de estos delitos mediante medios de comunicación (art. 219A). Impone sanciones penales y administrativas para quienes los promuevan o faciliten, incluyendo empresas, que pueden ser objeto de extinción de dominio o cierre de establecimientos.
Ley 2068 de 2020 (por la cual se modifica la Ley General de Turismo)	Establece obligaciones específicas para los prestadores de servicios turísticos en materia de sostenibilidad, calidad y protección de derechos humanos, incluyendo la prevención de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA).

El fundamento constitucional de la protección de NNA se desarrolla a través de diversas leyes que operacionalizan esta obligación. El Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006) establece el principio de protección integral y asigna responsabilidades específicas a entidades como el ICBF, la Policía de Infancia y las autoridades territoriales. Su mensaje es claro: prevenir la explotación sexual infantil no es solo un objetivo político, sino una obligación jurídica para el Estado, las familias, la sociedad y las empresas. Además, el Código establece un marco jurídico vinculante que refuerza las obligaciones de las empresas frente a los derechos humanos de NNA.

En concordancia, la Ley 679 de 2001 reforzada por la Ley 1336 de 2009 estructura un sistema específico de prevención en sectores de alto riesgo como el turismo y las plataformas tecnológicas. Estas normas imponen a los prestadores de servicios medidas de autorregulación, vigilancia y denuncia obligatoria, trasladando al sector privado el deber de impedir que sus actividades sean utilizadas con fines de explotación sexual y configurando un estándar nacional de debida diligencia.

Su artículo 12 dispone la implementación de campañas de sensibilización en todos los niveles territoriales, subrayando la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad. Además, el artículo 13 contempla acciones de cooperación transnacional, tales como la firma de acuerdos bilaterales, el intercambio de información, la extradición de agresores y la repatriación de víctimas, lo que refuerza un enfoque integral y coordinado frente al carácter global de estos delitos (Congreso de la República de Colombia, 2001).

En el campo penal, la Ley 599 de 2000 tipifica las conductas más graves relacionadas con la explotación sexual infantil, como la pornografía, el proxenetismo y la trata de personas. Además de que, por supuesto el castigo penal es indispensable, las investigaciones deben ser rápidas, diligentes y especializadas.

El Código Nacional de Policía (Ley 1801 de 2016), a su vez, actúa sobre la dimensión administrativa, prohibiendo que establecimientos comerciales faciliten o toleren formas de explotación sexual y estableciendo sanciones. Al mismo tiempo, la Ley 1329 de 2009 representa un avance significativo al tipificar de forma más específica y rigurosa los delitos asociados a estas conductas.

En paralelo, la Ley 1146 de 2007 refuerza el deber legal y ético de prevenir la violencia sexual contra NNA, estableciendo mecanismos institucionales que también interpelan al sector empresarial. A través de la creación del Comité Interinstitucional Consultivo para la Prevención de la Violencia Sexual, la ley promueve la coordinación entre entidades públicas, sociedad civil y actores privados. En el ámbito educativo, la ley impone obligaciones claras como la detección temprana de riesgos.

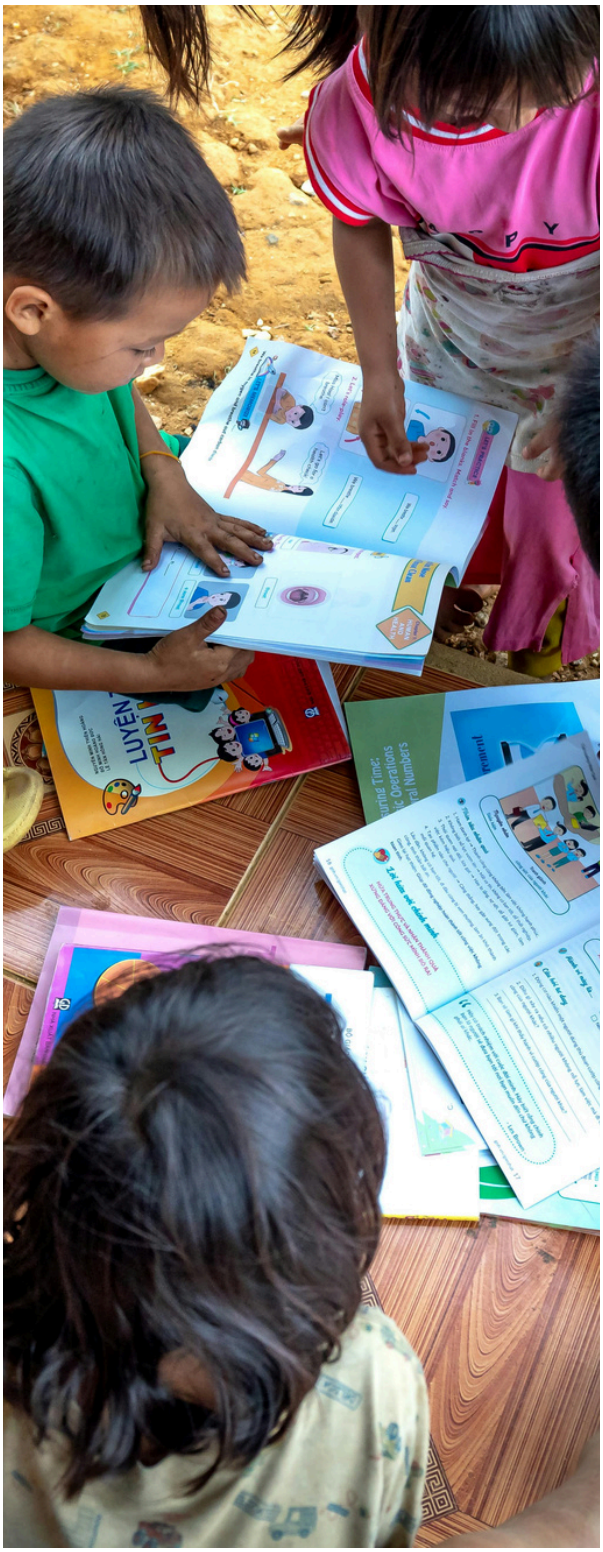
A su vez, la Ley 2068 de 2020, que modifica la Ley General de Turismo, establece un marco robusto de responsabilidad empresarial en la protección de la infancia y la adolescencia. Además del marco legal nacional, el poder ejecutivo y las autoridades territoriales han desarrollado acciones normativas concretas para prevenir y enfrentar la explotación sexual comercial de NNA, acuerdos y decretos que serán desarrollados más adelante.

Por otra parte, la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencias como la SU-644 de 2020, la C-240 de 2018 o la T-453 de 2013 ha reiterado que el Estado tiene una obligación de debida diligencia reforzada frente a la ESCCNA. Esto significa que debe anticiparse a los riesgos, investigarlos con seriedad, sancionar a los responsables y garantizar la reparación integral a las víctimas, evitando cualquier forma de revictimización, incluyendo enfoques diferenciales de género, edad y territorio y ha advertido que la omisión institucional puede constituir una violación constitucional que genera responsabilidad del Estado.

En suma, las obligaciones estatales frente a la ESCNNA se estructuran en tres deberes fundamentales: respetar, proteger y garantizar los derechos de la niñez y la adolescencia. La obligación de respetar exige que las autoridades se abstengan de cualquier conducta que produzca, permita o facilite la vulneración de estos derechos.

La obligación de proteger impone al Estado el deber de impedir que terceros vulneren los derechos de los menores, mediante la adopción de marcos normativos adecuados y sistemas de vigilancia eficaces.

La obligación de garantizar supone la adopción de medidas positivas orientadas a asegurar el ejercicio real y efectivo de los derechos, lo que comprende la formulación de políticas públicas integrales y la provisión de servicios especializados de atención y reparación. En conjunto, estos tres deberes orientan la actuación estatal frente a la explotación sexual comercial.



4. Obligaciones y responsabilidades de las Empresas

En esta sección se abordan la responsabilidad empresarial en relación con la ESCNNA. Para ello, se analizan los instrumentos aplicables en dos categorías: (i) las normas del derecho internacional y; (ii) los instrumentos de derecho nacional.

4.1. Responsabilidades derivadas de instrumentos internacionales para las empresas

A nivel internacional, el comportamiento empresarial responsable se rige por múltiples instrumentos que establecen el deber de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos en derechos humanos, incluyendo los que afectan a las NNA. Aunque no existen instrumentos directamente vinculantes para las empresas en el sistema universal, sí hay tratados que obligan a los Estados a regular la conducta del sector privado. La Convención sobre los Derechos del Niño (1989) es clave, ya que obliga a los Estados Parte a proteger a los niños contra todas las formas de abuso y explotación sexual (Art. 34), a impedir su venta o trata (Art. 35) y a resguardarlos de cualquier explotación (Art. 36).

El Comité de los Derechos del Niño, intérprete de la Convención, ha desarrollado estas obligaciones. El Comentario General N.° 16 (2013) reconoció la participación directa o indirecta de las empresas en situaciones de violencia y llamó a los Estados a asegurar que el sector tecnológico desarrolle medidas para proteger a los menores de riesgos como el turismo sexual infantil, reforzando la necesidad de una regulación empresarial con perspectiva de infancia (Comité de los Derechos del Niño, 2013 párrs. 58-60).

Posteriormente, la observación General N.° 25 (2021) de este mismo Comité, extiende la responsabilidad a las compañías en este caso, las empresas tienen la responsabilidad sustantiva de respetar y proteger los derechos de los NNA en el entorno digital, físico y de servicios conexos (párrs. 35–39). Esto implica actuar con debida diligencia para evitar que sus productos, plataformas, redes de comercialización o alianzas operativas sean utilizados para promover o facilitar la ESCNNA, el abuso, la trata, la violencia o la vulneración de la privacidad de los menores (Comité de los Derechos del Niño, 2021).

Adicionalmente, se recomienda que las empresas realicen evaluaciones periódicas de impacto en los derechos del niño, publicar sus resultados y adoptar medidas de prevención, monitoreo y remediación adecuadas (párr. 38). Asimismo, deben establecer políticas corporativas y códigos de conducta basados en los más altos estándares de ética, seguridad, privacidad y protección de datos desde la fase de diseño y comercialización de sus servicios (párr. 39), garantizando que cualquier contenido, publicidad o experiencia digital dirigida al público infantil se ajuste al interés superior del niño y no priorice beneficios económicos por encima de su bienestar (párr. 110).

La observación citada, también destaca la obligación de cooperación internacional y multisectorial: las empresas deben colaborar activamente con autoridades, organismos internacionales y organizaciones de protección infantil para fortalecer mecanismos conjuntos de prevención, intercambio de información y respuesta frente a abusos, por ejemplo, lo que ocurre en contextos turísticos y digitales (párr. 123).

En suma, estas obligaciones no son sólo formales, sino sustantivas, pues exigen a las empresas adoptar medidas concretas y continuas que garanticen la seguridad, dignidad y desarrollo integral de todos los niños y niñas con los que interactúan directa o indirectamente (CDN, 2021).

La siguiente tabla resume las principales obligaciones empresariales y estatales derivadas de esta observación y de la interpretación de la Convención sobre los Derechos del Niño, evidenciando cómo ambas dimensiones (la pública y la corporativa) se articulan para crear entornos turísticos y digitales seguros, éticos y respetuosos del interés superior del niño.



TABLA 3

Ámbito	Responsabilidades empresariales	Obligaciones estatales
Evaluación de impactos	Implementar procesos continuos de debida diligencia en derechos del niño, identificando, evaluando y publicando los impactos reales y potenciales de sus operaciones, productos y servicios.	Exigir legalmente la diligencia debida empresarial, establecer mecanismos de supervisión y sanción ante incumplimientos.
Prevención y mitigación de riesgos	Adoptar medidas proactivas para prevenir el uso de sus redes, plataformas o servicios en actividades que puedan facilitar explotación, abuso o violencia contra menores.	Establecer leyes, reglamentos y políticas públicas que impidan que las empresas propicien vulneraciones a los derechos del niño; garantizar recursos rápidos y eficaces para víctimas.
Cooperación y reparación	Colaborar con el Estado, organismos internacionales y sociedad civil para fortalecer la prevención, denuncia y reparación de vulneraciones.	Promover cooperación internacional y regional efectiva, y garantizar que existan vías de reparación accesibles y efectivas para menores afectados.

El informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos” que, a pesar de no ser vinculante, establece importantes recomendaciones que tienen como objetivo complementar los sistemas jurídicos nacionales y activar la política de los Estados miembros. Este documento, compila los Estándares Interamericanos sobre Empresas y Derechos Humanos, elaborados por la CIDH y la REDESCA (Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales), y establece con claridad que los Estados tienen tres obligaciones fundamentales en el contexto de las actividades empresariales: respetar, garantizar y proteger los Derechos Humanos (CIDH & REDESCA, 2019). Estos lineamientos, recogen el desarrollo normativo reciente según el cual las empresas también tienen la obligación de respetar los derechos humanos, independientemente de la intervención estatal. Esto se hace extensivo a el contexto de ESCNNA, pues las empresas tienen la responsabilidad de adoptar medidas proactivas para prevenir, mitigar y remediar su participación directa o indirecta en dinámicas de turismo sexual infantil u otras formas de violencia en entornos empresariales o cadenas de suministro.

La OC-17/2002, emitida por la Corte IDH, establece que los NNA requieren una protección reforzada por parte del Estado, especialmente en contextos de vulnerabilidad extrema, como la trata de personas, la explotación sexual y situaciones de discriminación estructural (Corte IDH, 2002). Reforzando así, los mecanismos y programas de defensa y protección de los niños, especialmente aquellos en condiciones de abandono, desplazamiento, detención o explotación económica y sexual (Corte IDH, 2002, parr. 82).

En paralelo, el documento "El problema de la trata de niños, niñas y adolescentes desde un enfoque de derechos humanos", se enfatiza la explotación sexual comercial infantil (ESCI) constituye una grave vulneración de derechos en América Latina, enmarcada en fenómenos estructurales como la pobreza, la exclusión social y la discriminación (Pastor, 2009). Desde este enfoque, la ESCNNA no puede considerarse únicamente un problema de orden penal o de protección estatal, sino un desafío multidimensional, en específico el Building Child Welfare Response to Child Trafficking: A Handbook for Child Welfare Agencies and Advocates, menciona que la trata y la explotación infantil son fenómenos que requieren una respuesta multisistémica y coordinada entre Estado, sociedad civil (incluido el sector empresarial) y comunidades (International Organization for Adolescents & Center for the Human Rights of Children, 2011). Adicional a que, estos múltiples actores tienen la responsabilidad ética y social de actuar conforme a los principios de derechos humanos, contribuyendo activamente a eliminar las condiciones que permiten y reproducen la explotación (Pastor, s.f.).

Desde esta perspectiva, el SIDH ha hecho hincapié en la importancia de abordar el problema desde el sistema regional de Derechos Humanos, para asumir una responsabilidad compartida: Estado, empresas, familias y comunidad, para garantizar entornos seguros y respetuosos de los derechos de la infancia. Este enfoque, alineado con las obligaciones, reafirma que tanto los Estados como las empresas comparten la responsabilidad de prevenir, sancionar y erradicar las prácticas que vulneran gravemente los derechos de NNA, como la trata de personas y la ESCNNA, aunque desde ámbitos de acción distintos.

Los Estados abordan esta problemática, mediante la regulación, fiscalización y sanción, mientras que las empresas a través de la debida diligencia, la gestión responsable de sus operaciones y la colaboración activa en la protección integral de la infancia.

Sobre lo anterior, se han desarrollado interpretaciones y orientaciones más precisas. En concreto, el informe titulado "La prostitución y la violencia contra las mujeres y las niñas", presentado por la Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, sus causas y consecuencias, ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, durante su 56° período de sesiones (que tuvo lugar del 18 de junio al 12 de julio de 2024), examino cómo la prostitución constituye una forma, causa y consecuencia de violencia contra mujeres y niñas. En este informe, se exigen responsabilidades para las empresas e industrias involucradas en la explotación de la prostitución, especialmente aquellas del sector tecnológico, instando al cierre de sitios web que promuevan la trata y la explotación sexual, y al desmantelamiento de modelos de negocio basados en dichos abusos (párrafo 55, numeral x del documento).

Por último, la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) establece que las empresas deben prestar especial atención a la participación efectiva de partes interesadas potencialmente vulnerables en sus procesos de debida diligencia. Este principio es particularmente relevante frente a riesgos graves como la ESCNNA, ya que estos grupos enfrentan mayores niveles de vulnerabilidad. La guía advierte que, por su condición, mujeres, niños y comunidades marginadas pueden verse afectados de manera más significativa o diferenciada por las actividades empresariales, lo cual exige estrategias específicas de involucramiento, mitigación y prevención (OCDE, 2018, párrafo 11).

En este contexto, corresponde ahora revisar el marco normativo y las disposiciones específicas que, en el ámbito colombiano, definen las obligaciones de las empresas en relación con la protección de los derechos de NNA frente a la ESCNNA.

4.2. Obligaciones empresariales derivadas de la legislación nacional

El presente apartado desarrolla las obligaciones jurídicas que emanan del ordenamiento nacional colombiano frente a la prevención y erradicación de la ESCNNA, con énfasis en el papel que deben asumir las empresas, particularmente en sectores de riesgo como el turismo. La protección de los derechos de la niñez en Colombia encuentra su fundamento en la Constitución Política, la cual consagra un conjunto de principios rectores y mandatos normativos que sitúan el interés superior del niño como eje de toda actuación estatal, social y empresarial (Constitución Política de Colombia, 1991, artículos 44 y 45).

En primer lugar, la Ley 1098 de 2006, en su artículo 40, impone a las empresas y demás actores sociales la obligación activa de conocer, promover y proteger los derechos de la niñez, incluyendo la prevención de cualquier forma de violencia y la denuncia de actos que los vulneren, como la ESCNNA. Asimismo, el principio de corresponsabilidad (art. 10) establece que las empresas no pueden evadir su deber de protección invocando que es competencia exclusiva del Estado. Esto se traduce en una responsabilidad legal de actuar diligentemente para garantizar entornos seguros, prevenir riesgos y colaborar con las autoridades competentes. Ante esto, es correcto afirmar que, en sectores como el turismo, el entretenimiento, la tecnología y el transporte, la legislación exige adoptar medidas preventivas, protocolos de actuación y vigilancia de terceros vinculados a la cadena de valor.

Como se explicó anteriormente, la responsabilidad de prevenir y mitigar la ESCNNA no recae únicamente en las autoridades, esto pues los particulares pueden ser responsables civil, administrativa o penalmente cuando facilitan, permiten o no previenen riesgos de explotación (Art 90 CN). Las empresas, en especial las del sector turístico, tecnológico y de transporte, deben implementar controles, monitorear sus actividades y denunciar cualquier indicio de explotación sexual. Este principio de corresponsabilidad, propio del derecho colombiano, implica que proteger a la niñez es un deber compartido entre Estado, familias, empresas y comunidades.

En segundo lugar, la Ley 679 de 2001, en su artículo 11, reconoce la personería procesal de personas naturales, jurídicas y organizaciones no gubernamentales dedicadas a la protección de la infancia, permitiéndoles actuar en procesos judiciales y administrativos relacionados con el abuso sexual infantil. Esta disposición fortalece el acceso a la justicia y promueve la participación de la sociedad civil en la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

En tercer lugar, la Ley 1146 de 2007 crea el deber de denuncia (en sus artículos 12 y 15) que no se limita a docentes o espacios educativos, sino que establece un principio general de corresponsabilidad social que exige a cualquier persona o institución, incluidas las empresas de cualquier sector (incluido el turismo) informen de cualquier indicio de abuso sexual infantil. Esto convierte a las empresas en agentes activos de prevención, obligadas a implementar protocolos internos, formar a su personal y colaborar con autoridades para prevenir y erradicar la ESCNNA.

En cuarto lugar, la Ley 2068 de 2020, modificatoria de la Ley General de Turismo, establece un robusto marco de responsabilidad empresarial para la protección de NNA contra la ESCNNA. Su Artículo 33 prohíbe taxativamente la prestación de servicios de alojamiento y/o pasadía a menores de edad no acompañados o autorizados, estableciendo la presunción de minoría en caso de duda sobre la edad, en armonía con el Código de la Infancia y la Adolescencia. Dicha norma impone a los establecimientos turísticos el deber legal y ético de informar de manera inmediata a las autoridades ante cualquier indicio de delito, y ordena el fortalecimiento de campañas de sensibilización, capacitación y mecanismos de control dirigidos a todo el sector. Este marco normativo reafirma que el turismo responsable exige a las empresas adoptar políticas preventivas y asumir una corresponsabilidad activa con el Estado en la protección integral de los NNA (Colombia, Ley 2068 de 2020).

La normativa penal, en la Ley 1329 de 2009, tipifica conductas como el proxenetismo con menores (Art. 213A), la explotación sexual comercial (Art. 217A) y la facilitación de estos delitos mediante medios de comunicación (Art. 219A), además, impone consecuencias penales significativas para personas naturales y jurídicas que, de forma directa o indirecta, participen o faciliten estas prácticas. En particular, las empresas de sectores de alto riesgo deben ser conscientes de que permitir, promover u omitir controles adecuados frente a situaciones que involucren la explotación sexual de menores puede dar lugar a sanciones que incluyen la extinción de dominio o el cierre de establecimientos. Esto refuerza el deber empresarial de adoptar medidas preventivas, mecanismos de debida diligencia y protocolos de actuación frente a la ESCNNA, en cumplimiento no solo del marco normativo nacional, sino también de estándares internacionales de derechos humanos.

En cuanto a las normas en el nivel territorial, en Medellín se han expedido diversos acuerdos municipales que evidencian un compromiso institucional sostenido. Por ejemplo, el Acuerdo 09 de 2006 adopta una Política Pública de Prevención y Atención de las violencias sexuales con un enfoque prioritario en la protección de mujeres, niños y niñas, mientras que el Acuerdo 050 de 2009 introduce medidas específicas para la prevención y sanción de la explotación sexual infantil, y promueve la articulación entre autoridades locales, sociedad civil y empresas, especialmente aquellas del sector turístico, reconociendo su responsabilidad activa en la erradicación de este delito.

A su vez, en respuesta al incremento sostenido de fenómenos como el turismo sexual, la trata de personas y la explotación infantil en zonas de alta afluencia turística, el Distrito de Cartagena expidió el Decreto No. 03 de 2024, que establece medidas para restablecer el orden público en el Centro Histórico y su zona turística, con especial énfasis en la protección de NNA. Esta norma reconoce la relación entre el crecimiento del turismo desregulado y el aumento de delitos como la explotación sexual comercial, la trata de personas, el proxenetismo, la mendicidad ajena y el uso de menores en prácticas ilegales. Entre sus medidas, se destaca la articulación con las fuerzas policiales, la ejecución de operativos interinstitucionales y el enfoque diferencial para abordar vulnerabilidades específicas, como las de personas migrantes, jóvenes estudiantes y comunidades empobrecidas.

Asimismo, la Política Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador, liderada por el Ministerio del Trabajo, refuerza la responsabilidad empresarial al exigir que las empresas implementen protocolos de prevención frente a riesgos asociados a la explotación económica y sexual (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2021).

Una normativa regional relevante que marca tendencias con posibles implicaciones para el contexto colombiano es la Directiva sobre Debida Diligencia en materia de Sostenibilidad (CSDDD, 2024).

Esta norma establece obligaciones legales para que las empresas transnacionales identifiquen, prevengan y remedien impactos negativos en derechos humanos. Esta experiencia es relevante para el contexto colombiano, porque marca la tendencia global hacia la debida diligencia obligatoria, anticipándose a futuras exigencias normativas y comerciales para las empresas que exportan o mantienen relaciones con mercados europeos.

En específico, la Directiva incorpora expresamente como obligación de cumplimiento el respeto a los derechos del niño consagrados en la Convención sobre los Derechos del Niño, incluyendo la protección frente al trabajo infantil peligroso o explotador (art. 32 del anexo- parte 1) y la protección contra la explotación sexual, la trata y el traslado ilícito (arts. 34 y 35 del anexo- parte 1). Asimismo, esta directiva obliga a las empresas a garantizar la prohibición absoluta de todas las formas de esclavitud, servidumbre y trata de personas, conforme al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, con atención especial a formas extremas de explotación económica y sexual en el lugar de trabajo. Este marco europeo refuerza así el estándar de debida diligencia como una obligación legal, aplicable a empresas con operaciones o relaciones comerciales dentro del territorio de la Unión Europea, y exige la adopción de mecanismos efectivos de control, reparación y rendición de cuentas frente a violaciones graves.

Por otra parte, y en línea con los mecanismos voluntarios de autorregulación empresarial, el Código de Conducta para la Protección de NNA contra la Explotación Sexual Comercial en Viajes y Turismo (The Code) es la única certificación internacional en esta materia, avalada por la Organización Mundial del Turismo (OMT), UNICEF y ECPAT Internacional.

Esta iniciativa internacional de responsabilidad social empresarial, si bien no es vinculante ni genera obligaciones jurídicas, es una propuesta creada en 1997 por operadores turísticos escandinavos y ECPAT Suecia, con el objetivo de prevenir la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en el contexto de viajes y turismo. The Code busca promover un turismo responsable, bajo seis criterios que las empresas turísticas adheridas deben cumplir, incluyendo la adopción de políticas internas, la capacitación del personal, la inclusión de cláusulas contractuales de cero tolerancia, la entrega de información preventiva a viajeros y la rendición de informes anuales sobre su implementación (The Code, 2025) y (ECPAT International, s. f.).

Actualmente, en Colombia, 230 empresas están certificadas bajo este estándar, distribuidas en Bogotá, Cartagena, Leticia, Medellín, Barranquilla, Santa Marta, corredor turístico Bogotá-Girardot y Bucaramanga (Fundación Renacer, s. f.). Este tipo de instrumentos reitera que la lucha contra la ESCNNA no solo es un deber del Estado, sino que requiere la corresponsabilidad del sector privado, en especial en sectores económicos como el turismo, el entretenimiento y los servicios de hospedaje, los cuales están obligados a adoptar protocolos de prevención, capacitación y denuncia.

En este contexto, la ausencia de políticas empresariales de prevención y la falta de coordinación con las autoridades competentes favorecen la impunidad. La implementación de códigos de conducta, como The Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism, ha demostrado ser una herramienta eficaz cuando se adopta con compromiso real. (The Code, 2025) Sin embargo, su alcance aún es limitado y depende en gran medida de la voluntad de las empresas y de la presión del consumidor responsable.



5. Hacia un modelo de corresponsabilidad entre Estado y Empresa

La ESCNNA se sitúa hoy en un punto donde existe normativa amplia y aparentemente suficiente, pero con unas realidades territoriales y sectoriales que siguen permitiendo la reproducción de estas prácticas. Teniendo en cuenta lo mencionado en las anteriores secciones, es posible sostener que el problema central ya no es la ausencia de normas, sino la brecha entre ese marco normativo y las capacidades reales del Estado y de las empresas, en especial del sector turismo y de los entornos digitales, para transformar las dinámicas que sostienen la ESCNNA.

5.1, Análisis crítico del marco normativo y su apropiación por actores públicos y privados

En el plano formal, Colombia cuenta con un marco normativo amplio para enfrentar la ESCNNA tal como fue mencionado en los capítulos anteriores, el cual configura al Estado como sujeto responsable primario de garantizar los derechos de los NNA. No obstante, el propio marco interno distribuye deberes complementarios a otros actores, en particular a la cadena de valor turística, tal como lo establecen la Ley 679 de 2001 y la 1336 de 2009, la cuales imponen a los prestadores de servicios turísticos obligaciones de prevención, adopción de códigos de conducta, denuncia y cooperación con las autoridades, y condicionan el Registro Nacional de Turismo al cumplimiento de estos estándares. En paralelo, estándares de soft law, como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos precisan que, aunque las empresas no sustituyen las obligaciones estatales, sí tienen el deber de “respetar” los derechos humanos, identificando, previniendo y mitigando los riesgos de explotación en sus operaciones y relaciones comerciales.

Desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos, la obligación estatal de prevención exige algo más que responder ex post a violaciones ya consumadas, tal como lo menciona la CorteIDH, desde el Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras, ha establecido que la responsabilidad internacional del Estado puede surgir cuando no actúa con la debida diligencia para prevenir violaciones que eran razonablemente previsibles, incluso si el hecho inicial no es directamente atribuible a agentes estatales (Corte IDH, 1988, párr. 172).

La Corte Constitucional, por su parte, ha reiterado que, frente a delitos sexuales contra menores, el Estado debe adoptar medidas reforzadas de protección y prevención estructural que favorezcan el interés superior del menor, y ha subrayado la prohibición absoluta de la explotación sexual con menores (Sentencia C-422, 2021).

Asimismo, ha reconocido que las distintas modalidades de explotación sexual, incluidos el turismo sexual infantil y la explotación sexual comercial de NNA, deben ser penalizadas con el fin de suprimir y perseguir estas conductas como graves vulneraciones de derechos humanos (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-594, 2016). Ahora bien, cuando se contrasta este marco normativo con lo que ocurre en territorio, aparecen tensiones importantes en la fase de implementación. En determinados contextos como Cartagena, las respuestas estatales se han concentrado principalmente en el restablecimiento del orden público de operativos policiales, antes que en la construcción de sistemas integrales de protección de la niñez y de regulación de la cadena de valor turística.

A ello se suma la persistencia de la fragmentación y el subregistro en los sistemas de información: las bases de datos se encuentran dispersas entre la Policía, la Fiscalía, el ICBF, Medicina Legal y las autoridades territoriales, con escasa desagregación por tipo de delito y por contexto, lo que limita de forma significativa la posibilidad de diseñar políticas basadas en evidencia. Este problema ya había sido identificado en el Plan de Acción Nacional para la prevención y erradicación de la ESCNNA, que señalaba la dispersión y la baja accesibilidad de los datos como un obstáculo estructural para la formulación de estrategias eficaces (ICBF, 2015).

De acuerdo con cifras de la Policía Nacional, solo en 2023 se registraron 1.493 casos de explotación sexual, de los cuales el 80% de las víctimas eran niñas y adolescentes y el 86% de las conductas delictivas ocurrieron en entornos virtuales (Policía Nacional, 2023; Defensoría del Pueblo, 2024).

5.2. Análisis crítico del marco normativo y su apropiación por actores públicos y privados

En el mismo periodo, el ICBF reportó más de 1.700 ingresos a Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos por explotación sexual comercial entre 2019 y 2023, mientras que Medicina Legal practicó 23.612 exámenes medicolegales por presunto abuso sexual en 2023, 57% de ellos a NNA de 10 a 17 años, con 180 casos asociados explícitamente a circunstancias de pornografía, explotación sexual o trata con fines de explotación sexual (ICBF, 2024; Instituto Nacional de Medicina Legal, 2024).

En el caso de Bogotá, entre 2020 y 2024 se reportaron 579 menores de edad víctimas de explotación sexual comercial, en un contexto en el que la ciudad recibió más de 12,3 millones de turistas en 2023; casi la mitad de estas denuncias (48%) corresponden al uso de medios de comunicación y plataformas digitales para ofrecer servicios sexuales con menores (Policía Nacional, 2024; Instituto Distrital de Turismo, 2024). A pesar de ello, el propio Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reconoce que el tráfico y la explotación de personas en contextos de viajes y turismo "no cuentan con datos confiables, debido en muchos casos a la normalización y la falta de denuncia", y que las cifras disponibles muestran un subregistro significativo, concentrándose las denuncias en material sexual abusivo (63,09%) y en el uso de medios para ofrecer o solicitar este delito, mientras que solo una proporción reducida se relaciona con explotación en contextos de prostitución y proxenetismo con NNA (MinCIT, 2022).

Esta situación se agrava por la alta informalidad del sector turístico, en cuanto a que entre marzo y mayo de 2025, el 55,9% del empleo en Colombia era informal, y en la subrama de alojamiento y servicios de comida el 74,7% de los 1,7 millones de ocupados se encontraba en la informalidad; en las actividades donde se ubican las agencias de viajes, cerca de la mitad de los trabajadores también son informales, con niveles especialmente elevados en las microempresas (ANATO; DANE, 2025). Estudios de caso como el realizado en Taganga, donde se encuestaron 115 prestadores de servicios turísticos, muestran además que el conocimiento de las normas sobre ESCNNA es muy limitado y que el compromiso declarado no se traduce en acciones concretas (Jouen & Zielinski, 2013); ello, en sí mismo, no evidencia una falta de regulación estatal, pero sí revela una brecha importante entre el nivel normativo y las prácticas cotidianas de quienes operan en sectores de alto riesgo.

Más que concluir que el Estado no ha tomado medidas, estos datos sugieren una brecha entre los estándares formales y su apropiación efectiva por parte de instituciones y empresas que operan en escenarios de alto riesgo. La combinación de subregistro reconocido por las propias autoridades, altos niveles de informalidad en la cadena de valor turística y escaso conocimiento práctico de las obligaciones legales por parte de muchos prestadores impide que la tolerancia cero proclamada en las normas se traduzca en una protección efectiva frente a la ESCNNA.

Esta brecha, documentada aún de manera parcial y fragmentaria, resulta suficientemente consistente para justificar la exigencia de esquemas de debida diligencia en el sector turismo. En suma, persisten desafíos significativos en términos de implementación, sobre todo en la articulación interinstitucional, la coordinación con autoridades territoriales, la consolidación de sistemas de información y la generación de incentivos y capacidades para que el sector turístico incorpore de manera sistemática la prevención de la ESCNNA en sus modelos de negocio.

En este escenario, el rol de las empresas no es accesorio, si bien el Estado sigue siendo el garante principal de los derechos humanos, por lo que, las empresas turísticas tienen el deber de ejercer debida diligencia, por medio de identificar los riesgos en su cadena de servicio, adoptar códigos de conducta efectivos, capacitar a su personal, establecer cláusulas contractuales con proveedores, activar canales de denuncia y cooperar activamente con las autoridades.

5.3. Debida diligencia en Derechos Humanos en el sector turismo y hotelero

El concepto de la debida diligencia se vuelve necesario tanto para las empresas y el Estado, como para la sociedad. La debida diligencia en derechos humanos (DDHH) es un proceso continuo mediante el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas por los impactos negativos, reales o potenciales, derivados de sus actividades, productos o servicios (OACNUDH, 2011). Este enfoque, respaldado por instrumentos internacionales como los Principios Rectores de las Naciones

Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE, se ha consolidado como un estándar central de la conducta empresarial responsable. No se limita a evitar riesgos legales o reputacionales, sino que orienta a las organizaciones hacia una gestión preventiva, anticipatoria y sensible al impacto social, especialmente en contextos de alta complejidad (OCDE, 2023).

En contextos donde los riesgos son particularmente graves, como zonas turísticas con presencia de trata de personas, ESCNNA o debilidad institucional, este proceso requiere una profundidad mayor. A ello se denomina debida diligencia reforzada, entendida como la adopción de medidas más estrictas, frecuentes y especializadas para prevenir impactos severos. Este concepto se basa en el principio de proporcionalidad: cuanto mayor es el riesgo, más complejos deben ser los procesos de análisis, prevención y mitigación (OACNUDH, 2011).

Los PRNU y las Directrices de la OCDE detallan cómo integrar los derechos humanos en la gestión corporativa, mientras que herramientas operativas como la Guía del PNUD (2022) explican que una debida diligencia intensificada fortalece la comprensión del contexto, permite identificar puntos críticos y evita que las actividades empresariales, incluso de manera indirecta, contribuyan a dinámicas de violencia o explotación. De este modo, la debida diligencia reforzada no constituye un estándar distinto, sino una profundización del mismo proceso cuando los riesgos son elevados, como ocurre en sectores expuestos a la ESCNNA.

En Colombia, la debida diligencia aplicada a los riesgos de ESCNNA adquiere especial relevancia. Cuando el sector, la ubicación o el tipo de operación empresarial incrementan la posibilidad de vulneración de derechos de los NNA, es necesario realizar procesos de debida diligencia en derechos humanos, acompañado de sistemas sólidos de vigilancia y control (UNICEF, 2013). Esto implica implementar medidas en escenarios como el turismo sexual, el trabajo infantil encubierto dentro de la cadena de suministro, el grooming o el abuso mediante plataformas digitales, donde las empresas deben intensificar esfuerzos preventivos, mecanismos de monitoreo y acciones correctivas.

Existen buenas prácticas implementadas en el país y en la región que pueden servir de guía, por ejemplo, hoteles y agencias que adoptan el Código de Conducta del sector turístico para la protección de los NNA (The Code), incorporando auditorías internas, simulacros de activación de rutas de denuncia y certificaciones en protección infantil (ECPAT International, 2023). Otras empresas han implementado sistemas de “cliente sospechoso”, usando listas internas de vigilancia, protocolos de verificación y reportes inmediatos a autoridades competentes. En plataformas digitales, varias compañías han desarrollado herramientas de monitoreo de contenidos, filtros automáticos para detectar grooming, y equipos de respuesta rápida para retirar perfiles o reportar conducta sospechosa.

Estas medidas muestran que la debida diligencia en derechos de la niñez no se limita a declaraciones de política interna, sino que exige acciones operativas verificables, acordes con la naturaleza del riesgo y la intensidad del contexto donde opera la empresa.

En coherencia con este enfoque de debida diligencia, y considerando que la prevención de la ESCNNA exige respuestas proporcionales al nivel de riesgo sectorial, se expone a continuación una propuesta de estándares esperados para las empresas del sector turismo. Estos lineamientos no se limitan al ámbito hotelero, el cual está regulado mediante la Ley 679 de 2001, la Ley 1336 de 2009 y el Decreto 3840 de 2009, que imponen obligaciones específicas de prevención, adopción del Código de Conducta para la protección de NNA en viajes y turismo, capacitación del personal y establecimiento de mecanismos de denuncia y cooperación con las autoridades competentes, sino que abarcan a todos los actores que conforman la cadena turística: agencias de viajes, guías, transporta-dores, operadores de actividades recreativas y proveedores de servicios complementarios. La ampliación del alcance permite asegurar que toda la cadena del sector turístico adopte prácticas preventivas que fortalezcan la protección de NNA.

Así, a partir del análisis normativo e institucional presentado, se proponen las siguientes recomendaciones dirigidas a las empresas del sector turismo con el fin de cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos y prevención de la ESCNNA:

1. Políticas corporativas de cero tolerancia a la a la explotación sexual de NNA, explícitas y difundidas en toda la organización. La alta dirección debería asumir un compromiso público de prohibir y sancionar cualquier forma de ESCNNA relacionada con sus operaciones, cadenas de valor o actividades patrocinadas, dejando claros los estándares de conducta esperados de todo el personal.

De acuerdo con los estándares internacionales de debida diligencia y buenas prácticas, una política empresarial efectiva contra la ESCNNA debería contemplar al menos los siguientes elementos esenciales:

- Compromiso político al más alto nivel: una declaración formal de tolerancia cero frente a la ESCNNA, suscrita por la máxima autoridad de la empresa.
- Designación de una persona responsable: encargada de coordinar la capacitación del personal, supervisar la implementación de la política y canalizar las comunicaciones internas y externas en la materia.

2. Mapeo de riesgos específicos a lo largo de cada eslabón de la cadena de valor y de suministro, para identificar dónde podrían presentarse situaciones de vulnerabilidad o contacto con NNA. Por ejemplo, una empresa de turismo debe evaluar riesgos en sus tours, rutas de transporte, hoteles afiliados, aplicaciones digitales de reservas, etc.; una empresa manufacturera debe indagar si en la producción de sus insumos existen riesgos de trata o abuso de menores. Este análisis permite focalizar medidas preventivas en los puntos críticos.

3. Cláusulas contractuales con proveedores y aliados comerciales, que obliguen a los socios a adoptar estándares de protección de la niñez. La empresa podría exigir contractualmente que todos sus proveedores cumplan políticas de protección infantil y denuncien cualquier caso de explotación sexual comercial que detecten (UNICEF). De este modo, la "tolerancia cero" se extiende a toda la cadena de valor y de suministro que deben suscribir el compromiso y saber que incumplirlo conllevará sanciones o la terminación de la relación comercial.

4. Protocolos internos claros para la identificación temprana, reporte inmediato y derivación segura de posibles casos de ESCNNA. Esto incluye procedimientos para que empleados puedan reconocer señales de alerta (por ejemplo, clientes que ingresan con menores a hoteles en situaciones irregulares, niños trabajando u ofreciendo servicios en zonas turísticas, comunicaciones en línea sospechosas en una plataforma digital, etc.), instrucciones sobre cómo actuar sin poner en riesgo a la víctima (contactar a las autoridades competentes, no confrontar directamente al sospechoso si no es seguro, etc.) y rutas para asegurar que el NNA afectado reciba protección institucional, por ejemplo, mediante coordinación con línea 141 del ICBF u otras entidades de protección.

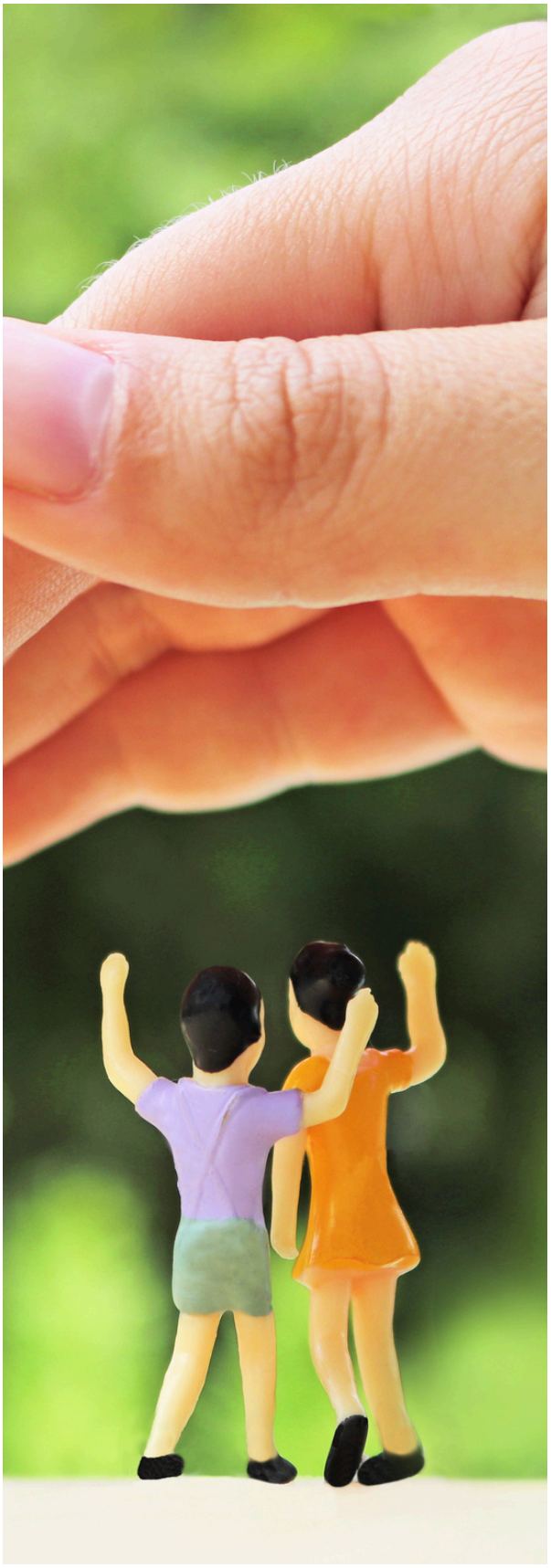
5.Capacitación periódica a todo el personal, y programas de sensibilización dirigidos también a proveedores y comunidades, para asegurar que las políticas y protocolos no queden en el papel. La formación continua permite que los colaboradores entiendan la problemática de la ESCNNA, sepan cómo reaccionar según los protocolos y asuman un rol activo en la prevención. En empresas hoteleras se pueden incorporar módulos especializados de protección infantil en sus entrenamientos al personal (UNICEF), de modo que recepcionistas, personal de aseo, seguridad y otros puedan descubrir cualquier caso de explotación en su lugar de trabajo o en sus comunidades.

6. Adicionalmente, se deben establecer canales de denuncia internos y externos accesibles, seguros y, de ser posible, adaptados para que NNA y miembros de la comunidad puedan reportar situaciones de riesgo. Los canales de comunicación como líneas telefónicas confidenciales, buzones anónimos, botones de reporte en aplicaciones, etc. deben ser ampliamente difundidos.

En contextos de ESCNNA, las empresas que adoptan este enfoque no solo cumplen con estándares internacionales, sino que también contribuyen a generar valor compartido, potenciando su impacto positivo en los territorios donde operan.



6. Conclusiones



La ESCNNA representa una de las violaciones más graves a los derechos humanos y constituye un riesgo ético, legal y reputacional de alto impacto para cualquier organización. Su persistencia en territorios turísticos y sectores con alta informalidad evidencia que, aunque existen leyes y tratados internacionales, la verdadera diferencia está en la capacidad de las empresas para aplicar de forma efectiva sus compromisos de debida diligencia y conducta responsable.

El análisis muestra que la ESCNNA surge en contextos donde convergen desigualdad, informalidad y débil supervisión institucional. En estos entornos, las actividades económicas pueden ser utilizadas inadvertidamente por redes de explotación. Adoptar un enfoque de debida diligencia en derechos humanos permite a las empresas anticiparse a riesgos, proteger a la niñez, fortalecer su reputación y asegurar la sostenibilidad de sus operaciones.

Además de las acciones directas del sector empresarial, se recomienda impulsar desde el ámbito normativo nacional la reglamentación de rutas de actuación interinstitucional claras, que orienten a empresas, autoridades locales y entidades públicas en la prevención, atención y denuncia de casos de ESCNNA. Estas rutas deben estar acompañadas de mecanismos de seguimiento, como el monitoreo trimestral de planes familiares y casos atendidos, liderado por las entidades territoriales.

En el contexto colombiano, donde el turismo es motor económico y fuente de empleo, actuar con responsabilidad frente a la ESCNNA no solo cumple con la ley, sino que fortalece la confianza de los consumidores, las comunidades y los mercados internacionales. Iniciativas como la implementación de estándares internacionales de debida diligencia pueden convertir a las empresas en líderes de un cambio estructural, demostrando que el éxito comercial puede y debe ir de la mano con la protección de los derechos humanos.

Por lo tanto, prevenir la ESCNNA es parte del núcleo de la gestión empresarial moderna, sino que anticipa los riesgos, los gestiona y actúa con coherencia empresarial. Este compromiso transforma la debida diligencia en una oportunidad para generar valor compartido, proteger a la infancia y consolidar un turismo sostenible, ético y seguro en Colombia.

7. Bibliografía

- Alcaldía de Medellín. (s. f.). Plan de Protección y Atención a la Infancia [Documento técnico]. Recuperado de: https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_15/InformacinGeneral/Shared%20Content/Documentos/instrumentos/PLAN%20DE%20PROTECCI%C3%93N%20Y%20ATENCI%C3%93N%20INFANCIA.pdf

- Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. (2024, enero 3). Decreto No. 03 de 2024: Por medio del cual se establecen medidas para restablecer el orden público en el Centro Histórico de Cartagena de Indias D. T. y C. y su sector turístico en contra del turismo sexual y la trata de personas, en especial para proteger a los niños, niñas y adolescentes, y medidas en contra de la comercialización y tráfico de estupefacientes, y se dictan otras disposiciones [Decreto]. Cartagena de Indias: Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

- Alsalem, R. (2025). Report of the Special Rapporteur on violence against women and girls, its causes and consequences: Different manifestations of violence against women and girls in the context of surrogacy (A/80/158). Naciones Unidas.

- ANATO (Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo). (2024). La prohibición de la ESCNNA en el turismo. Recuperado de https://www.instagram.com/anato_nacional/?hl=en.

- Banco de la República. (2024). Balanza de Pagos: Ingreso de divisas por concepto de viajes y transporte 2023. Recuperado de https://economipedia.com/definiciones/balanza-de-pagos.html.

- Castillo Aguirre, D. (2022). Estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos. Obligaciones estatales frente a los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Iuris Dictio, (29), 1–19.

- CIDH & REDESCA. (2019). Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos (OEA/Ser.L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19). Comisión Interamericana de Derechos Humanos. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf

- Ciudad de Medellín. (2006, 24 de octubre). Acuerdo Municipal n.º 9 de 2006: Por el cual se institucionaliza la Política Pública para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos [Acuerdo]. Recuperado de: https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2020/12/Acuerdo-9-de-2006.pdf

- Colombia Aprende. (2021). Caracterización del Sector Turismo. Ministerio de Educación Nacional. Recuperado de https://colombiaaprende.edu.co/navega.

- Colombia. (2020). Ley 2068 de 2020. Por la cual se modifica la Ley 300 de 1996 – Ley General de Turismo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.536.

- Comité de los Derechos del Niño. (2013). Observación general núm. 13: El derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia. Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments/crc-c-gc-13-right-child-freedom-all-forms-violence

- Comité de los Derechos del Niño. (2021). Observación general núm. 25 (2021) relativa a los derechos de los niños en relación con el entorno digital (CRC/C/GC/25). Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-25-2021-childrens-rights-relation

- Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000: Por la cual se expide el Código Penal. Diario Oficial No. 44.097 del 24 de julio de 2000. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388

- Congreso de la República de Colombia. (2001). Ley 679 de 2001: Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución. Diario Oficial No. 44.509, 3 de agosto de 2001.

- Congreso de la República de Colombia. (2001). Ley 679 de 2001: Por medio de la cual

se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad. Diario Oficial No. 44.509 del 3 de agosto de 2001. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7406

- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006: Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial No. 46.446 del 8 de noviembre de 2006. https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf

- Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1329 de 2009: Por medio de la cual se modifica la Ley 679 de 2001, para fortalecer la lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores de edad. Diario Oficial No. 47.417 del 17 de julio de 2009.

- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006: Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial No. 46.446 del 8 de noviembre de 2006. https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf

- Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de la República de Colombia. Congreso de la República de Colombia.

- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006: Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial No. 46.446 del 8 de noviembre de 2006. https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf

- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-260 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá, D.C.: Corte Constitucional.

- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006: Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial No. 46.446 del 8 de noviembre de 2006. https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/codigoinfancialey1098.pdf

- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia T-453 de 2013. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá, D.C.: Corte Constitucional. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-453-13.htm

- Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia C-240 de 2018. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. Bogotá, D.C.: Corte Constitucional. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/c-240-18.htm

- Corte Constitucional de Colombia. (2020). Sentencia SU-644 de 2020. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, D.C.: Corte Constitucional. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/su-644-20.htm

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 5: Niñas, niños y adolescentes. Corte IDH. https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo5_2021.pdf

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

- DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Informalidad Laboral y Pobreza Multidimensional. Recuperado de https://www.dane.gov.co/.

- DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). (2024). Cuentas Nacionales Trimestrales: Participación del sector Alojamiento y Servicios de Comida en el PIB. Recuperado de https://www.dane.gov.co/.

- ECPAT International. (2020). Companies duties in terms of Commercial Sexual Exploitation of Children and Adolescents (CSEC). In P. K. Hales & B. W. E. G. Hales (Eds.), Child Protection in the Global Tourism Industry. Emerald Publishing Limited.

- ECPAT International. (s. f.). The Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism – About [Página web]. Recuperado de: DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). (2024). Cuentas Nacionales Trimestrales: Participación del sector Alojamiento y Servicios de Comida en el PIB. Recuperado de https://www.dane.gov.co/.

- Fundación Renacer. (s.f.). Guía conceptual de la explotación sexual comercial y la trata de niñas, niños y adolescentes. Recuperado de DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). (2024). Cuentas Nacionales Trimestrales: Participación del sector Alojamiento y Servicios de Comida en el PIB. Recuperado de https://www.dane.gov.co/.

- Fundación Renacer. (s. f.). ¿Qué es The Code? Recuperado de DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). (2024). Cuentas Nacionales Trimestrales: Participación del sector Alojamiento y Servicios de Comida en el PIB. Recuperado de https://www.dane.gov.co/.

- Global Market Insights. (2025). Surrogacy market share, growth analysis report 2025–2034.

- ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar). (2024). Análisis de la vulneración de derechos de NNA con enfoque de género y violencia sexual.

- ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar). (2024). Boletín Dirección de Protección: Análisis y cifras. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/planeacion/informe-de-gestion.

- International Labour Organization (ILO). (2016). Commercial sexual exploitation and trafficking of children. Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-suva/documents/publication/wcms_494314.pdf

- International Organization for Adolescents. (2011). Building child welfare response to child trafficking. https://iofa.org/wp-content/uploads/2017/12/IOFA-IL-Handbook-Building_Child_Welfare_Response_to_Child_Trafficking-3.pdf

- Jouen, F., & Zielinski, S. (2013). La explotación sexual comercial de menores en los destinos turísticos: Conocimientos, actitudes y prevención de los prestadores de servicios turísticos en Taganga, Colombia. PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural, 11(1), 121–134. Universidad de La Laguna. https://www.redalyc.org/pdf/881/88125588009.pdf

- Jouen, M., & Zielinski, S. (2013). La explotación sexual comercial de menores en los destinos turísticos. Conocimientos, actitudes y prevención de los prestadores de servicios turísticos en Taganga, Colombia. Revista de Ciencias Sociales, 18(2), 297-310. Recuperado de https://www.redalyc.org/.

- Lepp, A., & Haxton, P. (2021). Exploring the nexus of tourism and child sexual exploitation: A review and research agenda. Journal of Travel Research, 60(4), 856–870. https://doi.org/10.1177/1524838021999378

- MinCIT (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo). (n.d.). Turismo Responsable. Recuperado de https://www.mincit.gov.co/.

- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2021). Política nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral del adolescente trabajador 2021–2030. Bogotá: Ministerio del Trabajo.

- Ministerio del Trabajo. (2025). SIRITI Inicio. http://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/

- Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y ratificada por Colombia mediante la Ley 12 de 1991. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child

- Naciones Unidas. (2000a, mayo 25). Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en pornografía. Naciones Unidas, Serie de Tratados, 2171(227). https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-rights-child-sale-children-child

- Naciones Unidas. (1989, noviembre 20). Convención sobre los Derechos del Niño. Naciones Unidas, Serie de Tratados, 1577(3). https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child

- Naciones Unidas. (2000b, noviembre 15). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (Convención de Palermo). Naciones Unidas, Serie de Tratados, 2237(319). https://www.unodc.org/unodc/en/organized-crime/intro/UNTOC.html

- O'Connell Davidson, J. (2018). Modern slavery, sex work, and the challenges of anti-trafficking law. In A. H. Skrivankova & J. H. T. Skrivankova (Eds.), The Routledge International Handbook of Sex Trafficking (pp. 37-51). Routledge.

- OCD (Observatorio Colombiano del Delito). (2023). Informe sobre la persistencia y tipologías de delitos contra NNA en Colombia. Policía Nacional de Colombia.

- OECD. (2023). Transparency reporting on child sexual exploitation and abuse online. OECD Digital Economy Papers, No. 357. París: OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/transparency-reporting-on-child-sexual-exploitation-and-abuse-online_554ad91f-en.html

- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (s. f.). Terminology Guidelines for the Protection of Children from Sexual Exploitation and Sexual Abuse. Geneva: OHCHR. https://www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/terminology-guidelines-protection-children-sexual-exploitation-and

- OMT (Organización Mundial del Turismo) & ECPAT International. (2019). Recomendaciones para la protección de los niños en el turismo: Guía para los gobiernos. OMT.

- OMT (Organización Mundial del Turismo). (2020). Barómetro OMT del Turismo Mundial, Edición Especial 2020.

- OMT (Organización Mundial del Turismo). (2022). Panorama del Turismo Internacional, 2022.

- ONU. (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

- Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

- Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores. https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-57.html

- Organización Internacional del Trabajo. (1999, junio 17). Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2011). Líneas directrices para empresas multinacionales. OCDE Publishing. https://acortar.link/ySDr4C

- Our World in Data. (2024). Tourism. Recuperado de https://ourworldindata.org/tourism.

- Pastor, R. (2009). El problema de la trata de niños, niñas y adolescentes desde un enfoque de derechos humanos. Defensor, 7(4), 6–10. https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/R22172.pdf

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2022). Diligencia debida intensificada en materia de derechos humanos para empresas en contextos afectados por conflictos; Una guía. Nueva York, Estados Unidos de América.

- República de Colombia. (2006, 8 de noviembre). Ley 1098 de 2006: Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia [Ley]. Recuperada de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22106

- República de Colombia. (2007). Ley 1146 de 2007: Por la cual se dictan normas para la protección integral de los niños, niñas y adolescentes en situaciones de abuso sexual [Ley]. Recuperada de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25669

- Rodríguez, P., & Torres, A. (2021). Flujos turísticos internacionales y vulnerabilidad social: Un análisis criminológico. *Estudios en Sociología y Criminología*, *8*(3), 112-135.

- Ryan, C., & Vaghela, V. (2017). Sexual exploitation of children and adolescents in tourism: A review and research agenda. *Tourism Management Perspectives*, *23*, 96–105. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.06.002

- Sánchez, M., & López, J. (2022). La transversalidad del turismo y sus implicaciones en la economía global. *Revista Iberoamericana de Turismo*, *15*(2), 45-60.

- Save the Children. (2024). *Estudio sobre los factores de riesgo y vulnerabilidad de adolescentes ante la captación en entornos digitales*.

- The Code. (2025). About — The Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism. Recuperado de https://thecode.org/about/

- UNICEF & Organización de los Estados Americanos. (2014). *Lineamientos para la prevención y eliminación de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en América Latina y el Caribe*. UNICEF/OEA. https://www.unicef.org/media/102211/file/CSAE-SUMMARY-WEB-ES.pdf

- UNICEF España. (27 de septiembre de 2012). *El papel de las empresas turísticas en la lucha contra la explotación sexual infantil* [Noticia]. Recuperado de UNICEF España sitio web: https://www.unicef.es/noticia/el-papel-de-las-empresas-turisticas-en-la-lucha-contra-la-explotacion-sexual-infantil

- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). (2022). *Dinámicas de la ESCNNA en contextos urbanos y su relación con la criminalidad*.

- UNICEF, Save the Children & Pacto Mundial. (2012). Derechos del Niño y Principios Empresariales: Guía para empresas. Nueva York: UNICEF.

- UNICEF. (2021). Ending Online Child Sexual Exploitation and Abuse: Lessons Learned and Promising Practices in Low and Middle Income Countries. https://www.unicef.org/documents/ending-online-child-sexual-exploitation-and-abuse

Conclusiones y recomendaciones

Metodología del Observatorio

El Observatorio Radar monitorea mensualmente desarrollos en: (i) normativa nacional e internacional, (ii) decisiones judiciales clave, (iii) tendencias regulatorias globales en Responsabilidad Empresarial y (iv) noticias con impacto para la gestión empresarial de riesgos. Cada boletín mensual sintetiza los hitos más relevantes y ofrece claves analíticas para la toma de decisiones empresariales.

Desarrollo Temático 2025

A lo largo de 2025, los boletines del Observatorio destacaron tendencias transversales: el avance de legislaciones de debida diligencia obligatoria, el fortalecimiento del enfoque de derechos humanos en las cadenas de suministro, decisiones de alto impacto en materia de responsabilidad empresarial y emergentes expectativas regulatorias a nivel de la OCDE, Naciones Unidas y la Unión Europea. También se resaltaron casos relevantes de litigio estratégico y los avances regionales en la adopción de estándares empresariales de DDHH.

Recomendaciones para Empresas

1. Integrar procesos de debida diligencia en DDHH como parte estructural del gobierno corporativo.
2. Fortalecer sistemas de trazabilidad y análisis de riesgos en cadenas de suministro.
3. Implementar mecanismos efectivos de participación con grupos de interés.
4. Desarrollar canales accesibles de quejas y reclamos.
5. Adoptar políticas públicas internas alineadas con estándares internacionales (Principios Rectores ONU, Líneas Directrices OCDE).

Conclusiones

El análisis consolidado del año 2025 evidencia que las empresas enfrentan un entorno normativo cada vez más exigente en materia de derechos humanos. La implementación de la debida diligencia se reafirma como un requisito estratégico para la sostenibilidad empresarial. Este volumen especial ofrece un mapa analítico integral que facilita la comprensión de estas dinámicas y proporciona herramientas para transitar del compromiso teórico a la práctica efectiva.

Suscribete al Observatorio

Créditos y Agradecimientos

Boletín mensual realizado gracias a la alianza de la Cámara de Comercio de Bogotá con la Universidad de la Sábana, en el marco del proyecto Radar.

Cámara de Comercio de Bogotá:

- Schalma Diaz Granados, Vicepresidenta de Articulación Público-Privada.
- Carolina Mejía Micolta, coordinadora de Derechos Humanos y Justicia.
- Diana Bustamante, enlace de la CCB.

Universidad de La Sabana:

- Juana Inés Acosta López, directora de la Clínica Jurídica de Interés Público y Derechos Humanos.
- Andrés Felipe López Latorre, director de la Clínica de Empresa y Derechos Humanos.
- Valentina Sierra Camacho, coordinadora de la Clínica de Empresa y Derechos Humanos.
- Fernando Mancera, María Anne Quiroga y Santiago Ramírez, asesores de la Clínica.
- Estudiantes de la Clínica: Manuela Arana Brando, Laura Victoria Chavista Díaz, María Alejandra Torres Arzuza, María José Ortiz Puente, José Gabriel Otálvaro García, María del Rosario Tribín Bernal y Juan Miguel Rodríguez Orjuela.

https://www.unisabana.edu.co/programas/pregrados/derecho/clinica-juridica

clinicaeyddhh@unisabana.edu.co