

Informe sobre
el cumplimiento
de las
recomendaciones
formuladas por la
OCDE al Perú en
su Estudio sobre
Políticas Públicas
de Conducta
Empresarial
Responsable

fidh



PERÚ **EQUIDAD**
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

Informe sobre el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por la OCDE al Perú en su Estudio sobre Políticas Públicas de Conducta Empresarial Responsable

(c) Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)
Mariscal Miller 2182, Lince, Lima.
<https://equidad.pe/>

Edición:
Julio Acuña Velásquez

Primera edición. Agosto 2023

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2024-01175

Contenido

Introducción	5
Antecedentes	8
1. Recomendaciones sobre la política pública de Conducta Empresarial Responsable y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.	10
2. Implementación de las recomendaciones en relación con el marco general de debida diligencia (Capítulo I del informe de la OCDE).	20
3. Implementación de las recomendaciones dirigidas a garantizar los derechos de los pueblos indígenas, conflictividad social y de los defensores de derechos humanos (Capítulo II del informe de la OCDE).	23
4. Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigida a garantizar los derechos laborales y a afrontar el grave problema de informalidad en el país (Capítulo III del informe de la OCDE).	37
5. Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas a garantizar el derecho al medio ambiente: justicia ambiental, deforestación y daños a la biodiversidad; sector minero (Capítulo IV del informe de la OCDE)	54

6. Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas a mejorar el marco de anticorrupción e integridad (Capítulo V del informe de la OCDE).	69
7. Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas a impulsar e incentivar la conducta empresarial responsable en la contratación pública (Capítulo VI del informe de la OCDE).	75
8. Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas a fortalecer la gobernanza de las empresas estatales.	78
9. Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas a incluir consideraciones de CER en acuerdos comerciales y tratados de inversión.	82
10. Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas al fortalecimiento del PNC.	84
Conclusiones y recomendaciones.	89

Introducción

Perú lleva más de veinte años ininterrumpidos de crecimiento económico, lo que ha hecho posible que, entre otros logros, millones de personas superaran la pobreza y se generaran oportunidades de desarrollo y progreso, aunque no para todos los sectores de la población. El crecimiento económico no estuvo acompañado de políticas redistributivas y, por el contrario, hizo factible una significativa concentración del poder económico y de oportunidades en pocas manos. Del mismo modo, las políticas aplicadas concedieron a las empresas un enorme margen de acción, en un contexto de débiles sistemas de fiscalización, regulación y protección judicial, lo que derivó en impactos negativos sobre los derechos humanos y recurrentes situaciones de conflictividad con la pluralidad de actores –trabajadores, comunidades, pueblos indígenas– con los que interactuaban.

Perú se adhirió en 2008 a la Declaración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, por sus siglas en castellano). La OCDE reúne al mayor número de países desarrollados y, en años recientes, ha admitido a algunos países en vías de desarrollo. En 2009 Perú se convirtió en miembro del Centro de Desarrollo de la OCDE, que es un espacio de análisis e intercambio de experiencias sobre las políticas económicas y sociales entre países desarrollados y en vías de desarrollo.

En 2011 por primera vez nuestro país expresó formalmente su interés en ser miembro de la OCDE, y en 2017 lo hizo por segunda vez. En enero de 2022, junto con Argentina, Brasil, Bulgaria, Croacia y Rumanía, Perú fue invitado a iniciar el proceso de adhesión para ingresar a la OCDE. A partir de allí, en junio del mismo año, el Estado peruano adoptó la denominada “Hoja de Ruta” en la que se precisa los puntos sobre los cuales el país será evaluado, la

misma que fue presentada en el lanzamiento del proceso, en septiembre de ese año. En marzo de 2023 mediante el Decreto Supremo N° 041-2023-PCM, el gobierno creó la comisión multisectorial de naturaleza permanente encargada del seguimiento de las acciones para la adhesión del Perú a la OCDE, la misma que se instaló el pasado mes de abril. Ser miembro de la OCDE no solo asegura asistencia para la implementación de políticas que fomenten la prosperidad y la reducción de la pobreza, sino que además confiere el equivalente a un “sello de garantía” a las políticas y lineamientos que llevarían al Perú a ser considerado, en algún momento, una economía desarrollada.

No obstante, el camino del Perú hacia su conversión en un país desarrollado no solo requiere de la evolución de los indicadores macroeconómicos, sino principalmente del fortalecimiento de los aspectos institucionales, gubernamentales, medioambientales y la mejora de los indicadores de bienestar social y en materia de derechos humanos.

Ha sido en este contexto que en junio de 2020 la OCDE hizo público un Estudio sobre Políticas Públicas de Conducta Empresarial Responsable (CER) en el Perú, en el que formuló un conjunto de recomendaciones prácticas para reforzar la implementación de los principios y estándares de CER, de manera que contribuya a mejorar los resultados económicos y de sostenibilidad de Perú y respalde los objetivos de desarrollo del país. Varias de las cuestiones de CER planteadas en ese estudio sirvieron de insumo para el desarrollo del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) de Perú. Pero muchas de sus recomendaciones están aún pendientes de ser implementadas para lograr una mayor coherencia entre las políticas públicas y el comportamiento que se espera del Estado y las empresas en materia de derechos humanos.

En ese sentido, el presente informe sistematiza y sintetiza información que permite identificar cuáles de las recomendaciones prácticas formuladas para incorporar los principios y estándares de CER han sido implementados por el Perú luego de tres años de haberse publicado el referido informe.

Para el desarrollo del presente documento se ha recurrido a diferentes fuentes: i) solicitudes de información a las entidades estatales con responsabilidades en la implementación de las recomendaciones; ii) entrevistas y consultas a

funcionarios y funcionarias de dichas instituciones; y iii) revisión de fuentes secundarias que ofrezcan un panorama adecuado de los avances producidos.

El Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – Perú EQUIDAD aspira, de este modo, a contribuir con la labor del Estado peruano y de la sociedad civil, para fortalecer la política pública de conducta empresarial responsable y, por ende, con la efectiva vigencia de los derechos humanos de todas las personas, especialmente, las más vulnerables, en el ámbito de las actividades empresariales.

Lima, agosto de 2023

Antecedentes

El documento “Estudios de la OCDE sobre Políticas Públicas de Conducta Empresarial Responsable en Perú” fue elaborado a partir de una solicitud del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH), transmitida a la OCDE en julio de 2019, en el marco del proceso de elaboración del diagnóstico del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA). Para tal efecto, la OCDE hizo llegar al gobierno peruano un cuestionario preparado por el Secretariado de la OCDE, el mismo que fue respondido, con la coordinación del MINJUSDH, por las instituciones estatales, especialmente aquellas que formaron parte del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para la elaboración del PNA.

Además de este cuestionario, una misión de investigación de la OCDE visitó el país entre el 23 y el 27 de septiembre de 2019 y sostuvo reuniones con funcionarios, representantes de asociaciones empresariales, sindicatos, la sociedad civil y pueblos indígenas¹. La misión también organizó una reunión de consulta con representantes de los países de la OCDE en Lima. El borrador del estudio fue revisado por las partes interesadas nacionales, de las cuales formularon observaciones la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales de Perú (CONFIEP), la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) y el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú Equidad.²

1 La misión de la OCDE sostuvo reuniones con la Defensoría del Pueblo, FONAFE, MINAGRI, MEF, MINJUSDH, MTPE, la Oficina de Gestión Social y Diálogo, y la Secretaría de Integridad Pública, estas últimas adscritas a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). Del sector empresarial sostuvo reuniones con la Cámara de Comercio de Lima, CONFIEP, Minsur, Newmont Yanacocha y la SNMPE. Asimismo, con el sector sindical: la CATP, la CUT, la CTP y la CGTP. En el grupo de la sociedad civil, sostuvo reuniones con el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú Equidad, CooperAcción, la CNDH, DAR, RedGE, la Red Muqui y WWF Perú. Finalmente, de los pueblos indígenas, se reunió con la Confederación de Nacionalidades Amazónicas del Perú (CONAP).

2 Véase: Estudio de la OCDE, p. 11.

La evaluación planteada por el estudio se centró en seis grandes áreas: 1) derechos humanos, debida diligencia y derechos de los pueblos indígenas y de los defensores de derechos humanos; 2) derechos laborales e informalidad; 3) medio ambiente; 4) anticorrupción e integridad; 5) el Estado como actor económico, en particular, contratación pública y empresas estatales; y 6) acuerdos de comercio e inversión. En relación con esas áreas el estudio planteó un conjunto de recomendaciones dirigidas a contribuir con el Estado peruano en el fortalecimiento de su política pública de conducta empresarial responsable (CER), bajo el entendido de que la CER cumple con dos objetivos: a) que todas las empresas realicen una contribución positiva al progreso económico, ambiental y social con miras a lograr un desarrollo sostenible; y b) que, a su vez, eviten y aborden los impactos negativos en las personas, el planeta y la sociedad derivados de sus actividades y/o que prevengan y mitiguen los impactos negativos.³

El estudio fue presentado oficialmente en junio de 2020, a mitad de la etapa de elaboración del diagnóstico del PNA, por lo que constituyó un insumo principal para esa labor. En efecto, las recomendaciones tuvieron una influencia directa en la elaboración de los diagnósticos directamente relacionados con la temática del estudio y fueron contemplados en varias de las acciones propuestas en el primer borrador de acciones, indicadores y metas del PNA, aunque no todas ellas llegaron a formar parte de la versión final del PNA.

Las recomendaciones, además de ser útiles para la formulación del PNA, tienen la ventaja de servir como un insumo para la elaboración y evaluación de otras políticas públicas relacionadas. Por su propia naturaleza general, no fueron presentadas en términos de indicadores, pues estos deben ser formulados por el propio Estado. La evaluación del avance de su implementación, que presentamos a continuación respecto de cada una de esas recomendaciones, tiene en cuenta esta situación.

3 Véase: Estudio de la OCDE, p. 14.

1 Recomendaciones sobre la política pública de Conducta Empresarial Responsable y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

Recomendación: Perú debería esforzarse por conseguir que se finalice el PNA de acuerdo con el calendario previsto. El proceso de desarrollo del PNA debería garantizar que la participación de todos los actores gubernamentales sea lo más efectiva posible, que las opiniones de las partes interesadas se reflejen equitativamente, y que todas las medidas planificadas incluyan recursos para su ejecución. Además, Perú debería asegurarse de que el PNA se base en el compromiso de Perú con las Líneas Directrices y asignar al PNC una función en la implementación del Plan que corresponda, y le ayude a cumplir su mandato.

a) PNA aprobado de acuerdo con el calendario previsto

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) fue publicado en junio de 2021, a través del Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, después de dos años y cuatro meses de un proceso altamente participativo, aunque el plazo inicial previsto para su elaboración fue excedido.

b) PNA aprobado con la participación lo más efectiva posible de todos los actores gubernamentales, garantizando que las opiniones de las partes interesadas se reflejen equitativamente

Tal como se señala en el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, durante las tres etapas de elaboración del PNA 2021-2025 se contó con alto número de participantes y un proceso de diálogo multiactor entre iguales basado en la búsqueda de consensos. En el proceso participaron 132 instituciones representativas de los pueblos indígenas, sindicatos, sociedad civil organizada, empresas, sector estatal y organismos internacionales y de la cooperación internacional “(...) que han participado en 426 actividades con enfoque multiactor y descentralizado, entre mesas de trabajo, reuniones bilaterales, conversatorios internacionales, nacionales y regionales, talleres y otros mecanismos de diálogo”⁴. Del número total de actores que participaron en

4 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, p. 13. Para mayor información, puede consultarse el siguiente enlace: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci%C3%B3n%20sobre%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos%202021-2025.pdf>

el proceso, 40 fueron del Poder Ejecutivo, 22 del sector empresarial, 35 de sociedad civil, 8 de pueblos indígenas, las 4 centrales sindicales del país, 3 universidades, 13 organismos internacionales y 7 órganos de cooperación internacional. Cabe indicar que no todos los actores participantes manifestaron su conformidad con el proceso, siendo destacable, en particular, la opinión de las organizaciones vinculadas al movimiento indígena⁵.

A la fecha se han incorporado voluntariamente otras 19 instituciones, provenientes del sector empresarial y la sociedad civil, con lo que el PNA está conformado ahora por un total de 151 instituciones. Asimismo, en abril de 2022, a través de la Resolución Directoral N° 004-2021-JUS/DGDH, se aprobó la denominada “Guía de funcionamiento de los espacios de coordinación multiactor para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS”, mediante la cual se ha oficializado los siguientes espacios de diálogo:

- 1. Mesa Multiactor**, conformada por todas las instituciones que participan del proceso; debe sesionar tres veces al año (inicio, mitad y final de año), como un espacio de rendición de cuentas de los avances generales de la implementación del PNA. Sin embargo, durante el proceso de implementación, la Mesa Multiactor solo ha desarrollado dos sesiones en 2021, otras dos en 2022, y una en 2023 (el 5 de julio, al cierre de la edición de este documento).
- 2. Comité Multiactor**, conformado por 12 representantes del sector empresarial, 4 de pueblos indígenas, 5 de la sociedad civil organizada, 4 de los sindicatos y 2 del pueblo afroperuano. Por el Estado participan de modo permanente el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la

⁵ En efecto, en el marco del 183 periodo de sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), organizaciones indígenas como la Organización Nacional de Mujeres Indígenas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP) denunciaron “la vulneración de derechos por parte del Estado en el proceso de la elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025”. Al respecto, la dirigente indígena Melania Canales señaló: “No ha existido consulta previa para la elaboración de este plan. Preguntamos sobre nuestro derecho a la consulta previa y nos dijeron que se haría tras aprobar el plan. Además, no tomaron en cuenta nuestros aportes en el documento final”. Véase: <https://onamiap.org/2022/03/estado-peruano-no-garantiza-derechos-de-pueblos-indigenas-en-el-plan-de-empresas-y-derechos-humanos/>

Presidencia del Consejo de Ministros, el Punto Nacional de Contacto de la OCDE (ubicado en Proinversión), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Cultura, además de otras instituciones estatales que deben ser convocadas de acuerdo con la temática de las sesiones. También participarán representantes de las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional que así lo soliciten o que sean convocadas. Debe sesionar periódicamente, al menos bimensualmente, y su objetivo es servir como un espacio de coordinación y articulación entre los actores para facilitar la implementación del PNA. A la fecha solo ha desarrollado una sesión en 2022 y una en 2023.

- 3. Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA**, conformado por todas las instituciones del Poder Ejecutivo que forman parte del PNA, además de órganos constitucionales autónomos y gobiernos regionales y locales. Sesiona regularmente, a convocatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con el fin de ser un espacio de coordinación del Poder Ejecutivo, y de este con gobiernos subnacionales y otros actores estatales, para facilitar la implementación del PNA. Luego de su instalación, en octubre de 2021, solo ha sesionado dos veces en 2022 y una en 2023.
- 4. Grupo Técnico de Trabajo de Pueblos Indígenas para el PNA**, conformado por las 8 organizaciones indígenas que forman parte del PNA, así como por las entidades estatales competentes en la materia. Debe sesionar periódicamente, al menos bimensualmente, con el objetivo de ser un espacio de coordinación para facilitar la adecuada implementación de las acciones del PNA vinculadas con los derechos de los pueblos indígenas. A la fecha del cierre del presente informe este grupo todavía no había sido instalado.
- 5. Grupo Técnico de Asuntos Laborales para el PNA**, conformado por las cuatro centrales sindicales que forman parte del PNA, así como por las entidades estatales con competencias en materia laboral. Debe sesionar periódicamente, al menos bimensualmente, con el objetivo de ser un espacio de coordinación para facilitar la adecuada implementación de las acciones del PNA vinculadas con las políticas laborales. Luego de su instalación, en mayo de 2022, ha sesionado tres veces en 2023.

c) PNA aprobado incluyendo recursos para su ejecución

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, que lo aprobó, el PNA 2021-2025 se ejecuta con cargo al presupuesto general asignado al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y a las entidades estatales con responsabilidades en la implementación de sus 97 acciones. Es del caso destacar que, ni a través del mencionado decreto supremo ni en los ejercicios presupuestales 2022 y 2023, se ha aprobado presupuesto adicional específico para tal fin.

Debe señalarse, sin embargo, que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ha venido asignando regularmente un presupuesto anual para el pago de los honorarios profesionales del equipo de Empresas y Derechos Humanos, conformado por un coordinador general, una profesional (contrato administrativo de servicios - CAS), un consultor y, desde marzo de 2023, dos profesionales CAS adicionales. El ministerio también asigna un presupuesto para gastos operativos, principalmente pasajes aéreos para el proceso de descentralización de la implementación, y otros gastos logísticos, y para algunas actividades de capacitación dirigidas a funcionarios públicos, a través del Centro de Estudios en Justicia y Derechos Humanos.

El presupuesto para la ejecución de actividades, como capacitaciones y mesas multiactor en regiones, elaboración de guías, producción e impresión de materiales de difusión y similares, dependen principalmente de fuentes ligadas a la cooperación internacional, principalmente el proyecto “Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe” (CERALC), financiado por la Unión Europea y administrado por la Organización Internacional del Trabajo, la OCDE y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; y por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), a través del Proyecto Business and Human Rights + (BHR+), financiado por el gobierno del Japón.

d) PNA aprobado basado en el compromiso del Perú con las Líneas Directrices de la OCDE, y asignando al PNC una función en su implementación, que le ayude a cumplir su mandato.

El documento de Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinationales es uno de los principales estándares que guía las acciones y metas

planteadas en el PNA 2021-2025, junto con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. De acuerdo con ello, el PNA incluye acciones enfocadas en varios de los tópicos considerados por las líneas directrices, tales como: derechos humanos, medio ambiente, relaciones laborales y empleo, lucha contra la corrupción e intereses de consumidores, entre otras acciones, las mismas que también están alineadas, aunque no completamente, con el informe de la OCDE, denominado “Estudios sobre políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable - PERÚ”, materia de este documento.

Es importante mencionar que, dando alcance a la adhesión a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en julio de 2009 el gobierno estableció un Punto Nacional de Contacto (PNC) para una CER, ubicándolo en la Agencia de Promoción de la Inversión Privada de Perú (Proinversión), organismo técnico especializado subordinado al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), lo que ha sido señalado como un motivo de preocupación de la sociedad civil en razón de potenciales conflictos de interés entre la función de promover las inversiones de las empresas y, a la vez, asegurar con imparcialidad que estas cumplan con los estándares relativos a una conducta empresarial responsable⁶.

De conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE, el PNC peruano tiene la misión de promover las Líneas Directrices y las guías de debida diligencia relacionadas, y de gestionar casos vinculados con el posible incumplimiento en la aplicación de las mismas por parte de una empresa multinacional, a través de un proceso no judicial de mediación y conciliación entre la empresa y las partes afectadas, referido como “instancias específicas” (OCDE, 2020b, p. 22). Proinversión fue designada PNC de conformidad con el Informe N° 18-2009-DFPI/PROINVERSION, el Oficio N°40/2006/DE/PROINVERSIÓN y la comunicación de la secretaría general de la OCDE.

6 Véase: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Puntos Nacionales de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable. Proporcionando acceso a la reparación 20 años y el camino por recorrer, p. 15. En <http://mneguidelines.oecd.org/proporcionando-acceso-a-la-reparacion-20-anos-y-el-camino-por-recorrer.pdf>

Teniendo en cuenta la importancia del PNC en la política pública de conducta empresarial responsable, el PNA 2021-2025 tiene dos acciones que involucran al PNC. En primer lugar, la creación e implementación de una estrategia de capacitación dirigida al Estado, el sector empresarial y la sociedad civil, en coordinación con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. En segundo lugar, una acción dirigida a fortalecer las capacidades de la Defensoría del Pueblo, el PNC y otras instituciones en materia de CER.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
<p>Nº 1: Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales. Esta acción será llevada a cabo con la colaboración de Proinversión.</p>	<p>Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.</p>	<p>Meta (2021): 1 programa creado e iniciado su implementación. Meta (2022-2025): 1 programa en implementación. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa.</p>	<p>A través de la Resolución Directoral Nº 002-2023-JUS/DGDH, se aprobó el "Programa de capacitación en Empresas y Derechos Humanos", que actualmente se encuentra en etapa de implementación.</p>
<p>Nº 17: Promover el fortalecimiento de capacidades en materia de PR-CER entre la Defensoría del Pueblo, el Punto Nacional de Contacto y otros organismos nacionales, que busca Con el fin de fortalecer la coherencia de las políticas públicas en materia de PR-CER es importante generar la articulación de las diferentes entidades públicas.</p>	<p>Informes anuales.</p>	<p>Meta (2022-2025): 1 informe anual de actividades y avances.</p>	<p>En 2022 no se emitió el informe correspondiente. Las actividades relacionadas con esta acción se describen en el siguiente acápite (1.b).</p>

Recomendación: Perú debería aumentar la capacidad de la Defensoría del Pueblo para que aborde las presuntas violaciones de derechos humanos cometidas por empresas dentro de los límites de su mandato. La Defensoría del Pueblo también debería cooperar con el PNC para aumentar sus capacidades y conocimientos en la materia y para buscar sinergias entre sus respectivas funciones de gestión de casos. El PNC también podría explorar la posibilidad de cooperar con otros mecanismos de reclamo no judiciales, como los puestos en marcha por la SGSD.

a) Normas, políticas o acciones estatales dirigidas a aumentar la capacidad de la Defensoría del Pueblo para abordar vulneraciones de derechos humanos cometidas por las empresas

Como se ha señalado, mediante la acción N° 17 del PNA se busca aumentar la capacidad de instancias como la Defensoría del Pueblo, a través del fortalecimiento de capacidades en materia de CER, en articulación con el Punto Nacional de Contacto y otros organismos nacionales, teniendo en cuenta su función en la prevención de vulneraciones de derechos humanos y como mecanismos extrajudiciales de reparación.

En el marco de su autonomía constitucional, en abril de 2022, la Defensoría del Pueblo conformó el denominado “Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos” (Resolución Administrativa N° 014-2022/DP-PAD, del 7 de abril de 2022), como un “espacio de articulación y coordinación sobre la actuación institucional en la materia, en el cual se propondrá los lineamientos de actuación y se coordinará la supervisión de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, y difusión de sus hallazgos”.

Este grupo atiende una recomendación del informe del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos⁷ sobre “El papel de las instituciones nacionales de derechos humanos para facilitar el acceso a reparación en casos de vulneraciones de derechos humanos por parte

⁷ Véase: Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses, p. 19 (párr. 71)

de las empresas”, y está conformado por un representante de cada una de las siguientes oficinas: Primera Adjuntía (quien lo preside), Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad, Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas, Adjuntía para la Administración Estatal, Adjuntía para los Derechos de la Mujer, Adjuntía en Asuntos Constitucionales, Adjuntía para la Prevención de Conflictos Sociales y la Gobernabilidad, Adjuntía para la Niñez y para la Adolescencia, y Adjuntía para la Lucha contra la Corrupción, Transparencia y Eficiencia del Estado.

No obstante lo anterior, es del caso indicar que la elección del nuevo responsable de esta institución garante de derechos humanos no ha sido ajena a cuestionamientos por carecer de credenciales idóneas para el cumplimiento de esta función⁸.

b) Acciones defensoriales y del PNC para cooperar mutuamente y aumentar sus capacidades y conocimientos en CER

La acción N° 17 del PNA, ya mencionada, está dirigida, justamente, a promover la cooperación mutua entre la Defensoría del Pueblo y el PNC para aumentar sus capacidades y conocimientos en CER. Durante 2022 ambas instituciones participaron en la primera etapa del proceso de descentralización del PNA en cinco regiones del país: Ica, Cusco, Ucayali, Cajamarca y Piura, informando a los actores regionales sobre sus competencias y mecanismos en materia de CER, e intercambiando conocimientos y experiencias en esta materia.

La Defensoría del Pueblo también reportó, entre 2021⁹ y 2022¹⁰, la implementación del proyecto “Fortalecimiento de mecanismos estatales no judiciales de acceso a reparación en materia de empresas y derechos humanos (INDH y PNC OCDE) en Colombia y Perú”. Este proyecto, que contó con el apoyo técnico del Instituto Danés de Derechos Humanos, permitió la

8 Véase: Diario El País, “Al nuevo Defensor del Pueblo de Perú le falla la defensa” en <https://elpais.com/internacional/2023-05-31/al-nuevo-defensor-del-pueblo-de-peru-le-falla-la-defensa.html>

9 Véase: Informe Anual de la Defensoría del Pueblo 2021, p. 372 (ítem 11).

10 Véase: Informe Anual de la Defensoría del Pueblo 2022, p. 253 y 241-242.

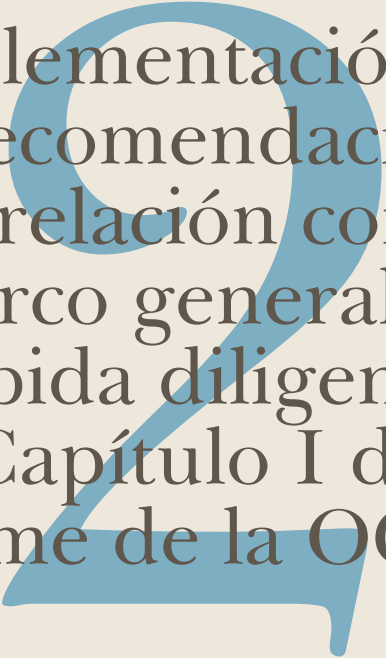
participación de la institución en reuniones virtuales de intercambio de experiencias entre Perú y Colombia (en enero, febrero y mayo de 2022).

Los aprendizajes de este proyecto impulsaron que, mediante Memorando múltiple N.º 0018-2023-DP/PAD, del 17 de marzo de 2023, la Primera Adjunta cursase a las 40 sedes defensoriales del país unas pautas operativas para la identificación de casos vinculados a la materia de empresas y derechos humanos. Estas pautas fijan una ruta para la identificación de los casos en el Sistema de Información Defensorial y, además, habilita a consignar el nombre de la empresa que ha concurrido en la vulneración de los derechos humanos. Esta medida también corresponde a una recomendación del informe del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos¹¹ sobre “El papel de las instituciones nacionales de derechos humanos para facilitar el acceso a reparación en casos de vulneraciones de derechos humanos por parte de las empresas”.

c) Acciones del PNC para cooperar con otros mecanismos de reclamo no judiciales

A la fecha, no se cuenta con información disponible sobre las medidas adoptadas respecto a estas acciones.

¹¹ Véase: Role of national human rights institutions in facilitating access to remedy for business-related human rights abuses, p. 19 (párr. 75).



Implementación de
las recomendaciones
en relación con el
marco general de
debida diligencia
(Capítulo I del
informe de la OCDE).

El PNA 2021-2025 incluye siete acciones relacionadas explícitamente con el marco general de debida diligencia. En primer lugar, la acción N° 30 prevé evaluar, teniendo en cuenta los avances alcanzados a través del PNA en el fortalecimiento de la política pública sobre PR-CER, una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial, basada en los estándares internacionales. El plazo para cumplir con esta acción es 2024. Si bien el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos no ha iniciado ninguna acción preparatoria para su cumplimiento, sí ha emitido, a solicitud de Perú Equidad, una opinión técnica sobre la propuesta de ley de debida diligencia preparada por la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, en el sentido, principalmente, de que esta constituye un insumo importante para la implementación de la acción N° 30.

En segundo lugar, la acción N° 67 propone crear e implementar, dentro de la Dirección General de Derechos Humanos, un programa que brinde asistencia técnica al sector empresarial, tanto privado como público, en la implementación de mecanismos de debida diligencia. En 2021, la meta establecida fue 1 programa creado; y en 2022, el inicio de su implementación. Desde entonces, y hasta 2025, debe emitirse un informe anual sobre los avances. Ninguna de estas metas, sin embargo, ha sido cumplida.

En tercer lugar, la acción N° 68 señala que se producirá, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia. Los temas a abordar serán seleccionados por consenso, basándose en los temas priorizados en la fase de elaboración del PNA y las recomendaciones de la OCDE. A la fecha, y según lo informado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, solo se encuentran en etapa de elaboración una guía dirigida a micro y pequeñas empresas (que cuenta con la asistencia técnica del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), y otra que aborda la problemática del trabajo forzoso (con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo).

En cuarto lugar, la acción N° 87 prevé la creación e implementación progresiva de un mecanismo de seguimiento, monitoreo y reporte voluntario de los mecanismos empresariales de debida diligencia implementados por gremios

y empresas del sector formal. En la formulación de este mecanismo deben participar, además del sector empresarial, las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos y el sector estatal competente. La acción también señala que para su construcción se deberá tener en cuenta las guías y estándares producidos por el Sistema de Naciones Unidas, la OCDE, el Global Reporting Initiative (estándares GRI), la plataforma de acción para reportar Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Pacto Mundial, entre otros. Cabe señalar que, en quinto lugar, la acción N° 81 está dirigida a la creación de este mismo mecanismo en la empresas públicas, responsabilidad asignada a la Corporación FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado).

Al respecto, en 2022, con el apoyo de la Embajada del Reino Unido, se diseñó una plataforma de seguimiento y monitoreo del PNA con la posibilidad de incluir en ella los mecanismos empresariales de debida diligencia. Como parte de las metas, corresponde la publicación de 1 informe anual sobre los avances y desafíos. Sin embargo, hasta la fecha no se ha iniciado el proceso para cumplir con ninguna de estas metas.

En sexto lugar, la acción N° 96 plantea crear e implementar un mecanismo de seguimiento y monitoreo de los mecanismos empresariales de debida diligencia en materia de reparación, que son implementados por los gremios y empresas del sector formal, en cuya formulación participen tanto el sector empresarial como las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos, los sindicatos y el sector estatal competente. El cumplimiento de las metas de esta acción han seguido la misma suerte de las acciones N° 81 y 87.

Y en séptimo lugar, la acción N° 97 precisa que se producirá, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia que procuren una reparación integral. La meta planificada para 2021 fue la designación de 1 grupo de trabajo para la elaboración de guías. Pero la meta no ha sido cumplida.

Implementación de las recomendaciones dirigidas a garantizar los derechos de los pueblos indígenas, conflictividad social y de los defensores de derechos humanos (Capítulo II del informe de la OCDE).

Perú debería tratar de prevenir los conflictos sociales derivados de proyectos a gran escala y otras operaciones empresariales, que a menudo están relacionados con riesgos de violaciones de los derechos humanos y/o que tienden a crear situaciones propensas a dichos riesgos. El Gobierno debería alentar activamente a las empresas a llevar a cabo la debida diligencia utilizando las Guías de Debida Diligencia y asegurar que, cuando sea necesario, exista suficiente presencia gubernamental en el terreno para prevenir y gestionar estos conflictos. Concretamente, la ejecución de la medida 8.9 del PNC debería, en la mayor medida posible, estar basada en el concepto de debida diligencia y en las Guías de Debida Diligencia. El Gobierno debería garantizar que el PNC participe en estos esfuerzos y reciba recursos suficientes para priorizar la promoción de la debida diligencia entre las empresas.

a) Políticas, planes, normativa de prevención de conflictos sociales incorporando el enfoque de CER

Desde el PNA se ha adoptado 5 acciones en el ámbito de la conflictividad social.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 7: Implementar programa de capacitación sobre PR-CER en el territorio, dirigido a equipos de gestión social de sectores para la prevención de conflictos sociales.	Reporte anual de avance.	Meta (2022-2025): 1 reporte anual de avances en la implementación de iniciativas.	Funcionarios nacionales y regionales de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros, ente técnico en materia de conflictividad social, han sido capacitados en dos oportunidades (noviembre de 2021 y marzo de 2022) por el Ministerio de Justicia y Derechos

			Humanos en materia de CER y el PNA 2021-2025. Por lo demás, todavía no se ha emitido un reporte anual de avance.
Acción N° 11: Desarrollar espacios con el sector empresarial y la sociedad civil organizada, para la promoción del enfoque de CER en prevención y gestión de conflictos sociales.	Número de espacios con representantes del sector empresarial y la sociedad civil en la prevención y atención de escenarios de conflictividad social, bajo un enfoque de CER.	Meta (2023-2025): 1 reporte anual de avance.	No se ha desarrollado actividades dirigidas a cumplir estas metas.
Acción N° 37: Realizar el seguimiento de los compromisos sociales asumidos en procesos de diálogo durante la atención de conflictos sociales. Cuyo indicador es: Elaboración de un protocolo para el seguimiento de compromisos, incluidos los compromisos socio ambientales voluntarios. Plataforma de información para la gestión de compromisos. Se encuentra a cargo de la SGSD-PCM.	Elaboración de un protocolo para el seguimiento de compromisos, incluidos los compromisos socio ambientales voluntarios. Plataforma de información para la gestión de compromisos.	Meta (2021): 1 Protocolo aprobado. Meta (2022): 1 Plataforma presentada. Meta (2023-2025): 1 informe anual sobre la implementación de los lineamientos.	No se cuenta con un reporte de avances de implementación.
Acción N° 65: Incorporar el componente referido a CER bajo un enfoque preventivo, a los Lineamientos dirigidos al Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Locales para la gestión de la conflictividad social.	Lineamiento aprobado con incorporación de derechos humanos y empresa. Lineamiento aprobado con incorporación de derechos humanos y empresa, implementados. Lineamiento evaluado.	Meta (2021-2022): Lineamiento aprobado. Meta (2022): 1 reporte anual. Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación y evaluación.	En agosto de 2021, la Secretaría de Gestión Social y Diálogo actualizó sus "Lineamientos y protocolos para la intervención del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y locales en materia de gestión social y diálogo", incorporando en ellos el enfoque de derechos humanos, de CER y de debida diligencia,

			como componentes de su actuación en la prevención y gestión de la conflictividad social a nivel nacional y regional.
Acción N° 66: Institucionalizar la articulación intersectorial a través de la conformación de un espacio de coordinación de carácter permanente, integrado por directores de las Oficinas de Gestión Social del Ejecutivo.	Norma de conformación del espacio intersectorial de coordinación de carácter permanente.	Meta (2022): 1 Norma aprobada.	No se cuenta con un reporte de avances de implementación.

b) Acciones de promoción estatal para el uso de guías de debida diligencia por parte del sector empresarial

El PNA 2021-2025 planteó dos acciones dirigidas al acompañamiento y asistencia técnica en la elaboración de guías de debida diligencia.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 67: Crear e implementar, dentro de la Dirección General de Derechos Humanos, un programa que brinde asistencia técnica al sector empresarial, tanto del sector privado como público, en la implementación de mecanismos de debida diligencia para los PR-CER.	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.	Meta (2021): 1 programa creado e iniciando su implementación. Meta (2022): 1 programa implementado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa.	El programa aún no ha sido creado.
Acción N° 68: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la im-	Guías elaboradas y presentadas públicamente. Informes de seguimiento de la implementación de las guías.	Meta (2021): 1 espacio de coordinación para la elaboración de guías, formado. Meta (2022-2025): 4 guías por año. Meta (2022-2025): 1	En su reporte de julio de 2022 DAF/INV/NCP(2022)36, el PNC no da cuenta del cumplimiento de esta acción. El Ministerio de

plementación de mecanismos de debida diligencia.		reporte anual de implementación de las guías.	Justicia y Derechos Humanos tampoco ha implementado acciones para el cumplimiento de esta meta.
--	--	---	---

Es importante mencionar que, no se ha identificado información desde el Punto Nacional de Contacto – Proinversión respecto de la adopción de acciones para la promoción estatal del uso de guías de debida diligencia dirigidas hacia el sector empresarial.

c) Acciones estatales para garantizar que exista suficiente presencia gubernamental en el terreno para prevenir y gestionar conflictos, concretamente en relación con la medida 8.9 del PNCP (que esté basada en el concepto de debida diligencia y en las guías de debida diligencia)

En el PNA 2021-2025 se ha planteado tres acciones para la prevención de la conflictividad social.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 77: Producir un instrumento para uso del sector empresarial, referido a la prevención de la conflictividad social y CER, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresa y Derechos Humanos. Esta acción se encuentra a cargo de la SGSD-PCM.	Guía para buenas prácticas empresariales, en materia de PR-CER que contribuyen a la prevención de la conflictividad social.	Meta (2022-2025): 1 instrumento.	No se ha cumplido con la meta ni se ha iniciado acciones para ello.
Acción N° 80: Formular e implementar un lineamiento para la implementación de mecanismos de gestión de debida diligencia para la CER, dirigido a las empresas públicas. Esta acción se encuentra a cargo de FONAFE, con la colaboración del MINJUSDH y otras entidades competentes.	Formulación de políticas por carteras.	Meta (2022): Política formulada e implementada en la cartera de empresas generadoras y distribuidoras. Meta (2023): Política formulada e implementada en la cartera de empresas genera-	No se ha avanzado en la implementación de esta acción. Desde la Secretaría de Gestión Social y Diálogo - PCM no se ha identificado

		doras, distribuidoras y financieras. Meta (2024): Política formulada e implementada en la cartera de empresas de infraestructura no eléctrica, diversas y Defensa. Meta (2022-2025): Informe de implementación de políticas.	medidas.
Acción N° 37: Realizar el seguimiento de los compromisos sociales asumidos en procesos de diálogo durante la atención de conflictos sociales.	Elaboración de un protocolo para el seguimiento de compromisos, incluidos los compromisos socio-ambientales voluntarios. Plataforma de información para la gestión de compromisos.	Meta (2021): 1 Protocolo aprobado. Meta (2022): 1 Plataforma presentada. Meta (2023-2025): 1 informe anual sobre la implementación de los lineamientos.	No se ha avanzado en la implementación de esta acción.

d) Acciones estatales para garantizar que el PNC participe en estos esfuerzos y reciba recursos suficientes para priorizar la promoción de la debida diligencia entre las empresas

No se cuenta con información del Punto Nacional de Contacto – Proinversión que permita dar cuenta de la implementación de acciones y el nivel de avance.

Dado que una gran proporción de los conflictos sociales están relacionados con los sectores minero y extractivo, se debe priorizar la promoción de las Guías de Debida Diligencia relevantes para estos sectores, a saber, la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para la Participación Significativa de las Partes Interesadas del Sector Extractivo.

a) Acciones de promoción de las guías de la OCDE de debida diligencia para 1) para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto o de alto riesgo y 2) la guía para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo

El PNA ha considerado 5 acciones referidas a temas de debida diligencia, así como prevención de la conflictividad social. En las guías dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia en temas como minería, hidrocarburos y protección a personas defensoras de derechos humanos.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 68: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia.	Guías elaboradas y presentadas públicamente. Informes de seguimiento de la implementación de las guías. La acción se encuentra a cargo del MINJUSDH con la colaboración de entidades públicas competentes.	Meta (2021): 1 espacio de coordinación para la elaboración de guías, formado. Meta (2022-2025): 4 guías por año. Meta (2022-2025): 1 reporte anual de implementación de las guías.	No se cuenta con reporte de avances de implementación.
Acción N° 70: Producir un instrumento para uso del sector empresarial, referido a la prevención de la conflictividad social y CER, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.	Guía de debida diligencia para unidades mineras en pequeña escala elaborada, presentada e implementada. Informes de seguimiento de la implementación de la guía.	Meta (2022): Guía elaborada, presentada e implementada. Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.	No se cuenta con reporte de avance de implementación.
Acción N° 71: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debi-	Guía de debida diligencia sobre personas defensoras de derechos humanos elaborada y presentada públicamente.	Meta (2021): 1 grupo de trabajo formado designado para la elaboración de la guía. Meta (2021): 1 guía sobre protección de personas defensoras de derechos humanos.	No se cuenta con reporte de avance de implementación.

da diligencia en temas de personas defensoras de derechos humanos.			
Acción N° 87: Crear e implementar, progresivamente, un mecanismo de seguimiento, monitoreo y reporte voluntario de los mecanismos empresariales de debida diligencia que son implementados por los gremios y empresas del sector formal, en cuya formulación participen tanto el sector empresarial, como las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos y el sector estatal competente.	Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.	Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances y desafíos en los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.	No se cuenta con reporte de avance de implementación.
Acción N° 36: Fortalecer la estrategia de respuesta y la capacidad operativa del Estado en la prevención y atención de los escenarios de conflictividad social con enfoque de PR-CER.	Lineamientos dirigidos al Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Locales para la prevención gestión de la conflictividad social, incluyendo el enfoque de PR-CER.	Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances y desafíos en los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.	No se cuenta con reporte de avance de implementación.

Perú debería asegurar que los pueblos indígenas y los defensores de los derechos humanos estén efectivamente protegidos ante los impactos negativos derivados de las operaciones empresariales formales e informales. Esto se aplica particularmente a los impactos vinculados a los proyectos a gran escala, especialmente en sectores de alto riesgo como la minería, el petróleo y el gas, y la agroalimentación. Al hacer esto, Perú debería abordar las deficiencias identificadas en cuanto a la aplicación de su Ley de consulta previa. Perú debería también aumentar la protección de los defensores de los derechos humanos y sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de involucrarlos en los procesos de debida diligencia. El PNC debería desempeñar un papel a este respecto, a través de actividades de promoción, y gestionando casos presentados por pueblos indígenas y defensores de los derechos humanos.

a) Normas o acciones estatales dirigidas a proteger a pueblos indígenas y a defensores de derechos humanos de los impactos negativos derivados de las operaciones empresariales formales e informales, en especial los vinculados a los proyectos a gran escala, en especial en sectores de alto riesgo como minería, petróleo y gas, y agroalimentación

El PNA 2021-2025 considera que los sindicatos son organizaciones defensoras de derechos humanos. En ese sentido, ha adoptado acciones orientadas a promover el cambio de cultura sobre la mirada que se tiene sobre los sindicatos y acciones dirigidas a fortalecer el mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos.

Es importante mencionar que un número importante de conflictos sociales en el país tienen relación con actividades de minería, petróleo, gas y agroindustria. Al respecto, debe tomarse en cuenta que, de acuerdo con el reporte de Defensoría del Pueblo de junio de 2023, el 63.5 % de los conflictos registrados en Perú son de tipo socioambiental¹², por lo que el PNA consideró la importancia de focalizar de manera transversal el aspecto ambiental dentro de acciones estratégicas de conflictividad social. En ese sentido, se ha establecido tres acciones que buscan prevenir vulneraciones a pueblos indígenas y personas defensoras de derechos humanos.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 10: Promover el cambio de cultura sobre la mirada de los sindicatos como defensores de derechos humanos. Esta acción se encuentra a cargo del MTPE.	a) Número de personas capacitadas en el ámbito de participación sindical como defensores de derechos humanos, que considere el enfoque de empresas y derechos humanos.	a) Meta (2022):120. Meta 2023-2025: Por definir en base a las personas capacitadas de 2022.	El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las cuatro centrales sindicales, con la asistencia técnica de OIT, desarrol-

12 Véase Reporte de Conflictos Sociales de la Defensoría del Pueblo N° 232-2023, p. 21.

		<p>laron un taller de capacitación en mayo de 2022, dirigido a sus dirigentes nacionales. En ese taller, se aprobó también una metodología y una estrategia de capacitación descentralizada, dirigida a las federaciones regionales de las cuatro centrales sindicales.</p> <p>De acuerdo con ello, entre agosto y septiembre de 2022, con la asistencia técnica de la OIT y PNUD, se capacitó a 270 líderes regionales de Ica, Cusco, Ucayali, Cajamarca y Piura. En todos los casos se desarrolló el enfoque de derechos humanos, la CER, los derechos laborales como derechos humanos y la labor de los sindicatos como defensores de derechos humanos.</p> <p>A fines de mayo de 2023, esta acción también se realizó en Arequipa. El MINJUSDH ha programado nue-</p>
--	--	---

			vas actividades de capacitación en el presente año, aun cuando no ha emitido un reporte sobre los mismos.
	b) Porcentaje de personas capacitadas que participan efectivamente en sindicatos.	b) Meta (2022): 60 %. Meta (2023-2025): Por definir en base al porcentaje establecido en 2022.	Si se tiene en cuenta los dos espacios de capacitación antes mencionados, el 100 % de las personas capacitadas participan efectivamente en sindicatos.
Acción N° 48: Evaluar el proceso de implementación del Mecanismo Intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos, incorporando el enfoque de empresas y derechos humanos.	Informe anual de evaluación de la implementación del mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras de derechos humanos.	Meta (2022): Primer informe de evaluación de la implementación del Mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras de derechos humanos.	El informe todavía no ha sido publicado.
Acción N° 89: Difundir información relativa sobre cómo acceder al Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras.	a) Difundir información sobre cómo acceder al Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras. Los responsables de este primer indicador son MINJUSDH, MINCUL, MINAM.	a) Meta (2021): Material gráfico informativo y de difusión sobre mecanismo de protección de personas defensoras, con pertinencia cultural y lingüística.	No se cuenta con reporte de avances de implementación.
	b) Elaborar el informe sobre el estado situacional de los defensores ambientales. El responsable de este indicador es el MINAM.	b) Meta (2022): Informe sobre el estado situacional de los defensores ambientales.	No se cuenta con reporte de avances de implementación.

b) Normas o acciones dirigidas a fortalecer la consulta previa para proteger a pueblos indígenas y personas defensoras de derechos humanos

La institución a cargo de la implementación general de la consulta previa es el Ministerio de Cultura. La política nacional para la transversalización del enfoque intercultural¹³ planteó, en el lineamiento 2, “Garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los pueblos indígenas mediante la consolidación del marco jurídico y el fortalecimiento de la institucionalidad en materia de interculturalidad”. El punto 7 de dicho lineamiento precisa que la política buscará “promover, a través de procesos de Consulta Previa y mecanismos de participación, espacios de diálogo intercultural que logren generar canales de intercambio y comunicación con los pueblos indígenas”. La política no establece acciones, indicadores o metas específicas. Tampoco se ha presentado informes de avances en la implementación.

No obstante, desde el PNA 2021-2025 se planteó el tema de pueblos indígenas como parte de los diagnósticos y líneas de base para la elaboración de acciones estratégicas. De esa forma, se estableció una acción dirigida a fortalecer los procesos de consulta a los pueblos con base en el Convenio N° 169 de la OIT y la CER. Esta acción se encuentra a cargo del MINJUSDH y se realiza en conjunto con el MINCUL.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 19: Formular una propuesta para el fortalecimiento de la implementación de la consulta previa, con base en el Convenio N° 169 de la OIT y el marco de PR-CER, considerando el desarrollo de las actividades productivas en un contexto de desarrollo sostenible del país, con la participación de las entidades estatales competentes.	Informe técnico de propuesta sobre el estado de la implementación de la consulta previa y propuestas de medidas para su fortalecimiento	Meta (2021): Espacio intersectorial instalado. Meta (2022): 1 informe técnico de la propuesta sobre el estado de la implementación de la consulta previa y propuestas de medidas para su fortalecimiento. Meta (2023-2025): 1	A la fecha, el espacio intersectorial no ha sido instalado y, por tanto, no se registra avances sobre los indicadores y las metas.

13 La política fue publicada en octubre de 2015 a través del Decreto Supremo N° 003-2015-MC.

		informe anual sobre la implementación de la propuesta de actividades y avances del equipo intersectorial, así como de las propuestas de medidas para fortalecer la implementación de la consulta previa.	
--	--	--	--

En marzo de 2022 el Tribunal Constitucional emitió una sentencia (expediente N° 03066-2019-PA/TC) que declaró por mayoría simple improcedente la demanda de amparo interpuesta por las comunidades campesinas Chila Chambilla y Chila Pucará, en Puno, contra el Ministerio de Energía y Minas (MINEM) y otro. En dicha sentencia se señaló que el derecho a la consulta previa no estaría reconocido en la Constitución peruana, por lo que no se le considera como derecho fundamental. En ese sentido, no se podría reclamar su tutela a través de un proceso de amparo. La sentencia constituye un grave retroceso en la protección del derecho a la consulta, colisiona con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y, además, no concuerda con la política pública sobre CER y, específicamente, con el PNA 2021-2025, que incluye acciones para su fortalecimiento. La Defensoría del Pueblo expresó su postura en contra de esta sentencia.¹⁴

c) Normas o acciones estatales para aumentar la protección de los defensores de derechos humanos y sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de involucrarlos en los procesos de debida diligencia

El PNA 2021-2025 ha centrado sus acciones en la importancia de que las empresas incorporen acciones de debida diligencia dentro de todas sus actividades. En ese sentido, se adoptó una acción en específico que plantea

¹⁴ Para mayor información, puede consultarse el comunicado de Defensoría del Pueblo de marzo de 2022, que rechaza la sentencia del Tribunal Constitucional. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-rechaza-sentencia-del-tribunal-constitucional-que-desconoce-consulta-previa-a-los-pueblos-indigenas-como-derecho-fundamental/>

realizar una guía de debida diligencia en temas de personas defensoras de derechos humanos. La característica de las guías de debida diligencia es que su elaboración se encuentra coordinada con diferentes sectores, es decir, tanto personas defensoras de derechos humanos, como pueblos indígenas, empresas, entre otros que permitirá que los mecanismos a implementar sean participativos.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 71: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia en temas de personas defensoras de derechos humanos.	Guía de debida diligencia sobre personas defensoras de derechos humanos elaborada y presentada públicamente.	Meta (2021): 1 grupo de trabajo formado designado para la elaboración de la guía. Meta (2021): 1 guía sobre protección de personas defensoras de derechos humanos.	No se ha formado el grupo de trabajo y, por tanto, no se ha cumplido las otras metas.

d) Acciones del PNC para promover la protección de los defensores de derechos humanos y sensibilizar a las empresas, y gestionar casos presentados por pueblos indígenas y defensores de derechos humanos

En el PNA 2021-2025 se planteó una sola acción con la colaboración del PNC que se vincula con temas de capacitación con enfoque de PR-CER, entre los cuales se considera a pueblos indígenas y defensores de derechos humanos. En ese sentido, la acción N° 1 propone “Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/ as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales”. Al respecto, no se cuenta con información sobre los avances de la implementación de esta iniciativa.

Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas a garantizar los derechos laborales y a afrontar el grave problema de informalidad en el país (Capítulo III del informe de la OCDE)

Perú debería aumentar su presencia institucional y su capacidad para aplicar la ley en lo relativo a la protección de los derechos humanos, especialmente en las regiones (remotas) y con respecto a la economía informal. Además de los esfuerzos generales dirigidos a sacar a las empresas de la informalidad, Perú debería tomar medidas para detectar y abordar las violaciones de los derechos humanos en el sector informal.

a) Normas, políticas o acciones implementadas por el Estado nacional o subnacional para aplicar debidamente legislación que atiende el problema de la economía informal, especialmente en regiones

La problemática de la economía informal ha sido abordada en dos políticas públicas, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (en adelante, PNCP)¹⁵ y el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025¹⁶.

En primer lugar, el PNCP considera, dentro del objetivo prioritario N° 5, “Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno”. Para ello, establece tres lineamientos: 1) Generar y mejorar los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad; 2) Revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno; y 3) Mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales y vigentes.

Cabe indicar que el PNCP ha sido seriamente cuestionado tanto por partir de un diagnóstico ideologizado de la problemática del mercado laboral y la informalidad en particular, como por proponer la implementación del mismo tipo de medidas que han sido aplicadas en los últimos 20 años sin haber logrado reducir la informalidad y, más bien, ahondando las condiciones de precarización del empleo en el sector formal de la economía. Al

15 Esta política pública fue aprobada por Decreto Supremo N° 237-2019-EF.

16 Esta política pública fue aprobada por Decreto Supremo N° 009-2021-JUS

respecto, el informe de la OCDE sobre políticas públicas en materia de Conducta Empresarial Responsable indicó que “Perú debe garantizar que estos ajustes se lleven a cabo a través del diálogo social y que la protección de los derechos laborales no se debilite como resultado de ello”¹⁷, lo que no ha ocurrido hasta la fecha.

En cuanto a los lineamientos planteados en el PNA, estos se desglosan en ocho medidas que son señaladas a continuación:

- Actualización del marco normativo laboral
- Jornada a tiempo parcial
- Teletrabajo
- Modernización del régimen MYPE
- Mejora del marco legal de modalidades formativas
- Reestructuración de programas de inserción y promoción de empleabilidad
- Modernización del Servicio Nacional de Empleo
- Modernización del Sistema de Inspección del Trabajo

En 2020 las órdenes de fiscalización programadas cerradas (operativos), que cumplieron con la medida de requerimiento (culminaron en informe), se han reducido en un 48.8 % respecto al año 2019. En esa línea, se advierte que las órdenes de fiscalizaciones programadas (operativos) disminuyeron en el 2020 por efecto de la pandemia; por consiguiente, las órdenes de fiscalización programadas que cumplieron con la medida de requerimiento disminuyeron (MEF, 2021, p.8-9).¹⁸

En segundo lugar, en el PNA se consideró el tema de la informalidad dentro de las acciones N° 23 y 49. La primera hace referencia a la necesidad de integrar medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas. De esa forma, el PNA considera que el marco de los Principios Rectores puede contribuir a disminuir la informa-

17 OCDE (2020), Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú, OCDE París, Pg. 38. Vease en <https://mneguidelines.oecd.org/Estudios-de-la-OCDE-sobre-politicas-publicas-de-conducta-empresarial-responsable-Peru.pdf>

18 Para mayor información, puede consultarse el Informe de evaluación de implementación de 2020 de la Política Nacional de competitividad y productividad 2019 - 2030. Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PNCP_Formato_2_Informe_Evaluacion_Implementacion.pdf

lidad en aspectos de compra pública, pero también aportar en la formalización de pequeñas, medianas y microempresas, incluidas aquellas que forman parte de las cadenas de suministro. Asimismo, Perú debe seguir avanzando en garantizar que la compra pública excluya a las empresas que directamente o a través de sus cadenas de suministro incurran en trabajo forzoso, peores formas de trabajo infantil y otras graves vulneraciones de derechos humanos. Asimismo, el Estado debe promover medidas para que, a través de la compra pública, se incentive en las empresas y en sus cadenas de suministro el respeto de los derechos humanos (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, p. 73).

La segunda acción hace énfasis en el trabajo infantil en espacios informales en las cadenas de producción. Ello debido a que el estudio de la OCDE precisa que “el trabajo infantil sigue generalizado en Perú y es un fenómeno predominante en el sector informal” (OCDE, 2020, p. 41), por lo que la acción N° 49 está dirigida a fortalecer una política pública de conducta empresarial responsable en sectores no atendidos en el sector informal. Estas acciones se encuentran alineadas a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 23: Evaluar, con base en el informe de evaluación el estado situacional, la incorporación de medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas; así como prevenir que el Estado contrate con empresas que incurran en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados al trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de su cadena de suministro; y promover y garantizar el respeto de los derechos	Informe que, con base en la evaluación del estado situacional, debe identificarse medidas apropiadas para contribuir con la formalización, prevenir que el Estado contrate con empresas que incurran en graves vulneraciones de derechos humanos, directamente o a través de su cadena de suministro; y promueva que	Meta (2023): Informe que identifique las medidas apropiadas. Meta (2023-2025): Informe anual que dé cuenta de las medidas implementadas.	En 2023 se debe publicar el primer informe que identifique las medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas.

humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro. Esta acción está a cargo del MINJUSDH, OSCE, MEF y PERÚ COMPRAS, en coordinación con otras entidades competentes.	las empresas y sus cadenas de suministro respeten los derechos humanos.		
Acción N° 49: Elaborar un estudio que comprenda un análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal.	Estudio de análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal y cadenas de producción.	Meta (2023): Contar con un Estudio respecto del trabajo infantil en el sector informal.	En 2023 se debe publicar el primer informe que identifique el trabajo infantil en sector informal y cadenas de producción.

b) Normas, políticas o acciones dirigidas a sacar a las empresas de la informalidad y para detectar violaciones de los derechos humanos en el sector informal

Desde el PNA se han adoptado 4 acciones referidas a disminuir los niveles de informalidad en las empresas públicas y privadas a través de la formalización económica, brindar servicios a través del Centro Integrado “Formaliza Perú” y acciones de debida diligencia.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 63: Fortalecer la fiscalización a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de normativa que se vincule a la formalización económica.	a) Número de trabajadores incorporados en el registro de trabajadores en planilla.	Meta (2021): 78,000. Meta (2022): 80,000. Meta (2023): 85,000. Meta (2024): 90,000. Meta (2025): 95,000.	En 2021 se superó la meta y se logró incorporar a 313,923 trabajadores en planilla. Aún no se cuenta con el reporte de 2022.
	b) Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas privadas.	Meta (2021): 11,000. Meta (2022): 11,500. Meta (2023): 12,000. Meta (2024): 12,500. Meta (2025): 13,000.	En 2021 se superó la meta y se ejecutó 23,287 inspecciones. No se cuenta con el reporte de 2022.

	c) Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas públicas.	Meta (2021): 10. Meta (2022): 12. Meta (2023): 14. Meta (2024): 16. Meta (2025): 18.	En 2021 se superó la meta y se ejecutó 758 inspecciones. No se cuenta con el reporte de 2022.
Acción N° 64: Implementar los servicios del Centro Integrado "Formaliza Perú", a nivel nacional.	Número de Regiones que han implementado el Centro Integrado Formaliza Perú.	Meta (2025): 24 regiones implementadas.	En 2025 se reportará los avances de la implementación.
Acción N° 69: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida al sector de micro y pequeña empresa para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia.	Guía de debida diligencia para micro y pequeñas empresas elaborada, presentada e implementada.	Meta (2022): Guía elaborada, presentada e implementada.	No se cuenta con reporte de avances de implementación, aunque el MINJUSDH ha informado que, con el apoyo del PNUD, se encuentra elaborando la mencionada guía.
	Informes de seguimiento de la implementación de la guía.	Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.	En 2023 se debe emitir el primer reporte sobre los avances de la implementación.
Acción N° 70: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida a unidades mineras en pequeña escala para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia.	Guía de debida diligencia para unidades mineras en pequeña escala elaborada, presentada e implementada.	Meta (2022): Guía elaborada, presentada e implementada. Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.	No se cuenta con reporte de avance de implementación.
	Informes de seguimiento de la implementación de la guía.	Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.	En 2023 se reportará los avances de la implementación.

La Política Nacional de Empleo Decente (en adelante, PNED) publicada en 2021¹⁹, es un instrumento de política pública, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que orienta esfuerzos para abordar el problema del “elevado déficit de empleo decente en mujeres y hombres en su diversidad” (p. 5). En ese sentido, dentro de los seis objetivos prioritarios planteados, dos hacen referencia a aspectos de lucha contra la informalidad. El objetivo N° 3 está referido a “incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas” y el objetivo N° 4, a “ampliar acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores”. El objetivo N° 3 se dirige a las empresas, con especial énfasis en las unidades productivas y emprendimientos. De esa forma, contempla siete lineamientos.

- Ampliar la oferta de fuentes de financiamiento de unidades productivas establecidas y/o emprendimientos en etapa inicial.
- Brindar información y asesoría sobre fuentes de financiamiento alternativo para conductoras y conductores de unidades productivas establecidas y emprendimientos en etapa inicial.
- Mejorar las capacidades y acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial o de negocio, de innovación y de adopción de la tecnología de las y los conductores de unidades productivas y emprendimientos (incluye a las y los autoempleados).
- Simplificar los regímenes tributarios para las unidades productivas de menor tamaño.
- Implementar servicios y programas que promuevan el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados.
- Desarrollar estrategias y espacios que promuevan la asociatividad y fortalecimiento de las cadenas de valor de las unidades productivas.
- Mejorar las herramientas de fiscalización, la difusión de la normativa y los procesos para combatir la informalidad empresarial, y asegurar la continuidad dentro de la formalización.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo instaló en agosto de 2022 una “Mesa de trabajo encargada de proponer mecanismos

19 Se publicó a través del Decreto Supremo N° 013-2021-TR. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf?v=1623777587>

específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo en condiciones de trabajo decente”. Con una duración de 90 días, el objetivo fue elaborar un plan de trabajo y lineamientos de política y propuesta de modelo de servicio que apoye el autoempleo productivo²⁰. Al respecto, no se ha registrado el nivel de avance de esta medida.

Perú debería asegurar el mantenimiento de un fuerte y participativo sistema jurídico y regulatorio para la protección de los derechos laborales. En particular, debería redoblar significativamente sus esfuerzos destinados a detectar y abordar las violaciones de los derechos laborales por parte de las empresas, aumentando el personal, la independencia y la autoridad de la SUNAFIL.

a) Normas, políticas o acciones para asegurar el mantenimiento de un fuerte y participativo sistema jurídico y regulatorio para la protección de los derechos laborales.

El PNA ha considerado tres acciones dirigidas a reforzar el sistema de protección de derechos laborales en empresas públicas y privadas, con especial énfasis en poblaciones vulnerables.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 26: Promover la adecuación del marco normativo laboral, a fin de proteger a las personas LGBTI desde un enfoque diferencial.	Propuestas de modificación normativa para incluir categorías legales de protección de las personas LGBTI.	Meta (2023): Elaboración de propuesta normativa.	En 2023 se debe reportar los avances de la implementación.
	Propuestas normativas que reconozcan los derechos laborales y de seguridad social a las parejas del colectivo LGBTI.	Meta (2022): Elaboración de informe técnico que sustente las propuestas normativas para el reconocimiento de los derechos laborales y seguridad social a	No se cuenta con reporte de avance de implementación.

²⁰ Para mayor información, puede consultarse la Resolución Ministerial N° 229-2022-TR. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3500187/RM%20N%C2%B0229-2022-TR.pdf?v=1660606964>

		las parejas del mismo sexo.	
Acción N° 85: Adoptar medidas que eviten riesgos reales y potenciales a la seguridad y salud de los trabajadores.	A) Número de capacitaciones y/o orientaciones en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.	Meta (2021): 900 orientaciones. Meta (2022): 930 orientaciones. Meta (2023): 960 orientaciones. Meta (2024): 990 orientaciones. Meta (2025): 1020 orientaciones.	No se cuenta con reporte de avance de implementación.
	b) Número de empresas fiscalizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	b) Meta (2021): 1950 inspecciones. Meta (2022): 1970 inspecciones. Meta (2023): 1990 inspecciones. Meta (2024): 2010 inspecciones. Meta (2025): 2030 inspecciones.	En 2021 se superó la meta y se logró llegar a 14,239 empresas fiscalizadas. No se cuenta con el reporte de avances de 2022.
Acción N° 63: Fortalecer la fiscalización a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de normativa que se vincule a la formalización económica.	a) Número de trabajadores incorporados en el registro de trabajadores en planilla.	Meta (2021): 78,000. Meta (2022): 80,000. Meta (2023): 85,000. Meta (2024): 90,000. Meta (2025): 95,000.	En 2021 se superó la meta y se logró incorporar a 313,923 trabajadores a planilla. No se cuenta con el reporte de avances de 2022.
	b) Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas privadas.	Meta (2021): 11,000. Meta (2022): 11,500. Meta (2023): 12,000. Meta (2024): 12,500. Meta (2025): 13,000.	En 2021 se superó la meta y se logró llegar a 23,287 inspecciones. No se cuenta con el reporte de avances de 2022.
	c) Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas públicas.	Meta (2021): 10. Meta (2022): 12. Meta (2023): 14. Meta (2024): 16. Meta (2025): 18.	En 2021 se superó la meta y se logró llegar a 758 inspecciones. No se cuenta con el reporte de avances de 2022.

Por otro lado, la PNED en su objetivo prioritario N° 4 busca ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.

- Ampliar mecanismos y/o alternativas del aseguramiento en salud y cobertura de pensiones de las y los trabajadores.
- Ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral.
- Implementar acciones que fomenten la formalización laboral de mujeres y hombres en su diversidad desde las unidades productivas.
- Actualizar y ampliar progresivamente la cobertura del listado de actividades económicas en beneficio del aseguramiento de riesgos laborales.
- Implementar mecanismos de protección ante pérdida de empleos y/o ingresos para las y los trabajadores.
- Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores.
- Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre las y los actores sociales.

Aún no se cuenta con reportes de avances sobre la implementación del PNED.

b) Normas, políticas o acciones para fortalecer a la SUNAFIL (aumentando personal, independencia y la autoridad)

La PNED establece en el Lineamiento 4.2 que se requiere ampliar la capacidad de fiscalización de las autoridades competentes en seguridad de salud en el trabajo y en materia laboral, donde se considera el servicio de inspección a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), que se encontraría a cargo de SUNAFIL. Al respecto, no se cuenta con información de reporte de implementación.

Perú debería redoblar sus esfuerzos para garantizar una aplicación plena del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva tanto en la legislación como en la práctica, según lo recomendado por los órganos de control de la OIT. Para apoyar estos esfuerzos, el PNC debería priorizar la promoción de los

objetivos del Capítulo V de las Líneas Directrices entre las empresas, las organizaciones de empleadores y los sindicatos.

a) Normas, políticas, o acciones para garantizar una aplicación plena del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva tanto en la legislación como en la práctica, según lo recomendado por la OIT

La Política Nacional de Empleo Decente establece dos lineamientos dirigido a aspectos de negociación colectiva y diálogo social: El primero, el lineamiento 4.6, precisa: Difundir el conocimiento sobre los derechos de las y los trabajadores, para ello precisa dos acciones:

- Servicios de información y orientación para la negociación colectiva y sindicación.
- Servicios de información para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura en seguridad social.

El segundo, el lineamiento 4.7, establece: Fomentar el diálogo social que contribuya al empleo decente entre los actores sociales. Para ello, propone tres servicios: gestión de espacios y procesos de diálogo y/o de consulta en materia sociolaboral, asistencia técnica a las secretarías técnicas de los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo, y otros espacios regionales de diálogo sociolaboral y capacitaciones técnicas a los actores que participan del diálogo sociolaboral.

La PNED no especifica las metas a alcanzar durante el periodo de 2022 a 2025. Solo establece los servicios a brindar. De acuerdo con el reporte de cumplimiento de la implementación de la PNED, respecto al lineamiento N° 4, se reporta que en 2021 se alcanzó seis espacios y procesos de diálogo gestionados tal como se había programado. De acuerdo a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), este resultado se debió a que se contó con los recursos financieros, humanos y tecnológicos para poder realizar las actividades de diálogo social.

Asimismo, en 2021, el número de asistencias técnicas para el diálogo sociolaboral regional ascendió a 18, igual a la meta programada. El motivo más

importante para lograr el cumplimiento del objetivo fue la planificación y monitoreo constante de la actividad por parte del equipo de la Secretaría Técnica del CNTPE. Respecto a capacitaciones técnicas a los actores que participan del diálogo sociolaboral, se alcanzó seis capacitaciones en el manejo de herramientas de diálogo con resultados por parte de la Secretaría Técnica del CNTPE.

Las dos acciones de la PNED están dirigidas principalmente a incentivar el conocimiento en el ámbito de negociación colectiva y diálogo social, pero no necesariamente a garantizar el acceso a estos derechos en la práctica.

Además, el PNA 2021-2025 establece acciones de sensibilización respecto de los derechos laborales especialmente en la cadena de producción. Así, la acción N° 84 busca: Brindar información y sensibilizar sobre la debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros, para lo cual en 2022 se previó la elaboración de una cartilla informativa sobre las medidas de debida diligencia para el respeto de los derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros. Sin embargo, esta cartilla todavía no ha sido publicada.

b) Políticas o acciones de promoción por parte del PNC de los objetivos del Capítulo V de las Líneas Directrices de la OCDE, dirigidos a empresas, organizaciones de empleadores y sindicatos

No se tiene reporte sobre acciones implementadas por el PNC para alcanzar los objetivos del capítulo V de las líneas directrices.

El Gobierno debería garantizar que se cumplan las leyes y regulaciones laborales, en particular las relativas a cuestiones clave como trabajo forzoso e infantil, así como la no discriminación. Debería también asegurar que las autoridades pertinentes (a nivel central y regional) tengan suficientes recursos y capacidad para supervisar el cumplimiento por parte de las empresas y responder a cualquier violación. En particular, el Gobierno debería garantizar que el PNC sea suficientemente visible y accesible, y tenga suficientes conocimientos especializados y capacidad para promover el cumplimiento de las Líneas Directrices por parte de las empresas

en la materia, así como para gestionar de manera efectiva los casos relacionados.

a) Normas, políticas o acciones para asegurar el cumplimiento de normativa sobre trabajo forzoso e infantil, así como no discriminación.

El PNA abordó el tema de trabajo infantil como uno de 23 temas priorizados en el diagnóstico y línea de base. De forma transversal, se tomó en cuenta el tema del trabajo forzoso. Así, la acción N° 21 plantea: “Garantizar que todas las formas peligrosas de trabajo queden prohibidas para los menores de 18 años”. El indicador es realizar un informe técnico que proponga un listado de trabajos peligrosos, elaborado como parte de las actividades del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI).

La acción N° 23 establece evaluar, con base en el informe de evaluación del estado situacional, la incorporación de medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas; así como prevenir que el Estado contrate con empresas que incurren en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados al trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de su cadena de suministro; y promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro.

La acción N° 49 plantea elaborar un estudio que comprenda un análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal. Esta acción tiene como meta contar con el estudio en 2023, por lo que todavía no se cuenta con el reporte de avances de su implementación.

La Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI) 2012-2021 tuvo seis objetivos: incrementar la conclusión oportuna de la educación básica y el uso creativo del tiempo libre de los niños, niñas y adolescentes; reducir la tolerancia social al trabajo infantil; mejorar las condiciones laborales del trabajo adolescente permitido; incrementar y fortalecer servicios de detección, protección y sanción frente al trabajo in-

fantil peligroso y la explotación infantil y adolescente; e identificar el trabajo infantil y generar información y conocimiento.

Los avances de ENPETI fueron reportados en los informes anuales del Plan Nacional por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021. El IX informe del PNAIA del año 2021 señala que en 2020 hubo un aumento en el porcentaje de niñas, niños y adolescentes que trabajan por debajo de la edad mínima. Se observa que en el país se pasó de 17.2 % en 2019 a 20.1 % en 2020, lo que significa un aumento de 2.9 %. Asimismo, en el año 2020 se observa un aumento en el número de horas semanales que laboran las niñas, niños y adolescentes que trabajan por debajo de la edad mínima.

La ENPETI ha planteado que en 2021 debía alcanzarse el 0 % de niñas, niños y adolescentes de 5 a 13 años de edad que trabajan por debajo de la edad mínima y el valor del indicador en 2012. La línea base fue 22.2 %, por lo que la brecha inicial fue de 22.2 puntos porcentuales. Sin embargo, según información preliminar, en 2020 el valor fue de 20.1 %.

El IX reporte de la ENPETI ha señalado que existen dificultades en el ámbito del trabajo infantil como falta de consolidación de las articulaciones o coordinaciones intersectoriales para el desarrollo de intervenciones integrales en el territorio. Esto considerando que las estrategias más efectivas para enfrentar el trabajo infantil como un problema público exigen la concertación de esfuerzos por parte de los diferentes sectores de la gestión pública, además de organizaciones clave, como de empleadores, trabajadores y de la sociedad civil. Dichas dificultades son las siguientes:

- Las medidas sanitarias para controlar el contagio de la COVID-19 han limitado el acceso a niñas, niños, adolescentes, padres y madres productoras agrícolas, en áreas rurales, a información y sensibilización sobre el trabajo infantil.
- Los constantes cambios o rotaciones del personal en las DRTPE/GRTPE suponen un retraso en el desarrollo de las intervenciones de política pública.
- La implementación de la atención remota es limitada por la brecha digital que sufren los usuarios.

El Plan Nacional de lucha contra el trabajo forzoso tiene dos objetivos: desarrollar una adecuada capacidad de respuesta institucional del Estado para la prevención y erradicación del trabajo forzoso, y reducir la tolerancia de la población frente al trabajo forzoso. El Plan Nacional de lucha contra el trabajo forzoso tiene por objetivos específicos generar y difundir información sobre prevalencia, características y factores de riesgo de trabajo forzoso en las zonas de mayor vulnerabilidad al trabajo forzoso, y sobre la oferta de servicios que existen en el país para prevenir, identificar y denunciar el trabajo forzoso. Este plan no cuenta con reporte de implementación.

b) Políticas o acciones que aseguren que las autoridades nacionales y regionales tengan suficientes recursos y capacidad para supervisar el cumplimiento por parte de las empresas y responder a cualquier violación

No se cuenta con información sobre los recursos y capacidades de autoridades nacionales y regionales para la supervisión del cumplimiento de las empresas para evitar violaciones de derechos humanos.

c) Acciones para garantizar que el PNC sea suficientemente visible y accesible, y tenga suficientes conocimientos especializados y capacidad para promover el cumplimiento de las Líneas Directrices de la OCDE por parte de las empresas, así como para gestionar de manera efectiva los casos relacionados

En el PNA, el PNC tiene una acción en conjunto con el MINJUSDH que está centrada en temas de capacitación que precisa crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales.

Esta acción no cuenta con un reporte del avance de implementación, pese a que la OCDE ha planteado desde el año 2020 una hoja de ruta²¹ a los go-

21 Véase: “Puntos nacionales de contacto para la conducta empresarial responsable: proporcionando acceso a la reparación. 20 años y el camino por recorrer”. OCDE, 2020.

biernos, incluido el peruano, para que fortalezcan sus PNC, especialmente como mecanismo que contribuya a la solución de controversias en el ámbito de la conducta empresarial responsable. Esta hoja de ruta está orientada a:

- Aumentar la visibilidad y la exposición de los PNC.
- Garantizar la accesibilidad en general a los PNC.
- Respetar los plazos orientativos en la medida de lo posible.
- Influir en los resultados de la reparación de manera más coherente.
- Garantizar un procedimiento equitativo y adecuado.

A fin de lograr estos objetivos, la OCDE ha solicitado a los gobiernos acciones para:

- Incrementar los recursos, tanto humanos como económicos, de los PNC, en la medida que se ha verificado que prácticamente la mitad de los PNC solo cuentan con personal a tiempo parcial, por lo que es probable que la actividad promocional se vea limitada y se produzca retrasos en la gestión de los casos. La OCDE recomienda especialmente que los recursos humanos sean cubiertos a través de un procedimiento de contratación competitivo que exija que los candidatos estén especializados en CER y resolución de conflictos.
- Mejorar la estructura de los PNC, para posibilitar la participación de las partes interesadas, en tanto el 25 % de los gobiernos no las incluye en la estructura de sus PNC. Asimismo, se recomienda garantizar que la estructura, funciones y responsabilidades, como unidad organizativa del PNC, estén claramente definidas y bien determinadas. La OCDE también ha verificado que el personal de muchas PNC se compone de funcionarios de escala media o inferior, cuyo liderazgo se limita a informar a un alto funcionario que tiene asignados otros deberes y no está relacionado directamente con el PNC, lo que puede generar que los funcionarios asignados a un PNC tengan poca experiencia en CER, que la naturaleza de su cargo dificulte el acceso a las partes interesadas clave, y que se genere una débil confianza en el mecanismo.

- Maximizar la capacidad de reparación de la red de PNC, a través de prácticas de mejor coordinación en toda la red de PNC de la región (de las cuales ya existen algunas experiencias exitosas promovidas por la OCDE), y optimizar la tramitación conjunta de casos.
- Monitorear la eficacia de los PNC. Uno de los mecanismos propuestos por la OCDE es la evaluación por pares. De hecho, el PNC peruano ha sido evaluado bajo esta metodología en junio del presente año. Los resultados aún están pendientes de publicación.

Implementación de
las recomendaciones
de la OCDE
dirigidas a garantizar
el derecho al
medio ambiente:
justicia ambiental,
deforestación y daños
a la biodiversidad;
sector minero
(Capítulo IV del
informe de la OCDE)

El Gobierno debería alentar a las empresas a que, como parte de sus procesos de debida diligencia en sus cadenas de suministro, identifiquen, aborden e implementen expectativas relacionadas con la adaptación y la resiliencia frente al cambio climático y los objetivos de reducción de las emisiones de GEI, en particular respecto de los sectores prioritarios identificados.

Políticas o acciones dirigidas a que las empresas identifiquen medidas en relación con el cambio climático en sus proceso de debida diligencia

El PNA 2021-2025 establece que el Plan Nacional de Acción Ambiental y la Política Nacional del Ambiente incluyan el enfoque CER dentro de su normativa. En ese sentido, se ha establecido dos metas para cada indicador, precisando que el enfoque debe ser incorporado para acciones relativas a cuestiones ambientales, pero también que, entre 2023 a 2025, se tendrá un reporte de los avances de la implementación de las políticas. La acción se encuentra a cargo del Ministerio del Ambiente.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Nº 45 del PNA incorpora la CER al cuidado del medio ambiente. De esa forma, expresa: Incorporar expresamente el enfoque de PR-CER en las acciones relativas al cambio climático, diversidad biológica y ordenamiento territorial ambiental en el próximo Plan Nacional de Acción Ambiental y en la Política Nacional del Ambiente.	a) Plan Nacional de Acción Ambiental, contemplando o expresamente el enfoque de PR-CER en las acciones relativas al cambio climático, diversidad biológica y ordenamiento territorial ambiental.	a) Meta (2022): Incorporación expresa del enfoque de PR-CER en el próximo Plan Nacional de Acción Ambiental. Meta (2023-2025): Informe anual sobre avances de la implementación del plan.	Todavía no se ha publicado el nuevo Plan Nacional de Acción Ambiental (el último tuvo una vigencia del 2011 al 2021), por lo que queda pendiente la implementación de esta acción.
	b) Política Nacional del Ambiente contempla expresamente el enfoque PC- CER en las acciones.	b) Meta (2022): Incorporación expresa del enfoque de PR-CER en la Política Nacional del Ambiente. Meta (2023-2025): Informe anual sobre avances de la imple-	Todavía no se ha publicado la Política Nacional del Ambiente, por lo que queda pendiente la implementación de esta acción.

		mentación de la Política.	
--	--	---------------------------	--

Con la apertura de nuevos tribunales dedicados a cuestiones ambientales, es necesario continuar desarrollando la capacidad institucional del sistema judicial ambiental para garantizar el acceso a la justicia.

a) Normas, políticas o acciones para fortalecer la capacidad institucional del sistema judicial ambiental

En junio de 2022, la Comisión Nacional de Gestión Ambiental del Poder Judicial presentó el Observatorio de Justicia Ambiental, un espacio que facilita el acceso a información al personal del sistema de justicia, a personas defensoras de derechos humanos y a la ciudadanía en general. Para la plataforma se prevé información sobre materia ambiental (carga procesal, tipos de proceso y sentencias por distrito judicial), jurisprudencia y normatividad. Este instrumento permite dar seguimiento y monitoreo a cuestiones ambientales, lo que fortalece el sistema ambiental. La plataforma cuenta con el apoyo de Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR).²²

En ese mismo año se desarrolló el “Curso de Especialización en fiscalización forestal y de fauna silvestre dirigido a jueces y servidores del Poder Judicial”, en coordinación con el Poder Judicial y el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre (OSINFOR), con el objetivo de fortalecer las capacidades y conocimientos en el ámbito de la fiscalización administrativa.²³

Los impactos sobre los derechos ambientales en Perú (los cuales a menudo están vinculados a impactos ambientales negativos de proyectos a gran escala y afectan a los pueblos indígenas) ponen de relieve la necesidad de garantizar protecciones regulatorias sólidas y la aplicación de la legislación para prevenir las violaciones

22 Para mayor información, puede visitarse el siguiente enlace: <https://observatoriogeneroyjusticiaambiental.org/>

23 Este curso fue organizado de manera conjunta con la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental y la Comisión Nacional de Gestión Ambiental del Poder Judicial. Además, cuenta con el apoyo y asistencia técnica del Programa FOREST de USAID y el Servicio Forestal de los Estados Unidos.

por parte de las empresas del derecho a un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida, así como la necesidad de garantizar que los derechos de los defensores de los derechos humanos relacionados con el medio ambiente estén protegidos. Esto incluye salvaguardar las vías de acceso a la información ambiental, los procesos de participación pública, y el acceso a la justicia ambiental a través del sistema judicial. El Gobierno debería priorizar la ratificación del Acuerdo de Escazú como primer paso para garantizar estas protecciones.

a) Suscripción y ratificación del Acuerdo de Escazú

El proyecto de ratificación del Acuerdo de Escazú (Resolución Legislativa N° 239) fue archivado por la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso de la República, que ratificó el dictamen negativo aprobado en octubre de 2020. El PNA no incluyó entre sus acciones ninguna relacionada directamente con la promoción del Acuerdo de Escazú.

El Gobierno podría alentar a las empresas a tener en cuenta las dependencias, los riesgos y los impactos relacionados con la biodiversidad en los procesos de debida diligencia basados en el riesgo.

a) Políticas o acciones dirigidas a alentar a las empresas a tener en cuenta las dependencias, los riesgos y los impactos relacionados con la biodiversidad en los proceso de debida diligencia

El PNA 2021-2025 estableció dos acciones orientadas a fortalecer los mecanismos de participación ciudadana, con enfoque de empresas y derechos humanos, en el Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) y a promover guías para la evaluación de los proyectos en el marco del SEIA.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
<p>Acción N° 46: Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.</p>	<p>Informe de evaluación sobre la incorporación del enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.</p>	<p>Meta (2021-2022): 1 informe de evaluación de los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana.</p> <p>Meta (2022-2023): Normativas, guías, entre otros que incluyan el enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del SEIA.</p> <p>Meta (2023-2024): Reporte de la implementación de las normativas, guías, entre otros que incluya el enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del SEIA.</p> <p>Meta (2024-2025): Reporte de evaluación y seguimiento (retroalimentación) sobre la implementación de las normativas, guías, entre otros que incluya el enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del SEIA.</p>	<p>No se cuenta con reporte de avances de implementación.</p>

<p>Acción N° 47: Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser integrados en las guías, manuales y otros documentos del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos, con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, según sea el caso.</p>	<p>Guías, manuales y otros documentos para los evaluadores y titulares de proyectos en el marco del SEIA, que incorporen el enfoque PR-CER.</p>	<p>Meta (2021-2022): 01 informe de evaluación de los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser integrados en las guías, manuales y otros documentos del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos, con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, según sea el caso. Meta (2022-2023): Guías, Manuales, entre otros documentos del SEIA que incluyan el enfoque de PR-CER, relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos. Meta (2023-2024): Reporte de la implementación de Guías, Manuales, entre otros documentos del SEIA que incluyan el enfoque de PR-CER, relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos. Meta (2024-2025): Reporte de evaluación y seguimiento (retroali-</p>	<p>No se cuenta con reporte de avance de implementación.</p>
--	---	--	--

		mentación) sobre la implementación de las Guías, Manuales, entre otros documentos del SEIA, que incluyan el enfoque de PR-CER, relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos.	
--	--	---	--

La deforestación podría ser abordada por medio de la aplicación del marco regulatorio existente y el desarrollo de la capacidad de las instituciones encargadas de aplicar la ley, particularmente a nivel regional y local.

a) Normas, políticas o acciones dirigidas a fortalecer las capacidades estatales para combatir la deforestación, especialmente en espacios regionales

La acción estratégica N° 4.1 del Plan Nacional de Acción Ambiental 2011-2021 planteó: Reducir la tasa de deforestación de bosques primarios, impulsando su conservación y aprovechamiento sostenible. Para ello, consideró 3 indicadores:

- Porcentaje de reducción de la tasa anual promedio de deforestación.
- Porcentaje de bosques categorizados incorporados al ordenamiento forestal.
- Porcentaje de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) por uso del suelo, cambio de uso del suelo y silvicultura (Uscuss).

De acuerdo con el reporte 2021 del Plan Nacional de Acción Ambiental, con datos de la plataforma Geobosques del MINAM, en 2020 la pérdida de bosques alcanzó las 203,272 hectáreas, la cifra más alta en los últimos veinte años.

En segundo lugar, se precisa que al 2020 se contó con una superficie de 60,180,065 hectáreas de bosques categorizados a nivel nacional en el marco

del ordenamiento forestal vigente. El porcentaje ha sido calculado sobre la base de la superficie total de bosques, que es de 73,973,000 hectáreas.

En tercer lugar, la DGCCD ha elaborado el Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero 2016 (INGEI, 2016). En dicho inventario, para 2016, las emisiones por el uso del suelo, cambio de uso de suelo y silvicultura fueron de 108,991.29 Gg CO₂eq (que representan el 53 % de las emisiones nacionales). Asimismo, en dicho INGEI se aprecia que las emisiones del sector UTCUTS para el año 2000 fueron de 160 218.12 Gg CO₂eq (que representan el 72% de las emisiones nacionales). Por tanto, el porcentaje de reducción de las emisiones de GEI del sector UTCUTS, del año 2016 respecto al año 2000 es de 32 %²⁴.

Asimismo, la acción estratégica N° 4.2 Impulsar la forestación y reforestación a nivel nacional como un medio para mejorar, aplicar o crear la provisión de servicios ambientales. Para ello consideró el siguiente indicador:

- Número de hectáreas forestadas y reforestadas.

De acuerdo con el reporte 2021 del Plan Nacional de Acción Ambiental, no se puede determinar el avance, pues no se cuenta con línea base. Durante el 2020, se registró un total de 6954.88 hectáreas de plantaciones forestales. No se tiene una meta establecida para medir el avance al 2020 respecto a la meta 2021 y su indicador.²⁵

Asimismo, todavía no se ha publicado el nuevo Plan Nacional de Acción Ambiental, por lo que no se tiene información si estos objetivos permanecerán y el nivel de avance que se tuvo hasta 2021. En el caso del PNA 2021-2025, no se incluyó acciones sobre este tema.

Asegurar que las regulaciones que protegen los derechos humanos sean implementadas de manera efectiva y que los mecanismos de reparación estén disponibles cuando se produzcan violaciones

24 Para mayor información, puede consultarse el reporte del Plan Nacional de Acción Ambiental 2011-2021, p. 55. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2829472/REPORTE%20DE%20SEGUIMIENTO%20-PLANAA%20PER%20C3%9A%202011-2021%20-%20MINAM%20-%20DGPIGA.pdf>

25 Ídem, p. 56.

causadas por las empresas, en particular en regiones remotas. A tal efecto, la capacidad y los recursos de los mecanismos judiciales y no judiciales para hacer frente a las violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas deberían ser aumentados. Debería prestarse especial atención a las violaciones cometidas por empresas informales en sectores específicos (tales como la minería, el petróleo y el gas y la agricultura), y contra grupos vulnerables

a) Normas, políticas o acciones para dotar de mayor capacidad y recursos a los mecanismos judiciales y no judiciales para hacer frente a las violaciones de los derechos humanos cometidas por las empresas

En diciembre de 2021, se creó una Fiscalía Supraprovincial Especializada en Materia Ambiental, con sede en la ciudad de Lima y con competencia en todo el territorio nacional, debido a que existía sobrecarga en las fiscalías especializadas en materia ambiental, especialmente en las de Cusco y Loreto²⁶.

No se cuenta con información sobre la adopción de acciones para dotar de mayor capacidad y recursos a mecanismos judiciales y no judiciales en temas de violaciones de derechos humanos cometidos por empresas de sectores extractivos como minería, petróleo, gas y/o agricultura.

b) Políticas o acciones para priorizar atención de violaciones cometidas por empresas informales en minería, petróleo y gas y agricultura y contra grupos vulnerables

El PNA 2021-2025 ha incluido acciones estratégicas para promover la formalización en temas de compras públicas y en cadenas de suministros. En ese sentido, la primera acción busca prevenir posibles vulneraciones de derechos humanos con especial énfasis en los temas de trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil.

²⁶ Para mayor información, puede consultarse la Resolución de la Junta de Fiscales N° 090-2021-MP-FN-JFS. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-fiscalia-supraprovincial-especializada-en-materia-ambi-resolucion-no-090-2021-mp-fn-jfs-2026834-1/>

La acción N° 23 propone evaluar, con base en el informe de evaluación del estado situacional, la incorporación de medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas; así como prevenir que el Estado contrate con empresas que incurrir en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados con el trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de sus cadenas de suministro; y promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro. La segunda acción se encuentra dirigida a diagnosticar e identificar las condiciones, características del trabajo infantil dentro de espacios informales que, de acuerdo con las líneas de base realizadas para el PNA, son actividades recurrentes en las que se generan vulneraciones a derechos como la salud y educación de las niñas y niños que laboran.

Como meta, la acción N° 23 establece que en 2023 se identificará las medidas apropiadas a adoptar y, a partir de ello, se elaborará un informe anual para dar cuenta de esas medidas. En ese sentido, a partir de este año se debería reportar el avance de las medidas adoptadas.

Asimismo, la acción N° 49 propone la elaboración de un estudio que comprenda un análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal. En ese sentido, la meta en 2023 es contar con un estudio sobre el trabajo infantil en el sector informal. De acuerdo con el informe de diagnóstico de trabajo infantil, existe vulneración de derechos de niños, niñas y adolescentes en actividades informales de minería y agricultura.

Las acciones abordadas por el PNA 2021-2025 están dirigidas especialmente a temas de informalidad en el régimen de compras públicas y cadenas de suministro, con especial énfasis en temas de trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil. El objetivo es evitar que se contrate con empresas que no eleven o incorporen estándares de debida diligencia dentro de su cadena de producción. Las acciones abordadas no están dirigidas a abordar las violaciones cometidas por empresas informales en minería, petróleo y gas y agricultura, pero sí a prevenir que puedan generarse. Adicionalmente, el PNA establece mecanismos de seguimiento a la implementación de medidas de debida diligencia a las empresas.

El gobierno podría alentar a las empresas a tener en cuenta las dependencias, los riesgos y los impactos relacionados con la biodiversidad en los procesos de debida diligencia basados en el riesgo.

Políticas o acciones dirigidas a alentar a las empresas a tener en cuenta las dependencias, los riesgos y los impactos relacionados con la biodiversidad en los procesos de debida diligencia

El PNA 2021-2025 considera dos acciones referidas a temas de sostenibilidad ambiental dirigidas a empresas:

En primer lugar, la acción N° 46 propone: Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). Las metas propuestas para esta acción precisan elaborar un informe de evaluación de los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana para 2022, para luego adoptar una normativa que incluya el enfoque PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana en el marco del SEIA para 2023 y reportes anuales de implementación de las medidas adoptadas.

En segundo lugar, la acción N° 47 señala que se evaluará los aspectos del enfoque de PR-CER que requieren ser integrados en las guías, manuales y otros documentos del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos, con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, según sea el caso. Al respecto, las metas precisadas consideran la elaboración de un informe de evaluación de los PR-CER que requieran ser integrados en las guías del SEIA para ser reportado en 2022, mientras que para 2023 se publicará documentos del SEIA que incluyan el enfoque PR-CER relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos. A partir de 2024 se deberá realizar reportes de la implementación de las guías y documentos adoptados.

Asimismo, los temas de impactos ambientales fueron considerados dentro de la fase de diagnóstico del PNA, por lo que es uno de los temas priorizados y considerados dentro de las capacitaciones en PR-CER, así como en la elaboración de guías de debida diligencia.

El Gobierno debería seguir fortaleciendo la aplicación de la regulación relacionada con la biodiversidad y la silvicultura, así como garantizar el cumplimiento de la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES), que incluye disposiciones sobre el comercio legal e ilegal. Esto podría implicar incentivar el uso de productos originarios de bosques gestionados de manera responsable y promover la debida diligencia de conformidad a las Guías de Debida Diligencia, teniendo en cuenta los riesgos asociados con la tala y el comercio ilegales.

a) Normas, políticas o acciones para garantizar el cumplimiento de la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES)

En 2005 se aprobó el Decreto Supremo N° 030-2005-AG y en 2008, el Decreto Supremo N°001-2008-MINAM, ambos documentos reglamentaron la Convención en Perú. Estas normas incluyen las principales regulaciones de las autoridades administrativa y científica del CITES, designan a las autoridades de observancia y definen los procedimientos para la expedición de los permisos CITES, estableciendo condiciones y requisitos para el comercio, tráfico y posesión de especies. De esa forma, SERFOR es la autoridad para los especímenes de fauna y flora silvestres que se reproducen en tierra, mientras que el Ministerio de Producción es la autoridad para los especímenes de las especies hidrobiológicas marinas y continentales.

De acuerdo con el reporte del Plan Nacional de Acción Ambiental, en 2020 nueve especies silvestres fueron aprovechadas de manera sostenible. Durante el período 2020, el MINAM, a través de la DGDB, emitió ocho dictámenes de extracción no perjudicial (DENP) para nueve especies CITES: caoba (1 DENP-1 especie), tunilla (1 DENP-1 especie), pecaríes (sajino

y huangana: 1 DENP-2 especies), taricayas (1 DENP-1 especie), tiburón martillo (1 DENP-1 especie), tiburón zorro común (1 DENP-1 especie), tiburón zorro pelágico (1 DENP-1 especie) y vicuña (1 DENP-1 especie). Debido al contexto sanitario, las solicitudes de manejo y aprovechamiento se han visto reducidas ante las autoridades administrativas y, por lo tanto, también la emisión de informes de asesoramiento y DENP, que son elaborados por el MINAM a solicitud de dichas autoridades (MINAM, 2020, p.60).

Es importante mencionar que el PNA no ha adoptado acciones en esta materia.

b) Políticas o acciones para incentivar el uso de productos originarios de bosques gestionados de manera responsable

El Plan Nacional del Ambiente establece como objetivo prioritario N° 2: Reducir los niveles de deforestación y degradación de los ecosistemas. Para ello, establece dos indicadores: a) Tasa de variación de degradación de ecosistemas terrestres; y b) Tasa de variación anual de pérdida de bosques.

Los lineamientos del objetivo prioritario son: 1) incrementar las intervenciones de recuperación y restauración de los ecosistemas degradados, 2) fortalecer los mecanismos de control, vigilancia y fiscalización de las actividades que usan los recursos de los ecosistemas, 3) garantizar la recuperación de los conocimientos ecológicos tradicionales de los pueblos indígenas u originarios, 4) reducir las presiones y amenazas a los ecosistemas, y 5) incrementar el valor de los bienes y servicios ecosistémicos.

Asimismo, el objetivo N° 4 precisa que se impulsará la forestación y reforestación a nivel nacional como un medio para mejorar, aplicar o crear la provisión de servicios ambientales. El indicador de esta acción es la tasa de crecimiento de las emisiones de GEI/ tasa de crecimiento de PBI.

De acuerdo con el reporte de avance del indicador reportado en el 2019, con los datos del Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero del 2014 (INGEI 2014), se actualizó con los datos del Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero del 2016 (INGEI 2016) y con el reporte del

producto bruto interno por sectores económicos 1950-2019 (valores a precios constantes de 2007) del INEI, que indica que la tasa de crecimiento de las emisiones de GEI, en relación con la tasa de crecimiento del PBI, fue de 0.53 %.

Es preciso señalar que la disminución del valor del indicador se debe al cambio de metodología en las estimaciones de GEI del INGEI 2016 respecto al INGEI 2014. Las estimaciones del INGEI 2016 aplican en su totalidad las directrices del IPCC (Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático) del 2006, mientras que en el reporte anterior (INGEI 2014) se aplica una combinación de metodologías (MINAM, 2020, p. 41).

c) Políticas o acciones para promover la debida diligencia teniendo en cuenta los riesgos asociados con la tala y el comercio ilegales

La acción N° 68 del PNA propone: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia. Al respecto, la descripción de las acciones no establecen todos los temas que se priorizará. Más bien señala que el MINJUSDH producirá guías específicas para grupos de especial protección y temas priorizados en el diagnóstico y línea base y otros por priorizarse, con la finalidad de implementar mecanismos de debida diligencia. En ese sentido, aunque no se ha definido los temas a abordar, el PNA considera la posibilidad de que se establezca los temas prioritarios durante el proceso de implementación.

Recomendación: El Gobierno debería buscar promover el cumplimiento de las regulaciones mineras, así como debería incentivar la debida diligencia de conformidad con las Guías de Debida Diligencia, y fomentar la claridad y la uniformidad de las expectativas de debida diligencia y, en particular, las que se encuentran en la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para la Participación Significativa de las Partes Interesadas del Sector Extractivo, especialmente con respecto a los riesgos e impactos negativos relacionados con el medio ambiente.

d) Políticas o acciones para promover la debida diligencia en el sector minero a través de las guías de la OCDE sobre debida diligencia para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo

La acción N° 70 del PNA atiende de forma específica el tema minero. Establece la necesidad de producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida a unidades mineras en pequeña escala para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia. Para 2022 se precisa que la meta esperada es una guía elaborada, presentada e implementada y, a partir de ello, reportes anuales de los avances. Sin embargo, no se tiene reporte al respecto.

Implementación de las recomendaciones de la OCDE dirigidas a mejorar el marco de anticorrupción e integridad (Capítulo V del informe de la OCDE)

El Gobierno deberá guiar y ayudar a las empresas en sus esfuerzos para prevenir y detectar irregularidades relacionadas con la corrupción o derivadas de conflictos de intereses. El PNC de Perú podría desempeñar un papel importante en esta tarea, contribuyendo a las actividades del Gobierno destinadas a sensibilizar a las empresas.

a) Normas, políticas o acciones para guiar y ayudar a las empresas en sus esfuerzos para prevenir y detectar irregularidades relacionadas con la corrupción o derivadas de conflictos de intereses

En materia de corrupción y conflictos de intereses, el PNA 2021-2025 consideró en su fase de diagnóstico estos temas para definir acciones en conjunto con la Secretaría de Integridad Pública adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, institución a cargo del cumplimiento y reporte de la implementación. En este sentido, se plantearon tres acciones:

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 29: Estructurar la normativa sobre gestión de conflictos de intereses, desarrollando las herramientas e instrumentos necesarios para identificar, gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses público-privada, con enfoque de PR-CER.	Guía para la gestión de conflictos de intereses con enfoque de PR-CER.	Meta (2022): Guía elaborada y difundida. Meta (2022-2025): Informe anual sobre implementación de guía.	No se cuenta con reporte de avances de implementación.
Acción N° 74: Promover la implementación de mecanismos de cumplimiento y prevención de la corrupción, considerando el enfoque de PR-CER.	Número de actividades de difusión y promoción de la medida.	Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado.	No se cuenta con reporte de avances de implementación.
Acción N° 90: Promover e impulsar procedimientos expeditivos y accesibles de reparación de las personas directamente afectadas por actos de corrupción de gravedad o que su comisión involucre a personas jurídicas, que incorporen el	Número de actividades para promover e impulsar los mencionados procedimientos.	Meta (2022-2023): Desarrollo de actividades de promoción e impulso de los procedimientos. Meta (2024): Propuesta elaborada.	No se cuenta con reporte de avances de implementación.

<p>enfoque de PR-CER y que, por tanto, evalúe la inclusión de garantías de no repetición, pedidos de disculpa, y mecanismos no judiciales basados en la mediación.</p>			
--	--	--	--

b) Políticas o acciones del PNC para contribuir con el gobierno en esta tarea de guía y sensibilización a las empresas

No se cuenta con reporte de acciones o políticas implementadas por el PNC para contribuir en la prevención, sensibilización o guía en temas de corrupción y conflictos de intereses. No obstante, el PNC coordina una acción en conjunto con el MINJUSDH, en el marco del PNA 2021-2025, dirigida a la capacitación:

Acción N° 1: “Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/ as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales”.

Sin embargo, no se tiene el reporte sobre el avance de la implementación, pero de acuerdo con el portal del Observatorio de Derechos Humanos a cargo del MINJUSDH, se precisa que en 2022 se iniciaron las capacitaciones en materia de Empresas y Derechos Humanos a funcionarios públicos.

En cooperación con empresas y otras organizaciones pertinentes, el Gobierno tiene un papel clave que desempeñar para ayudar a las empresas a adoptar medidas preventivas y detectar irregularidades relacionadas con la corrupción o derivadas de conflictos de intereses a través de la debida diligencia basada en el riesgo. Adicionalmente, el Gobierno podría elaborar directrices y otros mecanismos de orientación que fortalezcan los esfuerzos de prevención. También podría considerar la posibilidad de adoptar medidas adicionales para facilitar la denuncia de sospechas de corrupción a las autoridades públicas, por ejemplo, al mejorar y promover la protección de los empleados del sector público y privado que denuncian de buena fe tales sospechas, para alentarlos a denunciar

sin miedo a las represalias. En sus esfuerzos para mejorar la integridad en el sector público y privado, el Gobierno debería también continuar el fortalecimiento de las normas aplicables y a garantizar su aplicación efectiva.

a) Políticas o acciones estatales para ayudar a las empresas a adoptar medidas preventivas y detectar irregularidades relacionadas con la corrupción o derivadas de conflictos de intereses a través de la debida diligencia

Como se mencionó, el PNA adoptó la acción N° 29 que precisa: Estructurar la normativa sobre gestión de conflictos de intereses, desarrollando las herramientas e instrumentos necesarios para identificar, gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses público-privada, con enfoque de PR-CER. Asimismo, en el PNA 2021-2025 se consideró la capacitación y elaboración de guías en temas de debida diligencia dirigidas a las empresas con el fin de prevenir posibles vulneraciones. Los temas de corrupción y conflictos de intereses son uno de los temas considerados. Al respecto, no se tiene reporte del avance en la implementación de esta acción.

b) Acciones para elaborar directrices y otros mecanismos de orientación que fortalezca la prevención

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021 considera en su objetivo N° 1: Fortalecer la capacidad de prevención del Estado frente a los actos de corrupción. Este objetivo está orientado a promover cambios estructurales para fomentar una cultura de integridad transversal en la sociedad. De esa manera, propone:

- Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en las entidades del Estado.
- Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública.
- Impulsar y consolidar la reforma del sistema electoral en el Perú y de las organizaciones políticas.
- Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública, en los(las) servidores(as) civiles y en la ciudadanía.

- Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la administración pública.

De acuerdo con el informe de avance de 2020²⁷, este eje logró 59 % de avance. Así, se reportó:

De los cinco objetivos específicos de este eje, solo tres tienen metas programadas para el 2020. Lograron niveles de cumplimiento intermedios los objetivos: 1.1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en las entidades del Estado (50%); 1.2. Consolidar una gestión de la información integrada para la prevención de la corrupción en la Administración Pública (67 %); y el 1.4. Promover e instalar una cultura de integridad y ética, que registró un índice de cumplimiento del 67%. (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2020, p. 5).

En el PNA se ha establecido una acción para brindar orientación y adopción de guías en temas de debida diligencia. Uno de los temas que se abordaría es el de lucha contra la corrupción e integridad. Como se mencionó, no se tiene información sobre el nivel de avance de esta medida.

c) Normas, políticas o acciones para facilitar la denuncia de sospechas de corrupción a las autoridades públicas

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción precisa en su objetivo N° 2, que se requiere: Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción. En ese sentido, plantea cuatro puntos:

- Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción.
- Impulsar una carrera pública meritocrática.
- Garantizar la Integridad en las Contrataciones de Obras, Bienes y Servicios.
- Fortalecer la Gestión de Riesgo al Interior de cada Entidad Pública.

²⁷ Para mayor información se puede consultar el Reporte de seguimiento y monitoreo del PNILCC. Balance de metas 2020. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1954041/Reporte%20de%20seguimiento%20y%20monitoreo%20del%20PNILCC.%20Balance%20de%20metas%202020.pdf.pdf?v=1628800324>

De acuerdo con el informe de avance de 2020, este eje logró un avance de 52 %: 6 metas se cumplieron de forma parcial, 2 metas se encuentran en estado inicial y 1 meta aún se encuentra pendiente. De los cuatro objetivos específicos, solo 2 cuentan con metas establecidas para el 2020, con los siguientes niveles de cumplimiento: objetivo específico 2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática (47 %); y 2.3. Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios (59 %) (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2020, p. 6).

El objetivo N° 2.1 se refiere a: Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción; y establece 3 acciones.

- Implementar un mecanismo integrado de denuncias en la administración pública, asegurando la protección de los denunciantes de presuntos actos de corrupción.
- Generar un mecanismo de reporte que facilite la puesta en conocimiento de irregularidades en el sector privado.
- Fortalecer los incentivos monetarios a quienes denuncien actos de corrupción en el sector público.

No obstante, no se tiene reporte del avance de implementación y cumplimiento de estas metas hasta 2022.

d) Normas, políticas o acciones para fortalecer el marco normativo de integridad y lucha contra la corrupción

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción tiene vigencia hasta 2021, por lo que debió publicarse uno nuevo en 2022. Desde el PNA se ha adoptado las acciones N° 29, 74 y 90 (que han sido mencionadas con anterioridad), estas acciones plantean estructurar la normativa sobre gestión de conflictos de intereses, implementar mecanismos de cumplimiento e impulsar procedimientos de reparación de las personas directamente afectadas por actos de corrupción. Todas las acciones deben contener el enfoque CER.

Implementación de
las recomendaciones
de la OCDE
dirigidas a impulsar
e incentivar la
conducta empresarial
responsable en la
contratación pública
(Capítulo VI del
informe de la OCDE)

Recomendación OCDE: Perú podría fomentar el uso de la contratación pública como instrumento de política pública para promover la CER. A este respecto, podría considerar la posibilidad de elaborar una estrategia para tener en cuenta en mayor medida las consideraciones de CER a la hora de contratar bienes, servicios u obras. Para ello, Perú podría elaborar en primer lugar una estrategia en dos etapas destinada a integrar progresivamente las preocupaciones relacionadas con la CER en sus políticas y procesos de contratación.

Política o acción estatal para incorporar el enfoque de CER en el régimen de contratación pública

La acción N° 23 del PNA 2021-2025 está referida a temas de compras públicas y contratación con empresas. Con ello se busca evitar que el Estado contrate con empresas que incurren en graves vulneraciones de derechos humanos, directamente o a través de sus cadenas de suministro; y promueva que las empresas y sus cadenas de suministro respeten los derechos humanos. Así, propone evaluar, con base en el informe de evaluación del estado situacional, la incorporación de medidas apropiadas para contribuir con la formalización, a través del régimen de compras públicas; así como prevenir que el Estado contrate con empresas que incurren en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados con el trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de su cadena de suministro; y promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro.

Esta acción debe reportarse a partir de 2023, cuando se emitirá reportes anuales sobre los avances en la implementación de medidas en el ámbito de compras públicas y contratación con empresas.

En segundo lugar, el Gobierno podría estudiar la posibilidad de adoptar medidas para sensibilizar a sus funcionarios a cargo de la contratación pública sobre la importancia de integrar consideraciones de CER en sus políticas y procesos, y fomentar su capacidad de lidiar con criterios y certificaciones relacionados con la CER, con el apoyo del PNC


Políticas o acciones para capacitar y sensibilizar a funcionarios en esta materia

El PNA ha considerado el tema de capacitación y sensibilización a funcionarios en materia CER, tomando en consideración las recomendaciones de la OCDE y los temas priorizados en la elaboración del PNA. En ese sentido, propone: Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales.

Por último, Perú podría considerar la posibilidad de poner en marcha programas para monitorear la integración de criterios y certificaciones relacionados con la CER en sus procesos y políticas de contratación pública y verificar el cumplimiento de estos criterios y certificaciones por parte de sus contratistas y/o proveedores

Políticas o acciones para poner en marcha programas para monitorear la integración de criterios y certificaciones relacionadas con la CER

No se ha adoptado acciones para integrar criterios CER en procesos de contratación pública.



Implementación de
las recomendaciones
de la OCDE dirigidas
a fortalecer la
gobernanza de las
empresas estatales.

Perú podría considerar la posibilidad de fortalecer la inclusión de consideraciones de CER en las políticas que se aplican a sus empresas estatales mediante la elaboración de una estrategia general coherente destinada a promover su contribución al progreso económico, ambiental y social, y previniendo y mitigando al mismo tiempo los impactos negativos de sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales sobre las personas, el planeta y la sociedad. Para ello, en primer lugar, Perú podría considerar comunicar de manera clara y transparente, sus expectativas respecto a las políticas y prácticas de CER que deben desarrollar todas sus EE – es decir, Petroperú y las administradas por el FONAFE –, haciendo hincapié en la importancia de alinearlas con las recomendaciones recogidas en las Líneas Directrices y de llevar a cabo la debida diligencia basada en el riesgo para este fin.

Políticas o acciones dirigidas a implementar estrategias para promover la CER en las empresas estatales

El PNA ha establecido tres acciones para promover la CER en empresas estatales vinculadas a la implementación de lineamientos y el reporte del avance en la implementación de estas medidas.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta	Avance de implementación
Acción N° 79: Incorporar el enfoque de PR-CER en los instrumentos de gestión de la Corporación FONAFE.	Lineamiento que incorpore el enfoque de PR-CER.	Meta (2021): Lineamiento de gestión en el que se incorpore el enfoque de PR-CER aprobado. Meta (2022-2025): Informe anual de la implementación del lineamiento.	No se cuenta con reporte de avances de implementación.
Acción N° 80: Formular e implementar un lineamiento para la implementación de mecanismos de gestión de debida diligencia para la CER, dirigido a las empresas públicas.	Formulación de políticas por carteras.	Meta (2022): Política formulada e implementada en la cartera de empresas generadoras y distribuidoras. Meta (2023): Política	No se cuenta con reporte de avances de implementación.

		<p>formulada e implementada en la cartera de empresas generadoras, distribuidoras y financieras.</p> <p>Meta (2024): Política formulada e implementada en la cartera de empresas de infraestructura no eléctrica, diversas y Defensa. Meta (2022-2025): Informe de implementación de políticas.</p>	
<p>Acción N° 81: Formular e implementar un mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas.</p>	<p>Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas.</p>	<p>Meta (2022): Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación implementado. Meta (2023-2025): Informe anual del mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación.</p>	<p>No se cuenta con reporte de avances de implementación.</p>

Para asegurar la aplicación efectiva de su estrategia general sobre CER por parte de todas sus empresas estatales, Perú podría, como segundo paso, adoptar medidas para sensibilizar a los funcionarios de las empresas estatales sobre la importancia de incluir consideraciones de CER en sus políticas y prácticas y capacitarlos para llevar a cabo la debida diligencia con el apoyo del PNC

Políticas o acciones para sensibilizar a sus funcionarios sobre la CER en empresas estatales

El PNA 2021-2025 planteó una acción de capacitación en temas de principios rectores y conducta empresarial responsable, la cual señala: Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/ as, directivos/as y servi-

dores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales.

Esta acción se encuentra dirigida tanto a funcionarios como a directivos del sector público. No se ha registrado información sobre el avance de la implementación de esta medida en el caso de empresas estatales.

Implementación de
las recomendaciones
de la OCDE
dirigidas a incluir
consideraciones de
CER en acuerdos
comerciales y tratados
de inversión

Perú podría considerar la posibilidad de tomar medidas para adoptar un papel más proactivo respecto de la inclusión de consideraciones de CER en sus acuerdos comerciales y de inversión. Más específicamente, podría abordar la CER de manera consistente en sus negociaciones sobre comercio e inversión, con el objetivo de incluir sistemáticamente disposiciones relacionadas con la CER y/o cláusulas sobre CER en sus acuerdos comerciales y tratados de inversión

Políticas a acciones para incluir la CER en su política de acuerdos comerciales y tratados de inversión

De acuerdo con el Reporte anual de PNC Perú 2021²⁸, Perú cuenta con la política de negociar artículos de CER en los tratados internacionales de inversión. Específicamente, en el Capítulo de Inversión del Acuerdo Comercial negociado con los países miembros de la Alianza del Pacífico, se ha incluido en el artículo de Política de Responsabilidad Social, una referencia directa a los Lineamientos de la OCDE (OCDE, 2022, p. 9).

Por otro lado, el PNA 2021-2025 no ha adoptado acciones que incluyan la CER en política de acuerdos comerciales y/o tratados de inversión.

28 Para mayor información, puede revisarse la información proporcionada por el PNC en el informe anual de 2021, p.9 : Recuperado de: <https://info.proinversion.gob.pe/wp-content/uploads/2022/10/reporte-2021.pdf>

10

Implementación de
las recomendaciones
de la OCDE dirigidas
al fortalecimiento del
PNC

a) Normas, políticas o acciones estatales dirigidas a aumentar la capacidad de la Defensoría del Pueblo para abordar vulneraciones de derechos humanos cometidas por las empresas

El PNA 2021-2025 estableció la acción N° 17, que busca aumentar la capacidad de instancias como la Defensoría del Pueblo. En ese sentido, propone: Promover el fortalecimiento de capacidades en materia de PR-CER entre la Defensoría del Pueblo, el Punto Nacional de Contacto y otros organismos nacionales. La acción planteada debe reportar anualmente los avances realizados, aunque dichos reportes no han sido emitidos hasta la fecha.

b) Acciones defensoriales y del PNC para cooperar mutuamente para aumentar sus capacidades y conocimientos en CER

A excepción de las actividades de descentralización del PNA, y el proyecto de fortalecimiento promovido por el Instituto Danés de Derechos Humanos, ya mencionados antes, no se ha identificado acciones adoptadas por el PNC y Defensoría del Pueblo para cooperar en el aumento de capacidades y conocimientos en CER.

c) Acciones del PNC para cooperar con otros mecanismos de reclamo no judiciales

No se ha identificado acciones del PNC para cooperar con otros mecanismos de reclamo no judiciales. No obstante, el PNA 2021-2025 planteó la acción N° 88: Promover las modificaciones normativas que garanticen mecanismos de reparación idóneos, conforme a la normativa internacional. En ese sentido, se plantearon 3 indicadores

- Espacio de coordinación intersectorial sectorial para la revisión de los marcos legislativos y de los mecanismos judiciales y extrajudiciales, creada e implementada.
- Propuesta normativa para la modificación de los delitos por responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Informe técnico que evalúe la normativa interna sobre responsabilidad de las empresas de prevenir impactos adversos a los derechos humanos.

Los tres indicadores están a cargo del MINJUSDH, pero no se ha reportado los avances de implementación del primer indicador. El segundo y tercer indicador deben implementarse durante 2023, por lo que todavía no hay reporte de avances.

Asimismo, respecto a la acción N° 95: Difundir los mecanismos judiciales y extrajudiciales para la protección de los derechos humanos en las actividades empresariales, el indicador de esta acción es la presentación de un informe sobre actividades de difusión de mecanismos judiciales y extrajudiciales implementadas. Sin embargo, no se ha reportado avances de la implementación de esta medida.

El papel del PNC peruano como agente para lograr la coherencia entre las políticas públicas y como promotor de la CER en todo el gobierno, incluyendo las siguientes recomendaciones específicas:

- Asegurar que el PNC instaure mecanismos de participación sólidos con otros departamentos gubernamentales y partes interesadas, por ejemplo creando un órgano consultivo interministerial y con múltiples partes interesadas. Actualmente, el PNC no cuenta con este tipo de órgano, lo cual afecta su visibilidad y su capacidad para hacer frente al desafío de actuar como agente para la coherencia entre políticas públicas en Perú y desempeñar un papel central en la implementación de las recomendaciones del presente Estudio.
- Asegurar que el PNC cuente con los recursos y la capacidad suficientes para poder desempeñar un papel efectivo en la implementación de las recomendaciones de este Estudio. En particular, el PNC debería recibir regularmente capacitación especializada en los temas clave de la CER que este Estudio ha destacado, tales como la promoción de la debida diligencia, el acceso a los mecanismos de reparación, el contexto de informalidad generalizado en Perú o las lagunas en la protección de los derechos laborales fundamentales.
- Involucrar al PNC en el desarrollo del PNA y asignarle un papel claro y clave en la implementación de los objetivos del PNA vinculados a las Líneas Directrices y las Guías de Debida Diligencia relacionadas.
- Establecer una asociación entre el PNC y la Defensoría del Pueblo para ayudar a esta última a crear capacidad en materia de CER y buscar sinergias entre sus respectivas

funciones de manejo de casos. El PNC podría también explorar la posibilidad de cooperar con otros mecanismos de reparación no judiciales, como los establecidos por la SGSD.

Política de fortalecimiento institucional del PNC como actor central en la política pública de CER

Desde el PNA se tiene dos acciones en coordinación con el PNC referidos a temas de capacitación y a reforzar las capacidades del PNC en materia de PR-CER. Asimismo, el PNA considera al PNC como un actor estatal relevante en la rectoría de la política pública de CER, habiéndolo integrado, por ejemplo, como uno de los miembros permanentes del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo del PNA.

Sin embargo, la participación del PNC en el proceso de implementación aún es limitado, en tanto también son limitados los esfuerzos del MIN-JUSDH y del Poder Ejecutivo por implementar adecuadamente el conjunto de acciones, indicadores y metas comprometidos en el PNA. Cabe señalar que gran parte de las acciones, incluidas estas, prevén expresamente informes anuales de su nivel de implementación, ninguno de los cuales ha sido emitido hasta la fecha.

Acción contemplada en el PNA	Indicador	Meta
Acción N° 1: Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales.	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.	Meta (2021): 1 programa creado e iniciando su implementación. Meta (2022-2025): 1 programa en implementación. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa.
Acción N° 17: Promover el fortalecimiento de capacidades en materia de PR-CER entre la Defensoría del Pueblo, el Punto Nacional de Contacto y otros organismos nacionales. El objetivo de esta acción es fortalecer la co-	Informes anuales.	Meta (2022-2025): 1 informe anual de actividades y avances.

<p>herencia de las políticas públicas en materia de PR-CER es importante generar la articulación de las diferentes entidades públicas. En ese sentido, la labor del Punto Nacional de Contacto se vería fortalecida con sinergias con la Defensoría del Pueblo y otros organismos adicionales, la que también podría ver reforzado el cumplimiento de sus funciones.</p>		
--	--	--

Conclusiones y Recomendaciones

Las recomendaciones contenidas en el informe de la OCDE constituyeron un importante insumo para la elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025, al tiempo de servir como una clara orientación dirigida al Estado peruano en su conjunto para fortalecer su política pública de conducta empresarial responsable.

En buena medida, el PNA ha incorporado las mencionadas recomendaciones en sus acciones, indicadores y metas, aun cuando su implementación ha sido significativamente limitada si se tiene en cuenta que ya han transcurrido más de dos años desde la aprobación del PNA mediante el Decreto Supremo N° 09-2021-JUS, de junio de 2021, y más de tres años desde la publicación del informe de la OCDE, en junio de 2020.

En la medida que las recomendaciones de la OCDE, por su propia naturaleza, no contemplan indicadores y metas, se hacía necesario que el Estado las complementara, a fin de garantizar el adecuado seguimiento de su debida implementación, lo que incluye la identificación específica de las instituciones responsables de llevarla a cabo. Como ello no ha ocurrido, existen serias limitaciones, tanto para la implementación, como para el seguimiento de los avances del Estado.

Por lo demás, no existe en el Estado peruano ninguna institución a la que se le haya encargado formalmente el seguimiento de la implementación de las recomendaciones y, de hecho, ninguna entidad cumple actualmente esa función, ni siquiera el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Más allá de que buena parte de las recomendaciones hayan sido incorporadas al PNA, ello viene generando que sean desaprovechadas como un instrumento al servicio

del Estado peruano para el fortalecimiento de su política pública sobre conducta empresarial responsable, y otras políticas públicas relacionadas.

En ese sentido, es necesario, del mismo modo que lo es respecto de los otros estudios de la OCDE referidos al Perú, que el Estado peruano encargue la función de seguimiento a una institución con el suficiente peso político para cumplir adecuadamente con ella. En el caso del estudio sobre conducta empresarial responsable, y en armonía con el PNA, esta función debiera recaer en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con el apoyo directo del Punto Nacional de Contacto, ubicado en Proinversión.

En ese sentido, el presente informe de seguimiento, promovido desde la sociedad civil, busca contribuir con ese objetivo, para lo cual sería de provecho que el MINJUSDH y el PNC establezcan oficialmente una hoja de ruta de la implementación de las recomendaciones, tomando lo ya avanzado desde el PNA y complementando ese y otros avances.

Desde la sociedad civil, por supuesto, expresamos nuestro compromiso de seguir contribuyendo de modo crítico con el Estado peruano en estos esfuerzos, que son vitales para el fortalecimiento de la justicia social y la democracia en nuestro país.

