

Informe sobre los avances de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

fidh

PLATAFORMA DE LA
SOCIEDAD CIVIL SOBRE
EMPRESAS Y DERECHOS
HUMANOS EN PERÚ

PERÚ EQUIDAD
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

Informe sobre los avances de la implementación del Plan Nacional de
Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

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

Edición:
Julio Acuña Velásquez

Primera edición. diciembre 2023

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2024-01176

Contenido

Introducción	5
1. Política pública de conducta empresarial responsable en Perú: antecedentes y marco general	11
2. Presentación de resultados sobre la evaluación de los avances en la implementación del PNA 2021-2025	34
Conclusiones y recomendaciones.	68

Introducción

La economía peruana ha logrado en las últimas dos décadas ingresos medios-altos basados principalmente en el comercio y la inversión internacional, aunque caracterizada por niveles de informalidad elevados, persistentes y multicausales. Entre 2004 y 2013, el crecimiento económico alcanzó un promedio de 6.2% anual con una inflación baja, según el Banco Mundial (2017)¹, lo que permitió que nueve millones de peruanos salieran de la pobreza y que la clase media se duplicara hasta alcanzar aproximadamente el 38% (OCDE, 2019a)². Pero a partir de 2014, aunque creció por encima de la media de América Latina, la economía peruana fue impactada por la ralentización del crecimiento mundial y el declive del comercio y la inversión y de los precios internacionales de las materias primas.³ Paralelamente, hubo una creciente preocupación por los asuntos vinculados a los impactos negativos de las actividades empresariales: conflictividad social, efectos sobre el medio ambiente y los derechos humanos, y transparencia y gobernanza.

En 2017, el comercio de Perú (exportaciones más importaciones) representó el 49% del producto interno bruto (PIB) del país, con una participación de combustibles y productos mineros (como cobre y oro) en casi la mitad de las exportaciones. Los productos agrícolas representaron el 21% y la manufactura, el 10% (Discover Peru, 2019)⁴. Para Perú, la minería y la agricultura constituyen, por tanto, dos de los sectores más relevantes para el crecimiento económico orientado a la exportación, además de importantes fuentes de empleo (OIT, 2019)⁵. Actualmente, ambos sectores están ampliamente regulados, pero los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza continúan siendo elevados, en particular, en las actividades informales.

1 Banco Mundial (2017). Peru - Country partnership framework for the period FY17-21 (English).

2 OCDE (2019a), Responsible Business Conduct Country Fact Sheet – Peru.

3 OCDE (2020). Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable.

4 Discover Peru (2019). Trade of Peru.

5 OIT (2019). Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe.

En Perú, hasta 2021, la tasa de empleo informal —influida por la pandemia de la Covid-19— fue de 76.8%, cuando en 2019 un 72.7% de la PEA ocupada realizaba sus labores de manera informal, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG)⁶. Las actividades informales están presentes tanto en el sector formal como en el informal, y en ambos están asociados con una incidencia significativamente mayor de bajos salarios y falta de protección social (OCDE, 2015)⁷. Como consecuencia, los trabajadores informales enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad respecto a sus derechos humanos (OCDE, 2019a) y la informalidad sigue concentrada en micro y pequeñas unidades productivas (mipymes): casi el 90% de las empresas en Perú son informales (OCDE, 2020).

Por otro lado, en 2022 la pobreza monetaria afectó al 27,5% de la población peruana, lo que representa un incremento de 1.6 puntos porcentuales respecto a 2021, año en que se registró un 25.9%. La cifra más alta corresponde a 2020, cuando, debido a la paralización de actividades por la pandemia de Covid-19, hubo un pico de 30.1% de pobreza monetaria. En tanto, en 2019 la cifra llegó a 20.2%, es decir, el país continúa en proceso de recuperación económica (INEI, 2023)⁸.

Otro aspecto relevante en Perú es la reducción general y progresiva de la confianza en las instituciones públicas: un 82% de la población tiene poco o ningún nivel de confianza en el gobierno nacional, mientras que el 87% considera que la corrupción es común en las instituciones públicas (OCDE, 2019). Esto puede tener incidencia en que muchos ciudadanos se sientan desvinculados de deberes públicos como pagar sus impuestos: solo el 31.7% de la población peruana considera que la evasión fiscal no es justificable en ningún caso, una cifra muy inferior a la media de América Latina, de 48.1% (OCDE, 2019b)⁹.

Esa desconfianza y desarraigo ciudadano entra en claro correlato con el panorama de crisis institucional que vive Perú, particularmente en el último quinquenio, luego de un periodo de aparente estabilidad política y de prosperidad socioeconómica. La crisis generalizada a partir de escándalos de corrupción y

6 INEI (2021). Encuesta Nacional de Hogares.

7 OCDE (2015), Multi-dimensional Review of Peru: Volume 1. Initial Assessment, OECD Development Pathways, OECD Publishing, Paris

8 INEI (2023). Encuesta Nacional de Hogares.

9 OCDE et al. (2019b). Latin American Economic Outlook 2019: Development in Transition, OECD Publishing, Paris

breves gobiernos sucesivos mostró una evidente fragilidad del sistema institucional peruano, que entrañaba la necesidad de implementar profundas reformas en distintos niveles (Ponce de León, 2019)¹⁰.

La desconfianza hacia las instituciones públicas se manifiesta de manera recurrente tanto hacia el deber del Estado en la protección y garantía de los derechos humanos como en torno a convocatorias a diversos procesos de participación, como es el caso de iniciativas de diálogo o formulación de políticas públicas, cuya utilidad es puesta en cuestión. Esta situación representa un desafío para los funcionarios estatales en la búsqueda de una auténtica y efectiva participación social, y en consecuencia, dotar de legitimidad a procesos como el del PNA peruano.

En ese terreno encuentra sentido parte del malestar social respecto al cumplimiento de acuerdos o logro de resultados que, aun cuando respondan a un marco normativo o a compromisos asumidos en la formalidad, no llegan a ser ejecutados —al menos no de manera integral— por parte del Estado (Saldaña, 2022)¹¹. Según la Defensoría del Pueblo (2022), el 54.4% de los acuerdos asumidos en mesas de diálogo para la resolución de conflictos sociales no llega a cumplirse, lo que trae como consecuencia una “pérdida progresiva de legitimidad de los espacios de diálogo y de las instituciones democráticas”¹².

En el ámbito de las actividades empresariales, los conflictos sociales por violaciones de derechos humanos relacionados con proyectos a gran escala y otras operaciones han contribuido a erosionar la confianza, además, en el sector privado. Al respecto, Perú ha establecido marcos jurídicos y regulatorios para fomentar la adopción de estándares de Conducta Empresarial Responsable, pero sigue teniendo dificultades para lograr que esta normatividad, regulaciones y políticas públicas se apliquen de manera efectiva (OCDE, 2020).

En su reporte mensual N° 236, correspondiente a mayo de 2023, la Defensoría del Pueblo da cuenta de la existencia de 224 conflictos sociales en todo el país, de los cuales 176 son activos y 48, latentes. Los casos socioambienta-

10 Ponce de León, Z. (2019). Perú 2018: la precariedad política en tiempos de Lava Jato.

11 Saldaña, J. (2022). Derechos Humanos ambientales y actividades extractivas: Impactos de la minería en el Perú.

12 Defensoría del Pueblo (2022). “Es necesaria una norma que regule el cumplimiento de acuerdos en conflictos sociales”.

les continúan siendo los más numerosos (138), lo que representa el 61.6%, una situación que se mantiene desde hace dieciséis años. De esos 138 casos socioambientales, 121 están vinculados a actividades extractivas (minería e hidrocarburos), lo que equivale al 87.7%.

Las industrias extractivas operan en extensas áreas geográficas. La actividad minera se ha expandido rápidamente en el territorio peruano durante las últimas décadas y las concesiones legales son muestra de ello. Al inicio de la década de los noventa, las concesiones mineras solían ocupar 2.2 millones de hectáreas, mientras que hoy se acercan a los 27 millones, lo que constituye más del 20% del territorio peruano. De tener presencia principalmente en la región andina, la minería está ocupando ahora las costas, los valles e incluso la Amazonía (De Echave, 2014).¹³ Por consiguiente, la reglamentación fiscal de la minería sigue siendo objeto de controversia. Uno de los aspectos es el mantenimiento de regímenes fiscales especiales y otros beneficios jurídicos, que generan menores ingresos para el Estado, así como una percepción extendida de desigualdad de trato (Saldaña, 2022).

La conflictividad social asociada, con frecuencia, a la presencia de empresas privadas que realizan proyectos de inversión o de extracción de recursos naturales le impone al Estado, en el lugar donde ocurra, deberes concretos de prevención y de protección de los derechos humanos. De igual modo, y sin ser excluyentes, la responsabilidad de las empresas no se restringe al país donde operan, sino que también alcanza a los Estados matrices, que pueden procesar a las empresas, incluyendo a toda su cadena de producción, en razón del principio de extraterritorialidad.

Los impactos de las actividades extractivas en los derechos humanos son numerosos y diversos. Bajo el argumento de promover las inversiones, se flexibiliza la regulación ambiental a favor del sector empresarial y se «desburocratiza» los organismos de fiscalización, lo que debilita sus funciones y alcances. En cuanto a la propiedad sobre los recursos naturales, la Autoridad Nacional del Agua (ANA) ha otorgado licencias a 31 empresas mineras para el uso de agua dulce en 12 territorios declarados en alto riesgo de escasez de agua, conflictos y contaminación, lo que afecta a comunidades rurales situadas en las

13 De Echave, J. (2014). La minería en el Sur Andino: Los casos de Cusco y Apurímac. Cooperación, Red Muqui, Broederlijk Delen: 15-16.

proximidades de las operaciones (Saldaña, 2022). Asimismo, es insuficiente el marco de rendición de cuentas ante a posibles delitos ambientales, y los sistemas judicial y no judicial resultan poco efectivos frente a los efectos de las industrias tóxicas, en especial para personas en situación de mayor vulnerabilidad.

Para el sector empresarial, los factores más relevantes que explican la conflictividad social subyacen en las brechas sociales, la falta de cumplimiento del rol redistributivo del Estado y la débil presencia de este en territorios donde se desarrolla proyectos extractivos; a ello se agrega, en algunos casos, elementos como posturas políticas e ideológicas, así como intereses particulares (MINJUSDH, 2021a)¹⁴.

Los esfuerzos del Estado peruano para prevenir y mitigar los impactos negativos de las empresas se han centrado usualmente en políticas de mando y control: permisos, prohibición, aplicación de normas. Pero también ha suscrito y ratificado instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente y anticorrupción, que son importantes para la promoción de la CER.

El sector privado, en tanto, ha dado muestras, desde el más alto nivel, de promover prácticas empresariales responsables adoptando los enfoques de CER basada en el riesgo en todas sus operaciones y cadenas de suministro. Según CONFIEP (2019), la mayoría de empresas agremiadas han adoptado políticas o declaraciones respecto a derechos laborales (86%), cadenas de suministro o proveedores (76%) y el medio ambiente (72%).

Por otro lado, las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos son conscientes de la importancia de la CER y exigen de manera creciente al Estado tomar medidas para prevenir y mitigar de manera efectiva los impactos adversos relacionados con las actividades empresariales. Por ejemplo, la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, integrada por varias organizaciones, promueve la agenda de empresas y derechos humanos a través de diferentes actividades.

14 MINJUSDH (2021a). Conflictividad social. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

En ese contexto, la aprobación, en junio de 2021, del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, producto de un amplio y participativo diálogo multiactor de más de dos años de duración, representó una importante oportunidad para fortalecer la política pública de conducta empresarial responsable. Por ende, también para promover una mayor eficiencia y efectividad estatal en el cumplimiento de sus obligaciones de protección y reparación de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales, y para acompañar al sector empresarial en la imprescindible incorporación de la debida diligencia en derechos humanos como parte de sus operaciones regulares.

Dos años después aún el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ente rector de esta política pública, no ha rendido cuentas formalmente —a través de un informe anual, tal como está comprometido en el propio PNA— de los avances y retos de la implementación de esta plan nacional de acción. En ese sentido, el presente informe, preparado por la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, busca contribuir con el Estado y con los otros actores, en la labor de vigilancia e incidencia para la efectiva implementación del PNA, condición para el logro de los importantes objetivos planteados en dicho instrumento de gestión público, y que contaron con el respaldo de 132 instituciones del Estado, el sector empresarial, la sociedad civil, los pueblos indígenas, los sindicatos y las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional.



Política pública de conducta empresarial responsable en Perú: antecedentes y marco general

El marco internacional de la Conducta Empresarial Responsable está constituido principalmente por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, aprobados en 2011, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, establecidos también en 2011, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, actualizados en 2017. Estos tres documentos coinciden en la necesidad de promover la contribución positiva que las empresas puedan realizar frente al desarrollo sostenible y ayudar a prevenir y abordar sus impactos negativos.

La Conducta Empresarial Responsable (CER) establece, así, que todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura, “tienen la responsabilidad de evitar y hacer frente a las consecuencias negativas en las que puedan verse implicadas, incluyendo aquellas presentes en las cadenas de suministro, mientras realizan una contribución positiva al progreso económico, medioambiental y social de los países en los que operan” (MINJUSDH, 2021b)¹⁵.

Con el fin de que los estados incorporen ese marco general en sus políticas públicas, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos recomendó la incorporación de los Principios Rectores a través de la formulación e implementación de planes nacionales de acción (PNA), cuidando que el proceso sea inclusivo y transparente, responda al contexto correspondiente, defina prioridades y medidas concretas, y permita una revisión y actualización regular del documento. Con la adopción de los Principios Rectores y las recomendaciones de los órganos de derechos humanos, varios países iniciaron emprendieron la elaboración de un PNA, y actualmente más de 20 países en todo el mundo cuentan con este instrumento.

En el ámbito interamericano, la CIDH reconoció en 2019 que los Principios Rectores se han consolidado como la base mínima de referencia de gobernanza en materia de empresas y derechos humanos, y que son una fuente autorizada para propiciar un entorno que prevenga y remedie las vulneraciones de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.* En

¹⁵ MINJUSDH (2021b). Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.

* Véase: Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe “Estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos”, 2019.

Latinoamérica, Chile, Colombia y Perú ya aprobaron sus respectivos PNA, mientras que Ecuador y Argentina se encuentran en ese camino y otros países han expresado su voluntad de emprender ese esfuerzo.

En el caso peruano, el inicio del proceso de incorporación del marco de CER data de 2009, cuando —dando alcance a la adhesión a las Líneas Directrices de la OCDE— Perú estableció un Punto Nacional de Contacto (PNC) para una CER y lo ubicó en la Agencia de Promoción de la Inversión Privada de Perú (Proinversión), un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas. Este PNC actúa como una instancia específica en procesos no judiciales de mediación y conciliación entre la empresa y las partes afectadas en un eventual incumplimiento de las Líneas Directrices. Esta iniciativa es una de las consideraciones que orientan la voluntad de Perú para su adhesión al grupo de países que conforman la OCDE.¹⁶

El Grupo de Trabajo de la ONU reconoció en 2018 la voluntad política de Perú para aplicar los Principios Rectores e incorporar el marco de CER a través del diseño y la implementación de un PNA, basado en cinco lineamientos que responden a los tres pilares fundamentales de Proteger, Respetar y Remediar. Esa voluntad fue ratificada con la solicitud del Estado peruano a la OCDE para la elaboración de un estudio sobre políticas públicas de CER, lo que permitió generar aportes de múltiples entidades y partes interesadas en esta materia (OCDE, 2020).

La responsabilidad de la elaboración de un PNA recayó sobre el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que, sobre la base de todos los instrumentos antes descritos, emprendió un proceso de diálogo multiactor orientado a la búsqueda de consensos entre el Estado, las empresas, la sociedad civil, los pueblos indígenas y los sindicatos. El proceso inició en 2019, tuvo una duración de dos años y contó con la observación y soporte técnico permanentes de órganos internacionales como Naciones Unidas y OCDE, y organismos de la cooperación internacional como el Proyecto CERALC.

16 En junio de 2022, Perú inició el proceso de adhesión a la OCDE con la adopción de una hoja de ruta, luego de que, en enero del mismo año, el gobierno aceptara la invitación del Consejo de la OCDE para pasar a integrar la organización, cuya misión es promover y diseñar políticas públicas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar de todas las personas.

El proceso de elaboración del PNA, y su consecuente implementación, incorporan, como es imprescindible en una política pública de su tipo, el enfoque de derechos humanos y otros enfoques complementarios, tomando como referente el de gestión por resultados. Adicionalmente, se tuvo en cuenta los siguientes enfoques: género, discapacidad, intercultural, etario, territorial, diferencial, gerontológico, de curso de vida, intergeneracional, intersectorial. Estos enfoques fortalecen el impacto del plan en la mejora de la calidad de vida de grupos en situación de vulnerabilidad, toda vez que generan un abordaje específico de las necesidades particulares de cada uno de ellos.

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 09-2021-JUS.

La aprobación del PNA marcó un hito en la historia de las políticas públicas del país, pues introdujo un cambio de paradigma en el que se profundiza operativamente en los conceptos de desarrollo sostenible y enfoque de derechos humanos como centro de la labor del Estado, las empresas y la sociedad civil (MINJUSDH, 2021c)¹⁷.

El PNA peruano fue publicado en junio de 2021¹⁸ y establece un total de 97 acciones con 149 indicadores y metas orientadas a fortalecer el marco de protección y respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales, así como a implementar mecanismos de prevención y reparación frente a los efectos negativos y eventuales vulneraciones de derechos humanos en el mismo ámbito. El proceso de implementación también promueve el trabajo y diálogo multiactor, y es conducido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

A través del PNA, el Estado peruano busca incorporar el marco de CER en las políticas públicas, atendiendo el contexto específico del país y procurando la participación de todos los actores involucrados. Parte de esos esfuerzos están orientados a impulsar una iniciativa legislativa sobre debida diligencia empre-

¹⁸ Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, publicado el 11 de junio de 2021, que aprueba el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

sarial en materia de derechos humanos, entre otras acciones. Esto en razón de que las mejoras normativas pueden contribuir a reforzar las entidades, asegurar un adecuado funcionamiento y fortalecer las capacidades de sus directivos y miembros.

Es importante destacar que el concepto de debida diligencia empresarial ya formaba parte del ordenamiento peruano antes de la aprobación del PNA, a partir de lo que establece la Constitución, los tratados de derechos humanos de los que Perú es parte, y, especialmente, a través de la progresiva incorporación del marco de CER a través de la adhesión del país a las Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales, y a través de su extenso desarrollo en distintas sentencias que contempla la jurisprudencia de la Corte IDH; e incluso considerando las políticas internas adoptadas por el sector empresarial.

Siguiendo los Principios Rectores y otros estándares conexos, el PNA marca una ruta clara —tanto para el Estado como para las empresas y la sociedad civil— sobre las responsabilidades para garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. Para ello, desarrolla una estrategia de diálogo multiactor, con la finalidad de habilitar un espacio de encuentro donde todos los actores aporten colaborativamente en la identificación de brechas y adopción de medidas para afrontar dicha problemática. Este espacio de diálogo es relevante para el fortalecimiento de la institucionalidad democrática (MINJUSDH, 2021b).

El proceso de elaboración del PNA se desarrolló en tres etapas:

- 1) convocatoria de actores y elaboración de metodología,
- 2) elaboración de diagnóstico y línea de base, y
- 3) elaboración del documento. En la segunda etapa, la de mayor duración (casi año y medio), se priorizó 23 temas, 16 de los cuales fueron identificados por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas¹⁹ y los otros siete provinieron de las propuestas de diferentes sectores. Aquí destaca la in-

¹⁹ Informe del Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas – Misión al Perú (14/07/2018).

corporación del tema de informalidad, en tanto hubo consenso sobre el amplio espacio de vulneración de derechos que representa.

Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Minería; 8) Mecanismos de reparación judiciales; 9) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación en empresas y derechos humanos; y 23) Mecanismos de debida diligencia empresarial.

Para la elaboración de las acciones, indicadores y metas, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos elaboró una propuesta inicial sobre la base de las conclusiones de los documentos de diagnóstico y línea de base, las recomendaciones del informe del Grupo de Trabajo de la ONU y el Estudio de la OCDE sobre políticas de CER. “Esta propuesta, junto con el texto final del PNA, fue compartida con todos los sectores del Poder Ejecutivo para una revisión que garantizase la articulación de las diferentes rectorías y competencias” (MINJUSDH, 2021b). La revisión, al igual que los informes de diagnóstico, fue enriquecida con aportes de todos los participantes en el proceso, que presentaron observaciones por escrito y a través del diálogo multiactor.

Objetivos del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025*

Tal como fue señalado en el Lineamiento N° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2021-2025 y en el propio texto del PNA, el objetivo principal del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos es promover la incorporación de los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos en las políticas públicas del país, teniendo como base principal los

* Al respecto, véase: Chunga, Federico “El primer plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos de Perú: proceso de elaboración, acciones priorizadas y su importancia en la política pública”. En: Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, pp. 29 y ss.

Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.²⁰ Para ello, el PNA busca generar una articulación multiactor para lograr tres objetivos específicos:

- 1) fortalecer la coherencia del Estado respecto del enfoque de derechos humanos en todas sus políticas públicas, para lo cual desde el proceso de elaboración se incorporó a todos los ministerios e instituciones adscritas a estos, además del Poder Judicial, el Ministerio Público y la Academia de la Magistratura;
- 2) promover la progresiva incorporación operativa de la debida diligencia en las actividades empresariales, para lo cual desde el proceso de elaboración se buscó incorporar al sector empresarial, a fin de aprovechar su compromiso y avances en esta materia. Del mismo modo, se incorporó a los actores sociales con el fin de promover un diálogo sobre las brechas, avances, retos y oportunidades de esta progresiva incorporación.
- 3) fortalecer a los actores sociales (sociedad civil organizada, pueblos indígenas, sindicatos, pueblo afroperuano y ciudadanía en general) a fin de que puedan participar activamente en el proceso de elaboración e implementación, brindando un acompañamiento crítico y vigilante respecto del cumplimiento de las acciones, indicadores y metas, así como de la evaluación y actualización de estos. Tener en cuenta el punto de vista de la sociedad civil es fundamental para la legitimidad y eficacia de esta política pública.

Principales características del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025*

1. Su base son los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos

²⁰ “Los Principios Rectores (y sus tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar, o marco “Ruggie”), publicados en 2011 por la ONU, están siendo adoptados tanto por Estados como por empresas. Estos principios no crean nuevas obligaciones en materia de protección y respeto de los derechos humanos sino que promueven que la actuación de los Estados se adecúe al marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. El impacto de su implementación en cada país sería beneficioso para la vigencia efectiva de los derechos humanos”. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2018).

* Al respecto, véase: Chunga, Federico “El primer plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos de Perú: proceso de elaboración, acciones priorizadas y su importancia en la política pública”. En: Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, pp. 29 y ss.

El antecedente más remoto de la decisión política del Estado peruano de incorporar directamente los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos en las políticas públicas nacionales corresponde a la adhesión formal del Perú a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, ocurrida en 2009.²¹ En ese entonces el gobierno estableció un Punto Nacional de Contacto (PNC) para una conducta empresarial responsable en la Agencia de Promoción de la Inversión Privada de Perú (Proinversión), a la que se le asignó la función de promover las Líneas Directrices y las guías de debida diligencia relacionadas, así como gestionar casos vinculados con el posible incumplimiento en la aplicación de las directrices por parte de una empresa multinacional, a través de un proceso no judicial de mediación y conciliación entre la empresa y las partes afectadas.²²

Posteriormente, en 2014, Perú fue invitado a participar en el “Programa País” de la OCDE²³, un mecanismo dirigido a ayudar a un número limitado de países a alcanzar los estándares y prácticas de dicha organización, y así servir como base para el proceso de reformas en otras áreas de sus políticas públicas.²⁴

Asimismo, en 2018 el Perú se adhirió a la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre la Guía de Debida Diligencia para una conducta empresarial responsable,²⁵ un marco general al que resultaba natural que el país se incorporase luego de haberse adherido a las Recomendaciones del Consejo sobre las Guías de Debida Diligencia para el sector minero (2011)²⁶ y para

21 OCDE. (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Revisión 2011. París: Organismo para la Cooperación y Desarrollos Económicos.

22 Cf. OCDE. (2020). Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú. París: OCDE, pág. 22. Cabe señalar que en 2011, el mismo año de la aprobación de los Principios Rectores de la ONU, las Líneas Directrices habían sido actualizadas para incorporar dichos principios en su capítulo 4

23 Véase: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Programa País para el Perú. Disponible en http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2015/02/AyudaM_Programa-Pais-Peru-OCDE.pdf

24 El Programa País negociado contempló objetivos como alinear el crecimiento económico con la inclusión social, mejorar la competitividad y diversificar la economía nacional, incrementar la credibilidad de la institucionalidad pública, y lograr mejores resultados en materia ambiental.

25 Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en <https://mne-guidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

26 Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas en el sector extractivo. Disponible en <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Guidance-Extractives-Sector-Stakeholder-Engagement-ESP.pdf>

el sector textil y del calzado (2017).²⁷

La incidencia de los estándares de la OCDE en el proceso de elaboración del PNA se vio reforzada por el hecho de que, en julio de 2019, el gobierno solicitó al Centro de Conducta Empresarial Responsable de esta organización la elaboración de un estudio sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable, convirtiéndose en el primer país adherente a las Líneas Directrices en realizar dicho ejercicio.²⁸ El estudio incorporó los aportes de múltiples entidades y partes interesadas involucradas en la elaboración del PNA, e incluyó entre sus principales recomendaciones la siguiente: “[e]l 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 se asegure que “el PNA se base en el compromiso de Perú con las Líneas Directrices”²⁹.

En relación con el marco de las Naciones Unidas, a invitación del gobierno peruano, entre el 10 y el 19 de julio de 2017, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre la cuestión de empresas y derechos humanos visitó el Perú para evaluar la situación de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. Como consecuencia, publicó en junio de 2018 un informe sobre las conclusiones de su visita, en el que, partiendo de reconocer la voluntad política del Estado para aplicar los Principios Rectores, advirtió que el principal problema público en este ámbito era que “en general los vínculos entre las diferentes esferas normativas y la cuestión de las empresas y los derechos humanos no se entendían ni se examinaban suficientemente, lo que subrayaba la necesidad de que las políticas de los ministerios y departamentos gubernamentales fueran más coherentes, en particular las políticas de aquellos que se ocupan de temas relacionados con los derechos

27 Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado. Disponible en <https://www.oecd.org/publications/guia-de-la-ocde-de-debida-diligencia-para-cadenas-de-suministro-responsables-en-el-sector-textil-y-del-calzado-59ec2bd3-es.htm>

28 Cf. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. pág. 24. Además, “[l]a disposición de Perú para convertirse en el primer país adherente a las Líneas Directrices en someterse a un Estudio sobre políticas públicas de CER refleja su firme voluntad de hacer frente a estos desafíos y consolidar su camino hacia el desarrollo sostenible” (OCDE, 2020, pág. 11).

29 OCDE. (2020). Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú. París: OCDE, pág. 29.

humanos y las de los que configuran las prácticas empresariales”³⁰. Con el fin de contribuir a superar las brechas identificadas, el Grupo de Trabajo recomendó que un “proceso de elaboración de un plan de acción nacional debería contribuir a aumentar la coherencia de las políticas y, en particular, asegurar la vinculación entre las iniciativas en el ámbito de las empresas y los derechos humanos, la competitividad y la inversión sostenible”³¹.

La visita del grupo de trabajo se produjo durante el proceso de elaboración del tercer Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH 2018-2021)³², lo que explica que, a sugerencia del citado grupo de trabajo, dicho plan incorporase un lineamiento estratégico dirigido a la implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos con el objetivo de: “Garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en su ámbito de acción” (Lineamiento N° 5), “en el marco de las obligaciones internacionales del Estado peruano, la Constitución Política, la legislación interna y las diferentes políticas sectoriales vinculadas.” De este modo, el Poder Ejecutivo se propuso promover la implementación progresiva de los Principios Rectores y de otros instrumentos internacionales vinculados, a través de la elaboración de un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos.

Dos acciones adicionales enfatizaron en el basamento del futuro PNA en los estándares internacionales. Nos referimos al seminario “Rutas para la implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos”³³, realizado en junio de 2018, y a la aprobación por parte del Consejo Nacional de Derechos Humanos, en noviembre del mismo año y a propuesta de la Dirección General de Derechos Humanos, de los cinco lineamientos del PNA, que previeron desarrollar de modo expreso los tres pilares (Proteger”, “Respetar” y “Reparar”) de los Principios Rectores de

30 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2018). A/HRC/38/48/Add.2., párr. 17.

31 *Ibidem*.

32 Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 02-2018-JUS, publicado el 1 de febrero de 2018.

33 Véase: Idehpucp. (2018). Rutas para la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos en el Perú: Memoria del conversatorio. Lima: PUCP. El seminario contó con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (Idehpucp). Su propósito fue brindar un espacio de diálogo e intercambio entre los distintos actores que participarían en el proceso de elaboración del PNA y así crear insumos que sirvan para la etapa formal de elaboración de la metodología, línea base y diagnóstico.

las Naciones Unidas.³⁴ Todo ello se vio refrendado en la Metodología del proceso,³⁵ y en el texto del PNA finalmente aprobado.³⁶

La conexión del PNA con los estándares internacionales se vio reforzada por la alianza estratégica que desde el inicio el MINJUSDH estableció con organizaciones internacionales como la ACNUDH, la OIT y la OCDE, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)³⁷, financiado y diseñado en colaboración con la Unión Europea (UE). Igualmente, por la cooperación técnica prestada por las embajadas de países aliados como Reino Unido, Alemania, Suiza, Suecia, España, Reino de los Países Bajos y Francia, que contaban ya con planes nacionales de acción y que aportaron su experiencia técnica y su cooperación financiera en el proceso de elaboración del plan nacional de acción peruano.

2. Su elaboración e implementación se basa en un diálogo entre iguales

La lógica de participación multiactor es central en las orientaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y derechos humanos para la elaboración e implementación de planes nacionales de acción,³⁸ y en gene-

34 Los cinco lineamientos, que se mantendrían en el PNA, son los siguientes: 1) Promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial conforme al marco de los estándares internacionales de los Principios Rectores y otros instrumentos internacionales; 2) Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial; 3) Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades; 4) Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos; 5) Diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a derechos humanos vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que puedan acceder a una reparación.

35 Aprobada mediante la Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS, del 6 de septiembre de 2019. El documento de metodología fue producto de un proceso colaborativo en que los representantes de la mesa multiactor aportaron observaciones y sugerencias a un documento inicial preparado por la Dirección General de Derechos Humanos. Los párrafos 9 y 10 de la metodología señala explícitamente que los mencionados estándares internacionales “guiarán el proceso de implementación de los Principios Rectores”, lo que incluye “las correspondientes recomendaciones e interpretaciones de sus órganos”.

36 La vinculación del PNA con los estándares internacionales es desarrollada a lo largo de todo su texto, y resulta mucho más explícito en la descripción de la mayoría de las 97 acciones descritas en el capítulo 4.

37 El objetivo del proyecto CERALC es promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la UE y en América Latina y el Caribe, mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable, incluyendo a Colombia como uno de los países priorizados para alinearse con los estándares internacionales relevantes (mencionados en el capítulo V) contenidos en los respectivos instrumentos de las organizaciones implementadoras.

38 Véase: Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Orientación para los planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

ral en los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos. Busca no solamente garantizar el derecho de participación ciudadana en los asuntos públicos³⁹ sino que una herramienta de gestión pública de esta complejidad cuente con legitimidad social, una de las principales condiciones para su eficacia. En ese sentido, y siguiendo dichos estándares, la formulación del PNA estuvo caracterizada por ser un proceso que buscó ser amplio, altamente participativo, de buena fe, dirigido a la búsqueda de consensos, transparente y descentralizado. Del mismo modo, el PNA, en su capítulo 5, ha previsto que estas mismas características sean respetadas en su etapa de implementación y evaluación.

Así, durante el proceso de elaboración se realizaron 427 actividades de participación,⁴⁰ la mayoría de ellas reuniones bilaterales (318). El principal espacio de diálogo fue el de las sesiones de la Mesa Multiactor, en la que participaron, al final del proceso, en 15 sesiones, un total de 132 instituciones de los sectores estatal, empresarial, de trabajadores, de pueblos indígenas u originarios y de la sociedad civil, así como de las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional, bajo la conducción del MINJUSDH. Esta mesa permitió compartir las diferentes posiciones de los participantes, buscando contribuir a restaurar y construir confianza entre las partes.

Otros mecanismos priorizados fueron las reuniones de Trabajo del Poder Ejecutivo (14), espacios de participación y articulación de representantes de los diversos organismos del Poder Ejecutivo, diálogos regionales (22), capacitaciones (11 talleres, con un alcance de 4,000 líderes de los distintos sectores), conversatorios nacionales (11) e internacionales (2). En la siguiente tabla se hace un resumen de estas actividades de diálogo:

39 Estos estándares son desarrollados con mayor amplitud en el documento Directrices para los Estados sobre la puesta en práctica efectiva del derecho a participar en la vida pública, elaborado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2020). Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Issues/PublicAffairs/GuidelinesRightParticipatePublicAffairs_web_SP.pdf

40 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). pág. 27.

Actividades de diálogo realizadas en el proceso de elaboración del PNA 2021-2025

#	Tipo de actividad	Total
1	Reuniones de la Mesa Multiactor	15
2	Reuniones del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo	14
3	Mesas de trabajo sobre diagnósticos y línea de base	12
4	Reuniones de trabajo bilaterales	318
5	Díálogos regionales	22
6	Talleres de capacitación	17
7	Conversatorios nacionales	11
8	Conversatorios internacionales	2
9	Participación en actividades externas	16
	Número total de actividades	427

La emergencia sanitaria global causada por la COVID-19 obligó a que a partir de marzo de 2020 el proceso fuese adaptado a la modalidad virtual, lo que representó limitaciones, sobre todo para la cabal participación de los representantes de pueblos indígenas y otros actores ubicados en regiones y zonas rurales, debido a la falta de accesibilidad a internet. Estas limitaciones fueron abordadas en coordinación con los mencionados actores. Pese a ello, el nivel de participación del proceso fue sostenido hasta su finalización, y en general, la emergencia sanitaria brindó algunas nuevas oportunidades, como la posibilidad de intensificar y facilitar la programación de sesiones de todo tipo.

3. Toma en cuenta el contexto nacional

Siguiendo las orientaciones del estándar internacional, y en tanto son guías de comportamiento, los Principios Rectores de la ONU y los otros estándares complementarios no se aplican en abstracto sino considerando el contexto nacional, es decir, realizando los ajustes y adaptaciones necesarios para que sean eficaces y atiendan los particulares y concretos problemas que afronta un país como el nuestro, signado, a diferencia de los países europeos e incluso de la mayoría de latinoamericanos, por un alto nivel de informalidad y una escasa institucionalidad y cultura de derechos humanos.

Eso no supone que los estándares deban ser aplicados en el Perú rebajando su exigibilidad sino que, por el contrario, al adaptarlos se intenta su cabal cumplimiento. Por eso, siguiendo las orientaciones del Grupo de Trabajo de la ONU, el Estudio de la OCDE sobre Perú y la decisión de la mesa multiactor, se construyó un diagnóstico y línea de base de la mayor amplitud posible que, en los 23 temas que abordó, tuviese en cuenta no solo fuentes oficiales sino también no oficiales, priorizando darle voz a la sociedad civil y, en especial a los grupos y personas afectadas por la problemática. Pese a ello, el diagnóstico elaborado no es una tarea acabada sino susceptible de correcciones, adiciones y, en general, de actualización y de permanente perfeccionamiento.

4. Incorpora el enfoque de gestión por resultados, el enfoque de derechos humanos y otros enfoques complementarios

Asimismo, incorpora el enfoque de derechos humanos y otros enfoques complementarios, tomando como referente el de gestión por resultados. Tal como se señala en la metodología, se tuvo en cuenta al menos los siguientes enfoques: género, discapacidad, intercultural, etario, territorial, diferencial, gerontológico, de curso de vida, intergeneracional, intersectorial.⁴¹ Estos enfoques fortalecen el impacto de esta política pública en la mejora de la calidad de vida de grupos especialmente vulnerables, toda vez que generan un abordaje específico de las necesidades particulares de cada uno de estos grupos.

5. Su proceso de elaboración se guió por el principio de máxima transparencia

Los estándares internacionales son muy claros en señalar que la transparencia de todo el proceso de la política pública de conducta empresarial responsable es una condición de su legitimidad y eficacia. La transparencia coadyuva a construir o restablecer la confianza de los actores con el Estado y entre ellos mismos; contribuye al fortalecimiento de un diálogo entre iguales; le brinda a este diálogo una mayor calidad, en la medida que permite identificar adecuadamente cómo se procesan los aportes, sugerencias y críticas. Así, durante el proceso de elaboración del PNA se activaron

41 Véase: MINJUSDH. (2019). Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Lima: MINJUSDH.

algunos mecanismos para garantizar la transparencia de (matrices de observaciones y sugerencias presentadas por todos los actores respecto de los diagnósticos y del propio PNA).

Asimismo, debemos destacar que al finalizar el proceso y luego de la publicación del PNA en el diario oficial El Peruano, toda la información correspondiente al proceso de elaboración fue colgada en el Observatorio de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos⁴² con la finalidad de que sea de acceso a todo el público. Esta información comprende también las grabaciones de todas las sesiones virtuales de la mesa multiactor, las memorias de todas las sesiones (presenciales y virtuales) de dicha mesa, así como de las sesiones del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo del PNA; la agenda de reuniones del equipo de la Dirección General de Derechos Humanos; información sobre el financiamiento del proceso, los talleres y otras actividades de capacitación; la lista de integrantes de la mesa multiactor, entre otra información relevante.

Sin embargo, como veremos más adelante, la publicación de esta información ha sido mucho menor durante la tapa de implementación.

El contenido del Plan Nacional de Acción: ejes y acciones priorizadas*

El PNA desarrolla los cinco lineamientos aprobados por el Consejo Nacional de Derechos Humanos en noviembre de 2018,⁴³ que desarrollan 13 objetivos, 97 acciones y más de 150 indicadores y metas a cargo, de modo indirecto, de todos los ministerios e instituciones del Poder Ejecutivo y de modo directo, de 12 sectores: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia del Consejo de Ministros, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio del In-

42 Disponible en <https://observatorioredeshumanos.minjus.gob.pe/plan-nacional-de-accion-sobre-empre-sas-y-derechos-humanos/>

43 “En noviembre de 2018, a propuesta de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del Minjusdh, el Consejo Nacional de Derechos Humanos aprobó los [cinco] lineamientos estratégicos que orientan el desarrollo del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, pág. 23).

* Al respecto, véase: Chunga, Federico “El primer plan nacional de acción sobre empresas y derechos humanos de Perú: proceso de elaboración, acciones priorizadas y su importancia en la política pública”. En: Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, pp. 29 y ss.

terior, Ministerio de la Producción, Ministerio de Cultura, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Energía y Minas. También han comprometido su participación directa en la ejecución de acciones la Academia de la Magistratura, el Poder Judicial y el Ministerio Público.

Cabe recalcar que, aunque la ejecución de estas 97 acciones está a cargo de organismos estatales, están dirigidas y requieren de la articulación con los sectores empresariales y sociales. De este modo, un 39.7 % está efectivamente dirigido al Estado (principalmente, son acciones de protección de grupos en situación de vulnerabilidad, fortalecimiento institucional, y capacitación); un 23.2 % está dirigido a las empresas (principalmente, son acciones relativas a debida diligencia empresarial, asesoría técnica y capacitación); un 28.1 % está dirigido a la sociedad civil (principalmente, son acciones de protección de grupos en situación de vulnerabilidad, capacitación y mecanismos de reparación); y, por último, un 2.91 % corresponde a acciones compartidas.

Para la etapa de implementación, se ha identificado cuatro ejes que organizan las acciones y metas formuladas en el contenido del PNA y que van a guiar esta etapa.

Primer eje:

El primer eje está enfocado en el mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA, que busca el fortalecimiento del diálogo multiactor. Para ello, se ha previsto la instauración de los siguientes espacios de coordinación: Comité Multiactor y Mesa Multiactor (conformados por los representantes de los actores vinculados a la temática), Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (conformado por los representantes de las entidades públicas pertinentes), el Grupo técnico de pueblos indígenas (en el marco de la Comisión Multisectorial creada por Decreto Supremo N° 005-2021-MC). Por acuerdo de la mesa multiactor, ya en la etapa de implementación se ha conformado un Grupo Técnico de Asuntos Laborales, conformado por los sindicatos, el sector empresarial y el Estado. Estos espacios de participación han sido formalizados a través de la Resolución Directoral N° 05-2022-JUS/DGDH.

El plan también prevé, en su capítulo 5, mecanismos para su seguimiento, evaluación y actualización, todos los cuales serán realizados en un diálogo multiactor con la participación de todos los sectores. Es importante destacar que, tal como se señala en el propio PNA, su evaluación está enfocada no solo en el cumplimiento de las metas sino, desde el enfoque de gestión por resultados, en determinar en qué medida este cumplimiento impacta realmente en la mejora de la situación de derechos humanos identificada en el diagnóstico y línea de base, es decir, en la mejora de la calidad de vida de las personas, en especial de las más vulnerables. Para ello, el PNA debería incorporar una metodología de evaluación que tenga en cuenta los indicadores de evaluación de las políticas de derechos humanos ya desarrollados desde los estándares internacionales, principalmente desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otros del Sistema de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano.

Segundo eje:

El segundo eje está enfocado a los programas de capacitación dirigidos a funcionarios/as públicos/as, empresas, pueblos indígenas, sindicatos y sociedad civil, respecto del marco general de empresas y derechos humanos y los temas del diagnóstico y línea de base. Estos programas, se explicita en el PNA, tendrán en cuenta las particulares necesidades pedagógicas y temáticas de cada sector y estarán a cargo del MINJUSDH, Servir, la Academia de la Magistratura, así como de otras entidades públicas. Mediante Resolución Directoral N° 02-2023-JUS/DGDH se aprobó la estrategia de capacitación del PNA 2021-2025, que contiene los criterios y lineamientos generales de capacitación para cada uno de estos actores.

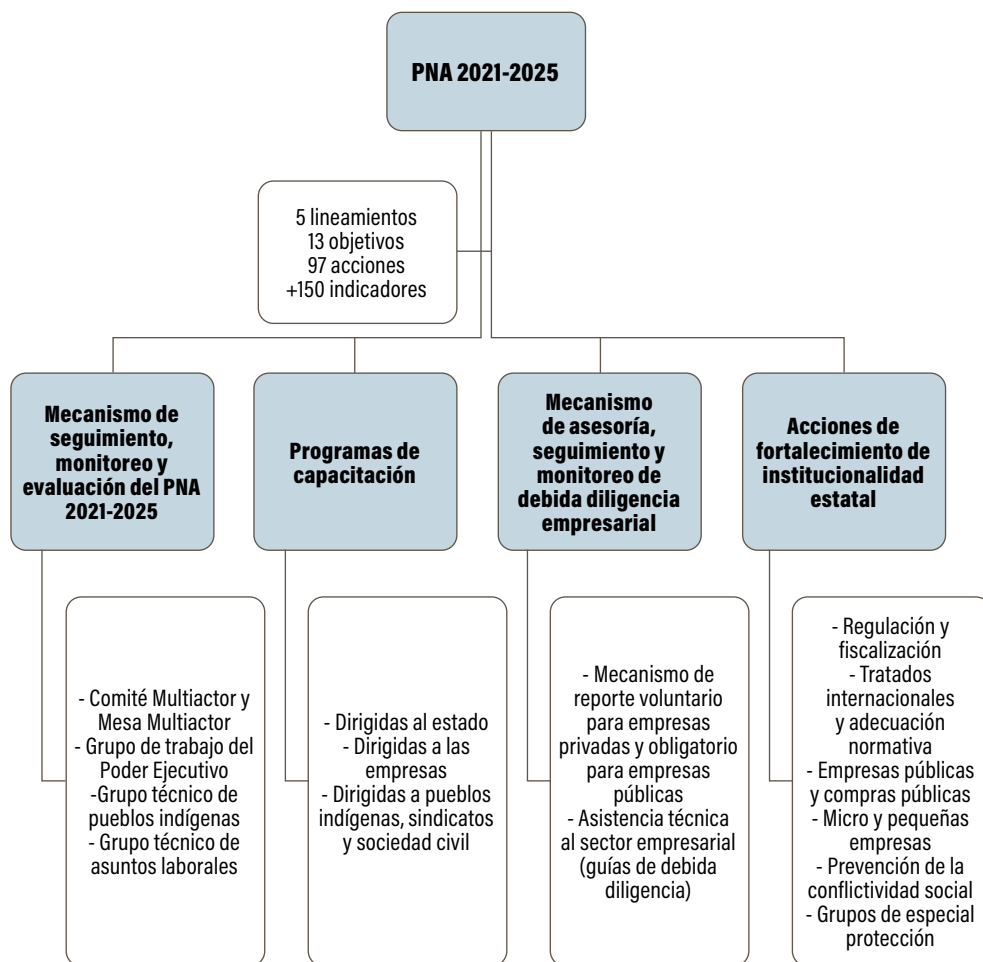
Tercer eje:

El tercer eje está enfocado en la construcción de un mecanismo de asesoría, seguimiento y monitoreo de debida diligencia empresarial. Como su nombre indica, este se encuentra dirigido a las empresas y contemplan la asistencia técnica a este sector, para lo cual resulta de vital importancia la elaboración de guías, y también un mecanismo de reporte voluntario de debida diligencia para empresas privadas, el cual será obligatorio para las empresas públicas.

Cuarto eje:

El cuarto eje está enfocado en acciones de fortalecimiento de institucionalidad estatal. Esto incluye temas como regulación y fiscalización, tratados internacionales y adecuación normativa, énfasis en grupos de especial protección, en empresas públicas y compras públicas, en micro y pequeñas empresas, y en la prevención de la conflictividad social.

Ejes para la implementación del PNA 2021-2025



Fuente: Dirección General de Derechos Humanos - MINJUSDH

Los retos de la implementación del PNA

Todo lo anteriormente descrito marca un camino claro para cumplir con los objetivos del PNA, pero como es natural en una política pública de esta complejidad, también plantea una serie de retos. Uno de estos es la necesidad de alinear a todos los sectores estatales, empezando por los del Poder Ejecutivo, y a todas las políticas públicas, bajo el enfoque de derechos humanos y, en particular, el de empresas y derechos humanos y conducta empresarial responsable. Esto, que en el estándar de empresas y derechos humanos ha sido desarrollado bajo la denominación de “coherencia de las políticas públicas” requiere de diferentes acciones. Una de ellas es una intensa labor de capacitación que no se agota en la impartición de actividades sino que, como en toda política, requiere de una evaluación que garantice su utilidad para que funcionarios y funcionarias incorporen esta cultura en su trabajo diario. Esta estrategia tiene como debilidad la falta de una política de carrera pública que garantice que ellos y ellas permanezcan en sus puestos durante periodos mínimos que les permitan lograr un óptimo nivel de especialización, o que la función pública se encuentre sujeta a fenómenos indeseables como los de las puertas giratorias, que facilitan la existencia de un amplio margen de conflictos de intereses en el Estado.

Un segundo reto está referido a la implementación efectiva de los mecanismos de debida diligencia en derechos humanos por parte del sector empresarial. Para ello es imprescindible articular con este sector a fin de identificar conjuntamente los indicadores y estrategias más adecuados para que la debida diligencia funcione ajustada a estándares internacionales y con un impacto real y verificable sobre la mejora de los derechos humanos de las personas afectadas por la actividad empresarial. Y una vez identificados los indicadores y construido el mecanismo, el siguiente paso es articular la labor empresarial con la política pública, de modo que estos cambios en la cultura organizaciones sean progresivos y permanentes y paulatinamente vayan expandiéndose desde la gran empresa hacia la mediana, pequeña y microempresa. El potencial de la gran empresa para coadyuvar en este esfuerzo desde la política pública es inmenso y representa una gran oportunidad, tanto para el Estado como para el sector empresarial.

Un tercer gran reto es seguir profundizando un diálogo multiactor cada vez de mayor calidad entre el Estado, el sector empresarial y los actores sociales. El diálogo es fundamental para la eficacia de cualquier política pública. En el caso del Plan Nacional de Acción, permitirá el fortalecimiento de la legitimidad de la política, la confianza en el Estado y entre los actores; reforzará la institucionalidad democrática y tendrá, si se realiza adecuadamente, un impacto significativo en la prevención de la conflictividad y la paz social, además de garantizar que la política sea efectiva y eficiente para resolver progresivamente los problemas identificados.

Considerando lo anterior, si es correctamente implementado, el PNA puede ser una herramienta que contribuirá de modo importante en el objetivo común de alcanzar una sociedad más respetuosa de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

La importancia de evaluar el cumplimiento de los avances de la implementación del PNA 2021-2025.

La OCDE (1998) define a la evaluación como la “medición sistemática y continua en el tiempo de los resultados obtenidos por las entidades públicas y la comparación de esos resultados con aquellos deseados o planeados”, con la expectativa de mejorar los estándares de desempeño de la institución⁴⁴. La evaluación solamente es posible con la existencia ex ante de objetivos, los cuales deben ser establecidos con metas concretas, posibles y susceptibles de ser medidas a través de indicadores. Estos deben ser entendidos como herramientas que describen la calidad del desarrollo de los objetivos de un programa, un proyecto y/o la gestión de una institución.

El PNA 2021-2025 incorpora un mecanismo de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización de su contenido, el cual debe comprender procesos de recolección y uso de información “con evidencias sobre los cambios generados para guiar las acciones y objetivos hacia el impacto deseado”, bajo el principio de transparencia en la rendición de cuentas con información útil,

44 OCDE/PUMA. (1998). Best Practices Guidelines for Evaluation. Policy Brief N° 5. París

objetiva y oportuna para facilitar la toma de decisiones para la gestión (MIN-JUSDH, 2021b).

Los objetivos específicos de este mecanismo son:

- Generar alertas tempranas respecto al avance de las metas.
- Fortalecer las prácticas públicas de transparencia, de rendición de cuentas y de participación de la sociedad civil en materia de empresas y derechos humanos.
- Producir información pertinente para la sistematización de evidencias de los avances del PNA.
- Evaluar los avances del Estado y del país en general en materia de empresas y derechos humanos y CER, identificando de un lado las responsabilidades que competen a cada sector estatal y a otros actores involucrados y, de otro lado, identificando y/o actualizando la data sobre la situación de los derechos humanos de los grupos vulnerables que requieren de especial protección.

“Los indicadores de derechos humanos brindan informaciones concretas sobre el estado o la condición de un objeto, un acontecimiento, una actividad o un resultado que pueden estar relacionados con las normas de derechos humanos; que abordan y reflejan principios e intereses en materia de derechos humanos y que se utilizan para evaluar y vigilar la promoción y protección de los derechos humanos”. ACNUDH (2012). Estos según la misma fuente, en general, son de tres tipos:

a. Estructurales:

Examinan si el marco normativo y las estrategias que el Estado indica son adecuadas y eficaces para la implementación de un derecho en particular. Además, se enfocan en cómo se organiza el aparato institucional y el sistema legal del Estado para cumplir con sus obligaciones. Por ejemplo, pueden estar referidos a la ratificación de tratados pertinentes, el reconocimiento en el marco nacional de dichas obligaciones internacionales, la institucionalidad estatal (o no estatal) pertinente para su implementación, entre otros.

b. De proceso:

Ilustran los esfuerzos en relación a las obligaciones de respetar, proteger y garantizar reconocidas en el marco internacional de derechos humanos. Para ello, tiene como función unir la brecha entre el compromiso adquirido por el Estado y el resultado que se obtiene de la implementación de una actividad. En ese sentido, mide la calidad y magnitud del Estado para implementar los derechos, a través de la medición del alcance, la cobertura y el contenido de las políticas. Suelen consistir en cifras o porcentajes.

c. De resultado:

Miden el disfrute efectivo de los derechos humanos que han querido ser implementados. De esa manera, evalúan los logros individuales y colectivos, que indican el estado de realización de un derecho humano en un determinado contexto. Para ello, buscan medir el impacto real de las estrategias, programas, intervenciones del Estado, lo que hace que sean los indicadores que más dependen del diagnóstico o línea de base previamente diseñado. Suelen contener información socio económica que permita conocer su alcance, satisfacción e incentivos.

Los indicadores pueden ser cuantitativos (es decir, aquellos que utilizan elementos numéricos, índices o porcentajes para su medición) y cualitativos (es decir, aquellos que otorgan información descriptiva sobre un hecho en particular). Estos dos tipos pueden estar basados sobre elementos objetivos o subjetivos. En el primer caso, se refieren a la información sobre las cosas que ocurren de manera fáctica en relación con una acción (puede ser el número de niños y niñas que asisten a la escuela, o una descripción sobre el proceso de aprobación de una medida). En el segundo caso, se refiere a la percepción que ciertas personas pueden tener sobre una acción en particular (el porcentaje de personas satisfechas por la prestación de un servicio público, o las valoraciones de las personas sobre la calidad o adaptabilidad de ese mismo servicio).

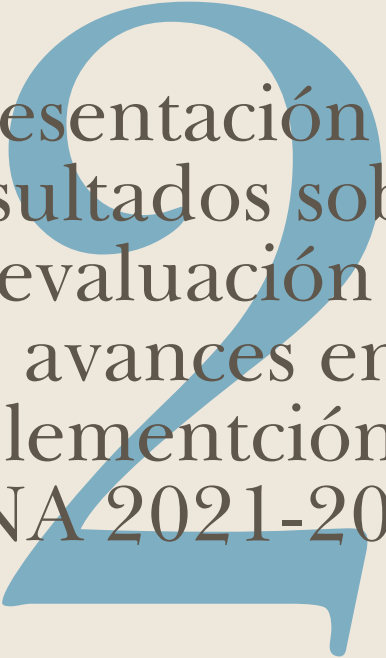
La selección de los tipos de indicadores que se van a utilizar debe responder directamente al objetivo que se quiere medir, y al contenido del derecho que se busca proteger. En muchos casos, va a ser fundamental interactuar entre los distintos tipos de indicadores, de manera que permitan tener información comparada y profunda sobre las acciones adoptadas.

Para el proceso de seguimiento y monitoreo, el Plan ha encargado al Vice-ministerio de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia la implementación del Sistema de Seguimiento, Monitoreo, Evaluación y Actualización del PAN 2021-2025, el cual *“comprenderá procesos de recolección y uso de información con evidencias sobre los cambios generados para guiar las acciones y objetivos hacia el impacto deseado, permitiendo en el proceso la debida transparencia en la rendición de cuentas con información útil, objetiva y oportuna para facilitar la toma de decisiones para la gestión”*.

Para ello, se determina que cada entidad encargada del indicador será la responsable de cargar la información en el sistema, lo que se derivará a un informe anual presentado ante el Consejo Nacional de Derechos Humanos y la Mesa Multiactor. Asimismo, se construirá un tablero de control, que será una herramienta para *“visualizar las prioridades y metas establecidas por el PNA, así como los análisis de alertas tempranas sobre la consecución de estas”*.

Cabe resaltar la utilización de documentos de línea de base a lo largo del proceso del PAN 2021-2025, que han permitido identificar las principales carencias para la priorización de las actividades. Sin embargo, tal como señala Bruce Barnaby, al detallarse cada una de las actividades e indicadores del Plan, las líneas de base utilizadas para la comparación del documento están ligadas a la ausencia de ciertos mecanismos, que no permiten contrastar su real alcance en la incidencia de los derechos. Asimismo, de la redacción general de los indicadores se determina que son en su mayoría indicadores estructurales o de proceso, en tanto deben reportar por la creación o aprobación de marcos normativos o programas, y reportar los avances para su creación. Es importante que dicha medición incorpore indicadores de resultados, que recojan la valoración de aquellas personas que van a ser directamente focalizadas por la política, para medir el verdadero impacto sobre la protección de los derechos humanos.

De otro lado, otro elemento fundamental para la obtención de la información relevante sobre las acciones que se deben implementar está en la necesaria coordinación que debe existir entre el sector público y el sector empresarial. Esta alianza no solo debe estar enfocada en el seguimiento de las acciones, sino en el fortalecimiento de los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de tanto los actores privados como públicos, en relación con el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.



Presentación de
resultados sobre
la evaluación de
los avances en la
implementación del
PNA 2021-2025

Primer eje: mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA, que busca el fortalecimiento del diálogo multiactor.

El primer eje está enfocado en el mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA, que busca fortalecer el diálogo multiactor, a partir de la ratificación de dos espacios de coordinación conformados para el proceso de elaboración del PNA, y la conformación de otros tres nuevos espacios:

- **Mesa Multiactor:** espacio amplio de participación de todos los representantes de las instituciones involucradas en el desarrollo del PNA, funcionó durante la etapa de elaboración del PNA.
- **Comité Multiactor:** espacio de coordinación de carácter más ejecutivo.
- **Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo:** conformado por los representantes de las entidades estatales pertinentes, funcionó durante la etapa de elaboración del PNA.
- **Grupo Técnico de Pueblos Indígenas:** conformado en el marco de la Comisión Multisectorial creada por Decreto Supremo N° 005-2021-MC.
- **Grupo Técnico de Asuntos Laborales:** conformado en el transcurso de la etapa de implementación por acuerdo de la Mesa Multiactor; lo integran sindicatos, el sector empresarial y el Estado.

Estos espacios fueron oficializados en abril de 2022 con la Resolución Directoral N° 004-2022-JUS/DGDH, que aprobó la “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”.⁴⁵ A la fecha, solo el Grupo Técnico de Pueblos Indígenas no se ha instalado. Sin embargo, pese a que dicha guía prevé la realización de sesiones periódicas de cada uno de estos espacios (cuatrimestrales en el caso de la Mesa; bimestrales en el caso del Comité, y los grupos de trabajo), durante 2022 y lo que va de 2023, la realización de estas sesiones ha sido limitada y se ha incumplido con el número de sesiones previstas formalmente.

45 Véase: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/2944264-004-2022-jus-dgdh>

Segundo eje: programas de capacitación dirigidos a funcionarios/as públicos/as, empresas, pueblos indígenas, sindicatos y sociedad civil

En enero de 2023, a través de la Resolución Directoral N° 002-2023-JUS/DGDH, se aprobó el “Programa de capacitación en Empresas y Derechos Humanos”, el cual actualmente se encuentra en ejecución en cumplimiento de las acciones del PNA.⁴⁶ Como se desarrollará más adelante, estas actividades de capacitación han sido realizadas, principalmente, a la par de la estrategia de descentralización del PNA, iniciada en agosto y septiembre de 2022 en cinco regiones (Ica, Ucayali, Cusco, Cajamarca y Piura). En este periodo se capacitó en dichas regiones a organizaciones sindicales, de la sociedad civil, de las cámaras de comercio regionales, y de pueblos indígenas, además de realizarse una primera mesa multiactor regional en cada región. En febrero, marzo, mayo y junio de 2023 se extendió esta capacitación a los gobiernos regionales de Ica, Piura, Cajamarca y Cusco, y, en Arequipa, ciudad a la que se visitó por primera vez en el marco de dicha estrategia, se capacitó a todos los actores y, además, se realizó una primera mesa multiactor regional.

Tercer eje: mecanismo de asesoría, seguimiento y monitoreo de debida diligencia empresarial

En este eje se ha avanzado, con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, la OCDE y el ACNUDH, en la conformación de comités de derechos humanos y sostenibilidad en las cámaras de comercio de Ica, Cajamarca y Piura, cuya instalación, en los dos últimos casos, coincidió con la estrategia de descentralización mencionada en el eje 2.

En este acápite resulta de vital importancia la elaboración de guías y de un mecanismo de reporte voluntario de debida diligencia para empresas privadas, que ha sido previsto como obligatorio para las empresas públicas. Cabe señalar que, a la fecha, no se ha aprobado ninguna de las guías comprometidas en el PNA 2021-2025. Se ha iniciado, eso sí, con la asistencia técnica del PNUD, la preparación de una guía para micro y pequeñas empresas; y con la asistencia de OIT, la elaboración de una guía sobre trabajo forzoso. En ambos

46 Véase: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/3870687-002-2023-jus-dgdh>

casos, aún no se ha iniciado el proceso de consulta con las partes interesadas, tal como está previsto y es la lógica del PNA.

Cuarto eje: fortalecer la institucionalidad estatal

En este eje se incluye el fortalecimiento normativo y de la gestión pública en relación con temas como regulación y fiscalización, tratados internacionales y adecuación normativa, énfasis en grupos de especial protección, en empresas públicas y compras públicas, en micro y pequeñas empresas, y en la prevención de la conflictividad social. Un desarrollo más pormenorizado del avance en este eje será presentado más adelante.

Matriz de Sistematización de Información sobre Avances en la Implementación del PNA 2021-2025 e identificación de Fuentes de Información

La matriz de sistematización ha sido construida para cada una de las instituciones a cargo de la implementación de las acciones, con metas cuyo cumplimiento estaba previsto para 2021 y 2022.

Lineamiento Estratégico N° 1: Promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial conforme al marco de los estándares internacionales de los principios rectores y otros instrumentos internacionales.		
Objetivo N° 1: Funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as incorporan los principios rectores y otros instrumentos internacionales vinculados en la gestión pública, en específico, en el servicio que brindan.		
N°	Acción	Avances
Acción 1 EJE 2 MINJUSDH Meta: 2022-2023	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 naciona-	A través de la Resolución Directoral N° 002-2023, se aprobó el "Programa de capacitación en Empresas y Derechos Humanos", que actualmente se encuentra en etapa de implementación. Se reportaron actividades de capacitación dirigidas a gobiernos regionales en Ucayali, Cajamarca, Piura, Ica, Cusco y Arequipa, a través de una estrategia de descentralización desarrollada con el apoyo de la OIT, PNUD, ACNUDH y OCDE (Proyecto CERALC) en los meses de febrero, marzo, mayo y junio de 2023.

	<p>les.</p> <p>Si bien se ha aprobado el programa de capacitación y se han realizado algunas actividades, todavía no se emite un informe sobre el avance de su implementación:</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>También se ha capacitado, en coordinación con el Centro de Justicia y Derechos Humanos del MINJUSDH a la Secretaría de Gestión Social y Diálogo (dos talleres presenciales en noviembre y diciembre de 2021) y al Poder Judicial y al Ministerio Público (dos talleres en cada caso, en julio y agosto de 2022).</p>
<p>Acción 2 EJE 2</p> <p>TODAS LAS ENTIDADES</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Cada entidad del Poder Ejecutivo implementará progresivamente iniciativas de capacitación sobre PR-CER.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>MINJUSDH ni ninguna otra entidad ha sistematizado ni reportado el cumplimiento de esta acción.</p>
<p>Acción 3 EJE 2</p> <p>AMAG</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER en la malla curricular correspondiente de la Academia de la Magistratura.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>Indicador 3.1.- En coordinación con el MINJUSDH, la Dirección Académica de la Academia de la Magistratura incluyó la temática de empresas y derechos humanos y el PNA en los cursos vinculados a las materias de constitucional y derechos humanos, como material de lectura o casuística. Ello ha sucedido en:</p> <p>Programa de Actualización y Perfeccionamiento:</p> <p>En el curso Delitos ambientales: Minería ilegal e informal y sus consecuencias, realizado el 2021, se incorporó en el Sílabo específicamente en la Unidad de aprendizaje I el Recurso 03: CIDH, Empresas y Derechos Humanos – Estándares interamericanos, el caso La Oroya y el RECURSO 03: CIDH, Empresas y Derechos Humanos – Estándares interamericanos. Curso especializado a distancia “Delitos ambientales: Minería ilegal e informal y sus consecuencias”, en octubre-noviembre de 2022.</p> <p>Indicador 3.2.- Asimismo, se desarrolló un curso virtual denominado “Conducta empresarial responsable y mecanismos de reparación judicial</p>

		desde el enfoque de DDHH" del 21 de setiembre al 25 de octubre de 2022, en el que se admitieron 30 discentes. El curso también se encuentra incluido en el Plan Académico del año 2023. Los Planes Académicos son anuales, por lo que los que corresponden a los años 2024 y 2025 se elaborarán próximamente.
<p>Acción 4 EJE 2</p> <p>PCM - SERVIR</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER como parte del enfoque transversal de derechos humanos en la malla curricular de la Escuela Nacional de Administración Pública de SERVIR.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>Si bien la Escuela Nacional de Administración Pública ha reportado la realización de los siguientes cursos que incorporan el enfoque basado en derechos humanos, ninguno de dichos cursos aborda directamente el enfoque de empresas y derechos humanos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas. 2. Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas. 3. Gestión pública con enfoque intercultural. 4. Gestión pública para la inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva de derechos. 5. Gestión de reclamos en las entidades de la Administración Pública. 6. Introducción a la integridad Pública. 7. Diseño de proyectos sociales de desarrollo local.
<p>Acción 5 EJE 2</p> <p>PCM - SERVIR</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER en las acciones académicas desarrolladas por la Escuela Nacional de Administración Pública de SERVIR (ENAP-SERVIR), dirigidas a servidores civiles de todos los niveles jerárquicos.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>La ENAP reportó que durante 2022 ejecutó el ciclo de conferencias: "La ética en la política nacional de integridad y el plan de acción sobre empresas y derechos humanos", relacionadas con las temáticas de antisoborno e integridad, como eje para el ejercicio de los derechos humanos, siendo el público objetivo 2878 participantes de todas las regiones del país, destacando la participación en: Lima (653), Lambayeque (492) y La Libertad (207).</p>
<p>Acción 6 EJE 2</p> <p>PCM - GSD</p>	<p>Implementar actividades de capacitación dirigidas al personal de la SGSD y otras áreas de la PCM, reportando anualmente sobre su implementación.</p>	<p>Funcionarios nacionales y regionales de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGSD-PCM), ente rector en materia de conflictividad social, fueron capacitados en dos oportunidades (noviembre de 2021 y marzo de 2022) por el Ministerio de Justicia y Dere-</p>

<p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>chos Humanos en materia de CER y el PNA 2021-2025.</p>
<p>Acción 7 EJE 2 PCM - GSD</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Implementar programa de capacitación sobre PR-CER en el territorio, dirigido a equipos de gestión social de sectores para la prevención de conflictos sociales, reportando anualmente sobre su implementación,</p> <p>Si bien se han realizado actividades de capacitación, no se ha continuado con las mismas ni se ha reportado formalmente sus avances.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>Ni el MINJUSDH ni la SGSD han reportado la realización de estas capacitaciones en territorio</p>
<p>Objetivo N° 2: La sociedad civil organizada (integrantes de organizaciones de la sociedad civil, de sindicatos y de pueblos indígenas u originarios) conoce y promueve la implementación de los principios rectores y otros instrumentos internacionales vinculados, en sus actividades.</p>		
<p>N°</p>	<p>Acción</p>	<p>Avances</p>
<p>Acción 8 EJE 2 MINJUSDH</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER, basado en estándares internacionales sobre PR-CER, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, con especial énfasis en la atención de las necesidades específicas de la sociedad civil organizada, los pueblos indígenas u originarios, el pueblo afroperuano, los sindicatos, los grupos de especial protección, comunidades y rondas campesinas y la ciudadanía en general.</p> <p>Si bien se ha creado y se viene implementado el programa, este se ha ejecutado parcialmente y no se ha</p>	<p>En mayo de 2022 (Resolución Directoral N° 04-2022-JUS/DGDH) se aprobó una estrategia de capacitación que se ejecutó, en principio, en seis regiones (Piura, Ucayali, Cajamarca, Cusco, Ica y Arequipa), entre agosto-septiembre de 2022 y mayo-junio 2023), en coorganización con los actores sociales y con la asistencia técnica de la OIT y PNUD.</p>

	<p>cumplido con emitir un reporte de sus avances.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	
<p>Acción 9 EJE 2</p> <p>INDECOPI</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Capacitaciones sobre igualdad y no discriminación en el consumo, dirigida a diferentes actores, incluidos grupos vulnerables, con obligación de reporte anual sobre su implementación.</p>	<p>Pendiente de recibir información</p>
<p>Acción 10 EJE 2</p> <p>MTPE</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Promover el cambio de cultura sobre la mirada de los sindicatos como defensores de derechos humanos.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>Si bien el MTPE reportó que en 2022 capacitó a 120 personas, de las cuales el 100 % participan efectivamente en organizaciones sindicales, dicha capacitación no está directamente vinculada con el cumplimiento de esta acción.</p>
<p>Acción 12 EJE 2</p> <p>MIMP</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Coordinar con el sector empresarial la formulación de planes de capacitación en materia de buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha reportado un conjunto de actividades de coordinación con gremios empresariales y redes de mujeres empresariales y emprendedoras. Así, con el grupo de trabajo sobre la igualdad de género de la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú, para la identificación de buenas prácticas en empresas sobre los temas antes señalados. Igualmente, reporta que se ha identificado los temas que se desarrollará en las capacitaciones: Igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral; Conciliación de la vida familiar y laboral; Prevención de violencia en el ámbito laboral. También reporta haber iniciado la coordinación con la OIT, que cuenta con una herramienta virtual para la conciliación familia-trabajo destinada a empresas de América Latina y el Caribe, herramienta formará parte de los planes de capacitación dirigido al sector empresarial.</p> <p>A la fecha no ha reportado la realización de dichas actividades de capacitación.</p>

Objetivo N° 3: El sector empresarial conoce y promueve la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales		
N°	Acción	Avances
<p>Acción 13 EJE 2</p> <p>MINJUSDH</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Crear e implementar un programa permanente de capacitación dirigido al sector empresarial, con obligación de informar anualmente sobre su implementación.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>A través de la Resolución Directoral N° 002-2023, se aprobó el "Programa de capacitación en Empresas y Derechos Humanos", que actualmente se encuentra en etapa de implementación. Se reportaron actividades de capacitación dirigidas a gobiernos regionales en Ucayali, Cajamarca, Piura, Ica, Cusco y Arequipa, a través de una estrategia de descentralización desarrollada con el apoyo de la OIT, PNUD, ACNUDH y OCDE (Proyecto CERALC) en los meses de febrero, marzo, mayo y junio de 2023.</p> <p>También se ha capacitado, en coordinación con el Centro de Justicia y Derechos Humanos del MINJUSDH a la Secretaría de Gestión Social y Diálogo (dos talleres presenciales en noviembre y diciembre de 2021) y al Poder Judicial y al Ministerio Público (dos talleres en cada caso, en julio y agosto de 2022).</p>
Lineamiento estratégico N° 2: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.		
Objetivo N° 1: Promover acciones de reglamentación para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.		
N°	Acción	Avances
<p>Acción 14 EJE 1</p> <p>MINJUSDH</p> <p>Meta: 2021-2022</p>	<p>La Dirección General de Derechos Humanos conformará un equipo de trabajo encargado de la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA, con todas las acciones, programas y mecanismos que ello implica.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El equipo técnico de empresas y derechos humanos del MINJUSDH que se encargó del proceso de elaboración del PNA también asumió el encargo para su respectiva implementación, bajo la conducción de la DGDH. Sin embargo, a la fecha dicho equipo no se ha sido constituido formalmente como un área u oficina específica dentro de la estructura orgánica del MINJUSDH. Actualmente el equipo depende directamente del Director General de Derechos Humanos.</p>

<p>Acción 15 EJE 1</p> <p>MINJUSDH</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Conformar un espacio de coordinación conformado por las entidades del Poder Ejecutivo para la articulación intersectorial de la labor de implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA. Asimismo, continuar con la articulación de los actores el Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y la sociedad civil organizada, así como de las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional, para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA, a través de un espacio de coordinación.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>En abril de 2022, a través de la Resolución Directoral N° 004-2021-JUS/DGDH, el MINJUSDH aprobó la “Guía de funcionamiento de los espacios de coordinación” para la implementación del PNA 2021-2025. Se consideró a la Mesa Multiactor, el Comité Multiactor, el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo, el Grupo Técnico de Pueblos Indígenas y el Grupo de Trabajo de Asuntos Laborales. Salvo el Grupo Técnico de Pueblos Indígenas, todos los demás grupos han sido instalados formalmente, además de la Mesa Multiactor y el Comité Multiactor. Sin embargo, no han sesionado regular y periódicamente, como lo prevé la propia Guía antes mencionada.</p>
<p>Acción 16 EJE 1</p> <p>TODAS LAS ENTIDADES</p> <p>Meta: 2021</p>	<p>Designar formalmente dentro de las entidades del Poder Ejecutivo a la unidad de organización encargada de la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización de su política de PR-CER y del PNA.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO (CUMPLIMIENTO INICIAL)</u></p>	<p>A la fecha, solo cuatro entidades han cumplido con esta acción: Migraciones, MRREE, OSITRAN y Perú Compras.</p>
<p>Acción 17 EJE 4</p> <p>PNC - DP</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Promover el fortalecimiento de las capacidades del PNC y la Defensoría del Pueblo en materia de empresas y derechos humanos a través de actividades de coordinación y colaboración</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El PNC viene implementando una hoja de ruta para el fortalecimiento de sus capacidades institucionales en el marco de las líneas directrices de la OCDE. Esta hoja de ruta ha sido propuesta por la OCDE y su implementación ha sido evaluada bajo el sistema de pares en el mes de junio. Dicha información aun es reservada.</p> <p>Por su parte, la Defensoría del Pueblo ha creado, a fines de 2021, una comisión de empresas y derechos humanos para fortalecer sus capacidades en esta materia.</p>

		En ninguno de los dos casos se reporta actividades de colaboración para el fortalecimiento mutuo de sus capacidades.
<p>Acción 18 EJE 4</p> <p>MINJUS-DH-MIMP</p> <p>Meta: 2022</p>	<p>Garantizar el derecho a la identidad de las personas LGBTI, en particular, de las personas trans, a través de una propuesta normativa para el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans en sus documentos de identidad</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>La Comisión Nacional contra la Discriminación, cuya secretaría técnica está a cargo del MINJUSHD, y en la que participa el MIMP, elaboró en 2022 un informe que sustenta la importancia del reconocimiento de la identidad trans, respecto a nombre y sexo /género. Este informe tiene un enfoque casuístico a fin de que sirva como documento orientativo para los y las operadores jurídicos en esta materia.</p> <p>Pese a ello, todavía no se ha cumplido con aprobar una propuesta normativa en esta materia.</p>
<p>Acción 19 EJE 4</p> <p>MINJUSDH - MINCUL</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Formular una propuesta para el fortalecimiento de la implementación de la consulta previa bajo estándares internacionales</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>Esta acción debe implementarse a través del Grupo Técnico de Pueblos indígenas, el único espacio de coordinación que no se ha instalado hasta la fecha. Tampoco se ha avanzado en acciones dirigidas a cumplir con esta acción.</p>
<p>Acción 21 EJE 4</p> <p>MTPE</p> <p>Meta: 2021</p>	<p>Garantizar que todas las formas peligrosas de trabajo queden prohibidas para los menores de 18 años.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>Mediante el oficio N° 0475-2021-MTPE/2, el 8 de noviembre de 2021 el Viceministerio de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en atención a las recomendaciones efectuadas por el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - CPETI, remitió al MIMP el Informe N° 0157-2021-MTPE/2/15.1, elaborado por la Secretaría Técnica del CPETI, el cual sustenta y propone la actualización de la relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes. Mediante Decreto Supremo N° 009-2022-MIMP de fecha 24 de julio de 2022 se aprobó la relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las/los adolescentes, en las que no debe ocupárseles. Por tanto, el indicador fue cumplido.</p>

<p>Acción 22 EJE 4</p> <p>MINJUSDH MEF OSCE</p> <p>Meta: 2022</p>	<p>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.</p> <p><u>EN PROCESO</u></p>	<p>MINJUSDH reporta coordinaciones con MEF y OSCE la elaboración del primer informe que identifique las medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas.</p>
<p>Acción 23 EJE 4</p> <p>MINJUSDH MEF OSCE</p> <p>Meta: 2023</p>	<p>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.</p> <p><u>EN PROCESO</u></p>	<p>Al no haberse aprobado el informe técnico de la acción 22, no puede cumplirse esta acción.</p>
<p>Acción 24 EJE 4</p>	<p>Promover el conocimiento de los documentos de identificación de las personas migrantes, refugiados y solicitantes de refugio, a fin de ga-</p>	<p>En 2021 Migraciones elaboró un diagnóstico con la colaboración de la OIT y ACNUR, respecto a los problemas relativos a los documentos de identificación de los extranjeros en el Perú, en los sistemas</p>

<p>MTPE, MIGRACIONES, RREE</p> <p>Meta: 2021 a 2025</p>	<p>rantizar el respeto de sus derechos y acceso a la información laboral.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>públicos y privados. A raíz de eso, se elaboró unos lineamientos que fueron presentados a la Dirección de Políticas Migratorias.</p> <p>El Registro Nacional de Contratos de Trabajo de Personal Extranjero – SIVICE elaboró el proyecto “Cartilla informativa sobre contratación laboral de trabajadores migrantes”, la misma que con Hoja de Elevación N° 0460- 2022 MTPE /2/14.5 (I-099379-2022) de fecha 20 de junio de 2022, se remitió a la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional para que realice el diseño de la Cartilla informativa con los formatos preestablecidos, y se realizó las coordinaciones correspondientes, obteniendo el diseño de la cartilla informativa concluida.</p> <p>Mediante el Memorando N° 0361-2022-MTPE/4.1 (I-099379-2022), de fecha 10 de agosto de 2022, la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional remitió el diseño que cumple la línea gráfica de la Cartilla informativa sobre contratación laboral de trabajadores migrantes de acuerdo al PNA. Actualmente está pendiente la publicación y difusión de dicha cartilla.</p>
<p>Acción 25 EJE 4</p> <p>MTPE</p> <p>Meta: 2022</p>	<p>Garantizar equidad en el acceso al trabajo a personas extranjeras, a través de la emisión de un informe técnico intersectorial que contempla la evaluación de la pertinencia de modificar el límite de contratación de extranjeros para las MYPE</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>En 2022 se inició la elaboración del informe técnico que sustenta la propuesta de modificación del Decreto Legislativo N° 689, sobre la exoneración de los porcentajes limitativos a las MYPES. El informe aún no ha sido emitido.</p>
<p>Acción 26 EJE 4</p> <p>MINJUSDH - MTPE</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Promover la adecuación del marco normativo laboral, a fin de proteger a las personas LGBTI desde un enfoque diferencial, a través de:</p> <p>Meta (2022): Reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social a las parejas LGBTI.</p>	<p>MINJUSDH y MTPE no reportan avances en el cumplimiento de esta acción</p>

	<p>Meta (2023): Propuesta normativa para incluir categorías legales de protección de personas LGBTI.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p> <p><u>EN PROCESO</u></p>	
<p>Acción 28 EJE 4</p> <p>SUCAMEC -MININTER</p> <p>Meta: 2021</p>	<p>Elaborar un informe de análisis sobre la aplicación de estándares de uso de la fuerza en la prestación de servicios policiales extraordinarios, que se hagan extensivos a su vez a empresas que proveen y contratan seguridad privada.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>La Gerencia de Servicios de Seguridad Privada elaboró "Directiva que regula las actividades de formación básica y perfeccionamiento para los aspirantes y el personal de seguridad, y establece el plan de estudios", aprobada mediante la Resolución de Superintendencia N° 1145-2021-SUCAMEC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 10 de diciembre de 2021. En dicho plan de estudios, se ha considerado un curso de formación denominado "La Constitución y Derechos Humanos" el cual tiene como materia, entre otras, "Nociones básicas en el uso de la fuerza por parte del personal de seguridad".</p> <p>Asimismo, se ha elaborado el Informe Técnico N° 006-2023-SUCAMEC-GSSP de fecha 13 de enero de 2023, sobre "Análisis sobre estándares de uso de la fuerza en la prestación de servicios policiales extraordinarios extensivos a las empresas de seguridad privada".</p>
<p>Acción 29 EJE 4</p> <p>SIP - PCM</p> <p>Meta: 2022</p>	<p>Elaboración y difusión de una guía para la gestión de conflictos de intereses, basado en el enfoque PR-CER</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>Ni la SIP ni el MINJUSDH reportan avances en la implementación de esta acción.</p>

Objetivo N° 2: Ratificar tratados internacionales sobre Derechos Humanos, relacionados directa o indirectamente a las actividades empresariales.		
N°	Acción	Avances
<p>Acción 31 EJE 4</p> <p>MINJUSDH, MRREE, MTPE</p> <p>Meta: 2022</p>	<p>Impulsar la ratificación e implementación de Convenios internacionales referidos a trabajadores migrantes a través de informes técnicos para promover la suscripción de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio 97 relativo a los trabajadores migrantes - Convenio 118, relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social - Convenio 143, sobre trabajadores migrantes <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>MINJUSDH reporta coordinaciones con el MTPE y el MRREE, para la emisión de los reportes técnicos, teniendo en cuenta el marco legal para la ratificación de convenios internacionales. No obstante, hasta la fecha no se ha emitido ninguno de los 4 informes técnicos.</p>
<p>Acción 32 EJE 4</p> <p>MINJUSDH, MRREE, MTPE</p> <p>Meta: 2022</p>	<p>Impulsar la ratificación e implementación del Convenio N° 187, sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	
Objetivo N° 3: Revisión, Diseño y adopción de planes y programas nacionales para garantizar los derechos humanos en el marco de actividades empresariales.		
N°	Acción	Avances
<p>Acción 33 EJE 4</p> <p>MINJUSDH</p>	<p>Incorporar los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y otros estándares internacionales, en el mecanismo de la protección de personas de-</p>	<p>El MINJUSDH reporta que por impulso de la Dirección de Políticas y Gestión en Derechos Humanos aprobó el Decreto Supremo N° 002-2022-JUS, publicado el 14 de abril de 2022, que fortalece el Mecanismo intersectorial para la protección de per-</p>

<p>Meta: 2021</p>	<p>fensoras de derechos humanos.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>sonas defensoras de derechos humanos. La norma incorpora, como parte del Mecanismo intersectorial, a la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (DEVIDA), a fin de que desarrolle sus intervenciones en la lucha contra el narcotráfico en comunidades nativas donde las personas defensoras padezcan de riesgos y amenazas.</p> <p>Asimismo, señala que el Ministerio del Interior es la entidad encargada de aprobar los lineamientos para la implementación de las medidas de protección y medidas urgentes de protección a cargo de la Policía Nacional, fortaleciendo las coordinaciones con el MINJUSDH.</p> <p>Sin embargo, aún no se ha cumplido con incorporar expresamente el enfoque de empresas y derechos humanos en el mecanismo.</p>
<p>Acción 34 EJE 4 MINJUSDH</p> <p>Meta: 2021</p>	<p>Elaborar y difundir una guía metodológica para incorporar el enfoque de PR-CR y derechos humanos en la evaluación de los resultados de la implementación de las políticas públicas, con énfasis en las políticas públicas vinculadas con la actividad empresarial</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MINJUSDH no reporta ningún avance para el cumplimiento de esta acción.</p>
<p>Acción 35 EJE 4 INDECOPI</p> <p>Meta: 2021</p>	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER en la Política Nacional de Protección al Consumidor</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>No se reporta avances en el cumplimiento de esta acción.</p>
<p>Acción 36 EJE 4 PCM - MIN- JUSDH</p>	<p>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 a través de la aprobación de linea-</p>	<p>Mediante la Resolución N° 008-2021-PCM/SGSD se aprobó los "Lineamientos y protocolos para la intervención del Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Locales, en materia de gestión social y diálogo".</p>

<p>Meta: 2022-2023</p>	<p>mientos dirigidos al Poder Ejecutivo y a los gobiernos regionales, que incluyan el enfoque PR-CER</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	
<p>Acción 37 EJE 4</p> <p>PCM - MIN-JUSDH</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Realizar el seguimiento de los compromisos sociales asumidos en procesos de diálogo durante la atención de conflictos sociales, e informar anualmente sobre el cumplimiento de estos compromisos.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>Mediante la Resolución N° 006-2021-PCM/SGSD se aprobó el "Protocolo para el monitoreo y seguimiento de compromisos". Todavía no se ha emitido un informe anual sobre el cumplimiento de estos compromisos.</p>
<p>Acción 38 EJE 2</p> <p>MIDAGRI</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Actividades de capacitación dirigidas a funcionarios de los gobiernos regionales sobre los lineamientos del procedimiento de formalización de derechos individuales y colectivos de la tierra.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MIDAGRI no ha reportado avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 39 EJE 4</p> <p>MIDAGRI</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Elaborar y difundir una guía para los estudios de suelos y la capacidad de estos en las regiones, con enfoque de PR-CER.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MIDAGRI no ha reportado avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 41 EJE 4</p> <p>MIDAGRI</p> <p>Meta: 2021</p>	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER en la Política Nacional Agraria</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MIDAGRI no ha reportado avances en la implementación de esta acción.</p>

<p>Acción 45 EJE 4</p> <p>MIDAGRI</p> <p>Meta: 2021</p>	<p>Incorporar expresamente el enfoque 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.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>Ambos documentos se encuentran en proceso de elaboración.</p>
<p>Acción 46 EJE 4</p> <p>MINAM</p> <p>Meta: 2021-2022</p>	<p>Elaborar un informe de evaluación sobre la incorporación del enfoque PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana en el marco del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El informe se encuentra en elaboración, aunque no hay un reporte oficial al respecto.</p>
<p>Acción 47 EJE 4</p> <p>MINAM</p> <p>Meta: 2021-2022</p>	<p>Elaboración de guías, manuales y otros documentos para los evaluadores y titulares de proyectos en el marco del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental que incorporen el enfoque PR-CER.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MINAM no ha reportado avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 50 EJE 4</p> <p>MTPE</p> <p>Meta: 2021-2022</p>	<p>Elaborar un estudio sobre características, capital humano y condiciones de vulnerabilidad de los flujos migratorios en Perú</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MINJUSDH reporta la realización de coordinaciones con el MTPE para verificar la viabilidad de desarrollar el estudio.</p>
<p>Acción 51 EJE 4</p> <p>MTPE</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Contar con data actualizada sobre la situación laboral de las personas afroperuanas.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>La Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) publicó el documento "Informe Anual del Empleo de la Población Indígena y Afroperuana". Este documento se elabora cada dos años desde el 2017, el último corresponde al 2019. En este año se incorporó algunos indicadores globales como la tasa de actividad, de ocupación, desempleo para el grupo específico de la población afroperuana. En 2022 se analizó mayores</p>

		<p>desagregaciones, por lo que se propuso un acápite especial o más detallado de indicadores de mercado laboral para el pueblo afroperuano.</p>
<p>Acción 53 EJE 4</p> <p>MTPE</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PREDH y otros estándares internacionales, en la política pública relacionada con el acceso al empleo de las personas con discapacidad.</p> <p>Si bien se han publicado informes sobre la materia, todavía no se ha incorporado el enfoque en las políticas públicas correspondientes.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>En agosto de 2021 se publicó el estudio “Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020”, que contiene información relevante sobre la situación de las personas con discapacidad en relación a su acceso al empleo, analizando específicamente el rol de los programas de empleabilidad del MTPE. La finalidad es orientar la mejora y planificación de las iniciativas de empleabilidad que busquen atender las demandas y necesidades de este grupo social, así como concientizar a la sociedad acerca de las brechas.</p> <p>En diciembre de 2021, se publicó la investigación “Proceso de adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria por Covid-19”. La investigación fue desarrollada desde un enfoque cualitativo, predominantemente, pues profundiza sobre casos específicos, como es la adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad, más no se orienta a generalizar. Entre los principales resultados del estudio, se encuentran que según información preliminar proporcionada por el MTPE, solo el 1,01% de las empresas que contaban con más 50 trabajadores en planilla (7227) cumplieron la cuota establecida por la Ley 29973 para la contratación de trabajadores con discapacidad en 2019, mientras que el 23,76% de las empresas se encontraban en proceso de cumplimiento y las tres cuartas partes restantes no contrataron a trabajadores con discapacidad como dispone la ley.</p>

Lineamiento estratégico N° 3: Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades.		
Objetivo N° 1: Promover políticas y/o normas que garanticen el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales.		
N°	Acción	Avances
Acción 54 EJE 4 MINJUSDH (CONACOD) - SUNAFIL Meta: 2022-2023	Promover los derechos y no discriminación de las personas migrantes extranjeras por parte de las empresas, a través del fortalecimiento del programa de denuncias a través del CONACOD. CUMPLIDO	SUNAFIL reporta que en 2021 se presentó 532 denuncias por discriminación. A través de la CONACOD se diseña la plataforma web de registro y seguimiento de casos contra la discriminación, que brinde un canal de comunicación centralizado a favor de la ciudadanía. El prototipo del sitio contiene un formulario virtual para el registro de un caso (datos de la persona denunciante, datos de la víctima, datos de los hechos, presunto agente discriminador, testigos de la víctima, medios probatorios), así como permitirá realizar un seguimiento adecuado del caso. Esta Plataforma permitirá ahorrar tiempo al ciudadano/a, además de un accionar conjunto y articulado de las entidades competentes.
Acción 55 EJE 4 MINCUL Y MINJUSDH Meta: 2021-2022	Aprobación de una estrategia para la promoción de los derechos de las personas afroperuanas y protección en casos de racismo INCUMPLIDO	No se reportan avances en la implementación de esta acción.
Acción 56 EJE 4 MTPE Meta: 2022-2023	Promover la conciliación de la vida familiar y laboral en centros de trabajo del sector público y privado a través de propuestas normativas y reportes con información de calidad. PARCIALMENTE CUMPLIDO	El proyecto de "Decreto Supremo que establece la creación, implementación, acceso y adecuado funcionamiento de los servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado", tiene como finalidad fundamental la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres sea cual fuere el régimen laboral con la institución y que tienen bajo su cuidado niñas y/o niños desde los 3 hasta los 36 meses de edad, en el marco de la igualdad de oportunidades, en atención a la demanda de cuidados en un contexto de empleo decente.

<p>Acción 57 EJE 4</p> <p>MTPE - MIMP</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Garantizar las condiciones para el acceso y permanencia en el mercado laboral de las personas adultas mayores a través de un conjunto de acciones (certificaciones, promoción de buenas prácticas empresariales, capacitaciones, entre otras).</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>El MIMP reporta que en 2022 los Centros Integrales del Adulto Mayor (CIAM) capacitaron a 198 personas adultas mayores en el manejo de tecnologías de la información: alfabetización de la lengua y aprendizaje de nuevas tecnologías (manejo de celulares y redes sociales), manejo de tarjetas MULTIREN y taller de computación. En el primer semestre de 2022 se registró 8 beneficiarios que lograron la Certificación en el servicio de Certificación de Competencias Laborales.</p>
<p>Acción 58 EJE 4</p> <p>MTPE - MIMP</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Garantizar las asistencias técnicas a los empleadores públicos y privados para la adopción de ajustes razonables y accesibilidad al puesto de trabajo.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>En 2021 la Dirección de Promoción y Desarrollo Social del CONADIS brindó 15 asistencias técnicas a entidades públicas y empresas sobre ajustes razonables, conclusión laboral y accesibilidad al puesto de trabajo, logrando 100% de las asistencias técnicas programadas. No se cuenta con información de 2022.</p>
<p>Acción 59 EJE 4</p> <p>MTPE - SUNAFIL</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Garantizar los ajustes razonables en el acceso, entorno y desempeño de trabajo para las personas con discapacidad, a través de asistencia técnica a empleadores, orientaciones, guías técnicas, entre otros.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>En 2021 la SUNAFIL realizó 7 inspecciones sobre ajustes razonables.</p> <p>El 26 de abril de 2021 se publicó la "Guía Básica de Ajustes Razonables aplicable a personas con discapacidad", la cual se viene difundiendo entre los empleadores y las personas con discapacidad.</p> <p>El 10 de junio de 2021 se lanzó el "Banco de ajustes razonables para personas con discapacidad en el empleo". A la fecha, es una página frecuente vista por los empleadores y se han incrementado en un 10% más los casos de ajustes razonables con lo que inició.</p> <p>En 2022 se realizó capacitaciones en Áncash, Arequipa, La Libertad, Lima Metropolitana, Lima Provincias (Huacho) y Loreto a un total de 67 empresas en la perspectiva de discapacidad (en la que participaron 23 hombres y 44 mujeres), en la que se incluye el tema de ajustes razonables de acuerdo al marco normativo vigente.</p>
<p>Acción 60 EJE 4</p>	<p>Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas con discapacidad, a través de bolsa de</p>	<p>En 2021 se publicó 2485 vacantes de empleo para personas con discapacidad. Hasta julio de 2022, se habían publicado.</p>

<p>MTPE</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>trabajo.</p> <p><u>PARCIALMENTE CUMPLIDO</u></p>	<p>En 2021 la SUNAFIL realizó 130 inspecciones en materia de cuota de empleo.</p>
<p>Acción 61 EJE 2</p> <p>MTPE</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Elaborar y difundir una guía para la promoción de los derechos y la no discriminación de personas afroperuanas, dirigida al sector empresarial</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>No se reportan avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 62 EJE 4</p> <p>MIMP</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas LGBTI, a través de la marca de certificación “Empresas segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer” y de la formulación de acciones afirmativas a favor de las personas LGBTI para su incorporación en el plan sectorial de no discriminación e igualdad de oportunidades en el trabajo.</p> <p><u>EN PROCESO</u></p>	<p>La elaboración del Plan sectorial de no discriminación e igualdad de oportunidades del MTPE que incorpora acciones afirmativas a favor de personas LGBTI se encuentra programada en el Plan de Actividades de la DPPDFL. El nuevo plan estará orientado a todos los grupos de especial protección.</p> <p>El componente de LGBTI es revisado por el MIMP en el marco del proceso de evaluación de los expedientes que se vayan presentando para la certificación “Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer”.</p>
<p>Acción 63 EJE 4</p> <p>SUNAFIL</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Fortalecer la fiscalización a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de normativa que se vincule a la formalización económica, a través de inspecciones</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>SUNAFIL reporta los siguientes resultados en 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 758 inspecciones en materia de beneficios sociales a empresas públicas. • 23,287 inspecciones en materia de beneficios sociales a empresas privadas. • 313,923 trabajadores incorporados en el registro de trabajadores en planilla.
<p>Acción 65 EJE 4</p> <p>MTPE - SUNAFIL</p>	<p>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.</p>	<p>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</p>

Meta: 2021-2022-2023	<u>CUMPLIDO</u>	en la prevención y gestión de la conflictividad social a nivel nacional y regional.
Acción 66 EJE 4 MTPE - SU-NAFIL Meta: 2022	Aprobación de una norma de conformación de un espacio intersectorial de carácter permanente para el análisis y abordaje de la conflictividad social <u>INCUMPLIDO</u>	El espacio intersectorial no ha sido creado por norma.
Objetivo N° 2: Asistencia técnica a las empresas para la observancia de los derechos humanos en las actividades empresariales		
N°	Acción	Avances
Acción 67 EJE 3 MINJUSDH Meta: 2021-2022-2023	Crear e implementar, dentro de la Dirección General de Derechos Humanos, un programa de asistencia técnica al sector empresarial privado y público, que emita un reporte anual sobre sus actividades <u>INCUMPLIDO</u>	El programa no ha sido creado formalmente.
Acción 68 EJE 3 MINJUSDH Meta: 2021-2022-2023	Producir, en coordinación con el sector empresarial, y los otros actores, guías especializadas para uso del sector empresarial en la implementación de la debida diligencia <u>INCUMPLIDO</u>	Hasta la fecha no se ha publicado ninguna guía. Tres guías, una sobre micro y pequeña empresa, y otra sobre derechos de las personas LGBTQ+, otra sobre trabajo forzoso, se encuentran en elaboración. Tampoco se cuenta con un cronograma sobre la elaboración de estas guías en los próximos años.
Acción 69 EJE 3 MINJUSDH - PRODUCE Meta: 2022-2023	Elaboración y difusión de una guía de debida diligencia para micro y pequeñas empresas <u>EN PROCESO</u>	MINJUSDH reporta actividades para la elaboración de esta guía, con la asistencia técnica del PNUD, aunque no se ha previsto la fecha de su publicación.

<p>Acción 70 EJE 3</p> <p>MINJUSDH - MINEM</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Elaboración y difusión de una guía de debida diligencia para minería en pequeña escala</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>MINJUSDH no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Objetivo N° 3: Asistencia técnica a las empresas para la observancia de los derechos humanos en sus actividades empresariales.</p>		
<p>Acción 71 EJE 3</p> <p>MINJUSDH -</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>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.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>El MINJUSDH elaboró la Guía práctica para la protección de personas defensoras ambientales, que se presentó el 15 de junio de 2022. La Guía se elaboró en conjunto con el Ministerio del Ambiente, a través de sus unidades técnicas, las cuales sistematizaron y analizaron la información contenida en el Decreto Supremo N° 004-2021-JUS, así como en su modificatoria, y la Resolución Ministerial N° 134-2021-MINAM. El trabajo recogió la información levantada en los espacios de trabajo e intervenciones conjuntas en campo, en el marco de la implementación del Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos.</p>
<p>Acción 72 EJE 3</p> <p>INDECOPI</p> <p>Meta: 2021-2022-2023</p>	<p>Remitir cartas informativas a empresas de comunicación a fin de recordarles sus obligaciones para garantizar la no discriminación y la protección de grupos vulnerables en los contenidos que divulgan.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>INDECOPI reporta la remisión de más de 20 cartas informativas anuales desde 2021 hasta 2022.</p>
<p>Acción 73 EJE 3</p> <p>INDECOPI</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Incorporar mecanismos de debida diligencia para garantizar el enfoque de derechos humanos en las actividades del sector empresarial, en específico, en las relaciones de consumo y publicidad.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>En 2021, INDECOPI publicó la "Guía para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la publicidad y las relaciones de consumo", elaborado en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el PNUD. El documento que proporciona pautas para identificar y prevenir los estereotipos de género que fomentan la discriminación contra las mujeres, adolescentes y niñas.</p> <p>En 2022 INDECOPI publicó la "Miniguía para prov-</p>

		<p>eedores con recomendaciones para evitar actos de discriminación por orientación sexual e identidad de género”. Este documento, elaborado en coordinación con la ONG PROSA, tiene por finalidad brindar información, de manera sencilla, sobre las acciones que deben seguir los proveedores para evitar actos de discriminación contra las y los consumidores, especialmente, aquellos pertenecientes a la comunidad LGBTI. Asimismo, busca promover el desarrollo de actividades de educación, sensibilización y capacitaciones a fin de impactar positivamente en los valores organizacionales de los proveedores frente a la protección de los derechos de la comunidad LGBTI.</p>
<p>Acción 74 EJE 3</p> <p>SIP - PCM</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Generar espacios de discusión sobre los beneficios del compliance empresarial, así como brindar acompañamiento al sector empresarial, tanto privado como público, para la implementación de esquemas de prevención de la corrupción.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>La SIP-PCM no ha reportado avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 75 EJE 3</p> <p>MIMP</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Acompañar en el compromiso de las empresas en la lucha contra el hostigamiento, acoso sexual y cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral a través de diferentes acciones.</p> <p><u>EN PROCESO</u></p>	<p>Mediante Resolución Ministerial N° 306-2022-MIMP de fecha 02 de noviembre de 2022 se certificó a 27 personas jurídicas acreedoras de la Licencia de Uso de la Marca de Certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” reconocidas en la V Edición de dicha marca de certificación.</p> <p>En 2021, el porcentaje de sanciones impuestas en casos de hostigamiento sexual reportadas en la Plataforma de Registro de Casos se incrementó en un 2.6% respecto a 2020.</p> <p>En 2021, se registró a 71 mujeres que solicitaron orientación por casos de hostigamiento sexual laboral a través de los canales de atención al Servicio “Trabaja Sin Acoso” - Lima Metropolitana. En el primer semestre de 2022 se ha registrado 29.</p>

		<p>La SUNAFIL reporta 401 inspecciones a empresas sobre temas de hostigamiento y acoso sexual en 2021.</p> <p>En el primer semestre de 2022 el MTPE registró 64 mujeres que han solicitado orientación por casos de hostigamiento sexual laboral a través de los canales de atención del STSA. En el mismo periodo se registró 390 decisiones finales, de las cuales solo 245 determinaron sanción. El porcentaje de sanciones impuestas respecto a 2021 es equivalente a -9.1%.</p>
<p>Acción 76 EJE 3</p> <p>PCM - MIN-JUSDH</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Implementar un programa de capacitación dirigido al sector empresarial (entorno de proyectos de inversión) para fortalecer la cultura del diálogo para la prevención de conflictos sociales.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>La SGSD-PCM no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 77 EJE 3</p> <p>PCM - MIN-JUSDH</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Elaborar una guía para la promoción de buenas prácticas empresariales en materia de PR-CER que contribuya a la prevención de la conflictividad social.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>La SGSD-PCM no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Lineamiento estratégico N° 4: Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos.</p>		
<p>Objetivo N° 1: Promover que las empresas cuenten con un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos.</p>		
<p>Acción 79 EJE 3</p> <p>FONAFE</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER en los instrumentos de gestión de la Corporación FONAFE.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>FONAFE no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>

<p>Acción 80 EJE 3</p> <p>FONAFE</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Aprobar una política por carteras para incorporar el enfoque de PR-CER.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>FONAFE no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 81 EJE 3</p> <p>FONAFE</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Elaboración e implementación del mecanismo de monitoreo de la debida diligencia empresarial en las empresas públicas a cargo de FONAFE.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>FONAFE no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 82 EJE 3</p> <p>MTPE - MIN-JUSDH</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Brindar información y sensibilizar sobre la importancia de no contratar con el Estado en caso de empresas con sanciones por trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, visibilizando lo nocivo de dicha práctica, a través de una cartilla informativa sobre sobre la importancia de no contratar con el Estado en caso de empresas con sanciones por trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, visibilizando lo nocivo de dicha práctica.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>MIMP no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 83 EJE 3</p> <p>MTPE - MIN-JUSDH</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Adoptar medidas de debida diligencia que permitan evitar riesgos reales y potenciales de vulneraciones a la seguridad y salud de los trabajadores a través de asistencia técnica brindada a trabajadores y empresas.</p> <p><u>EN PROCESO</u></p>	<p>En 2021 nueve gerencias o direcciones regionales brindaron asistencias técnicas o capacitaciones a los trabajadores y representantes de gremios sindicales en materia del SGSST, lo que representa el 34,6% del total de regiones. A agosto de 2022, se ha reportado diez capacitaciones sobre el SGSST en siete gerencias o direcciones. La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE reporta que viene apoyando a las diferentes regiones en el desarrollo de sus actividades de capacitación, priorizando el tema del SGSST, entre otros.</p>

<p>Acción 84 EJE 3</p> <p>MTPE - MIN-JUSDH</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Brindar información y sensibilizar sobre debida diligencia para garantizar el respeto de los derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministro a través de la elaboración y difusión de una cartilla informativa.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MTPE no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 85 EJE 3</p> <p>MTPE - MIN-JUSDH</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Adoptar medidas que eviten riesgos reales y potenciales a la seguridad y salud de los trabajadores a través de capacitaciones e inspecciones.</p> <p><u>EN PROCESO</u></p>	<p>La SUNAFIL reporta que en 2021 hubo 14,239 inspecciones a empresas fiscalizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>Objetivo N° 2: Establecer mecanismos para que las empresas informen sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos.</p>		
<p>Acción 87 EJE 4</p> <p>MINJUSDH</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Elaboración e implementación de mecanismo de seguimiento y monitoreo de los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MINJUSDH no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 89 EJE 4</p> <p>MINJUSDH - MINCUL - MINAM</p> <p>Meta: 2022-2023</p>	<p>Difundir información relativa sobre cómo acceder al Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras, a través de cartillas informativas con pertinencia intercultural.</p> <p><u>CUMPLIDO</u></p>	<p>La DPGDH elaboró una cartilla informativa sobre Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos, la cual explica el funcionamiento del Mecanismo intersectorial, desde los actos que son considerados como agresión, amenaza o situación de riesgo, las medidas de prevención, los requisitos de la activación del Procedimiento de alerta temprana, hasta las medidas de protección que se les puede otorgar a las personas defensoras.</p> <p>De igual forma, participó en la elaboración del Manual para la protección de las personas defensoras ambientales, traducido a la lengua originaria shipibo-konibo y a la harakbut. Este documento técnico ha sido desarrollado en base a la Guía Práctica para</p>

		las Personas Defensoras Ambientales y describe los procedimientos para salvaguardar de forma práctica la integridad de las y los defensores indígenas amazónicos en situación de riesgo.
Lineamiento estratégico N° 5: Diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a derechos humanos vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que puedan acceder a una reparación.		
Objetivo N° 1: Fortalecer mecanismos a nivel estatal para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.		
Acción 92 EJE 4 MINJUSDH - MTPE Meta: 2022-2023	Aprobación de una guía para la implementación de mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos de las personas LGBTI en el marco de las actividades empresariales. <u>INCUMPLIDO</u>	MINJUSDH y MTPE no reportan avances en la implementación de esta acción.
Objetivo N° 2: fortalecer el sistema de justicia para la reparación de vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial		
Acción 93 EJE 2 MINJUSDH Meta: 2022-2023	Crear e implementar un programa de capacitación permanente dirigido a operadores de justicia respecto de faltas administrativas y delitos en materia laboral y ambiental. <u>INCUMPLIDO</u>	El MINJUSDH no reporta avances en la implementación de esta acción.
Acción 94 EJE 2 MINJUSDH Meta: 2022-2023	Elaborar y difundir guías dirigidas a operadores de justicia para fortalecer sus capacidades de reparar oportunamente en casos de vulneraciones en el ámbito de las actividades empresariales. <u>INCUMPLIDO</u>	El MINJUSDH no reporta avances en la implementación de esta acción.
Acción 95 EJE 2 MINJUSDH	Difundir los mecanismos judiciales y extrajudiciales para la protección de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.	El MINJUSDH no reporta avances en la implementación de esta acción.

<p>Meta: 2022-2023</p>	<p><u>INCUMPLIDO</u></p>	
<p>Acción 96 EJE 3 MINJUSDH Meta: 2022-2023</p>	<p>Crear e implementar un mecanismo de seguimiento y monitoreo de los mecanismos empresariales de debida diligencia en materia de reparación, que son implementadas 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.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MINJUSDH no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>
<p>Acción 97 EJE 3 MINJUSDH Meta: 2022-2023</p>	<p>Elaborar y difundir una guía de debida diligencia en materia de reparación integral.</p> <p><u>INCUMPLIDO</u></p>	<p>El MINJUSDH no reporta avances en la implementación de esta acción.</p>

<p>ACCIONES DEL PNA 2021-2025</p>	
<p>Acciones con metas previstas para el 2021-2023</p>	<p>Acciones con metas previstas para el 2023-2025</p>
<p>81</p>	<p>16 Acciones N° 11, 20, 27, 30, 40, 42, 43, 44, 48, 49, 52, 64, 78, 88, 90, 91</p>
<p>97</p>	

EJE 1: MECANISMO DE MONITOREO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PNA Y FORTALECIMIENTO DE ESPACIOS MULTIACTOR				
Número de Acción	Cumplida	Parcialmente cumplida	En proceso	Incumplida
14				
15				
16				
EJE 2: CAPACITACIÓN A TODOS LOS ACTORES				
Número de Acción	Cumplida	Parcialmente cumplida	En proceso	Incumplida
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
12				
13				
38				
61				
93				
94				
95				
EJE 3: ACOMPAÑAMIENTO ESTATAL AL SECTOR EMPRESARIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA				
Número de Acción	Cumplida	Parcialmente cumplida	En proceso	Incumplida
67				
68				
69				
70				

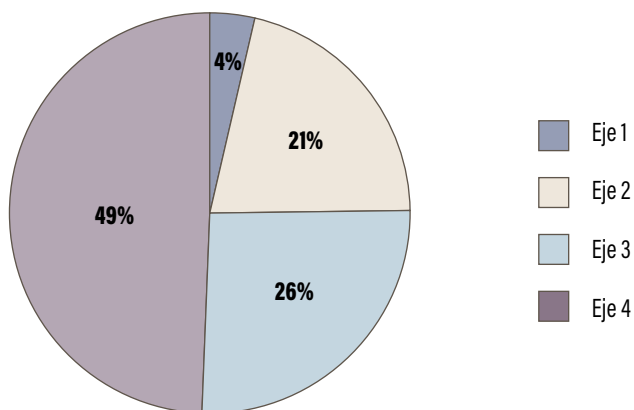
71				
72				
73				
74				
75				
76				
77				
79				
80				
81				
82				
83				
84				
85				
86				
96				
97				
EJE 4: FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD Y NORMATIVA				
Número de Acción	Cumplida	Parcialmente cumplida	En proceso	Incumplida
17				
18				
19				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
28				
29				
31				
32				
33				

34				
35				
36				
37				
39				
41				
45				
46				
47				
50				
51				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
62				
63				
65				
66				
87				
89				
92				

RESUMEN
Acciones por eje

Acciones del Eje 1	3
Acciones del Eje 2	17
Acciones del Eje 3	21
Acciones del Eje 4	40

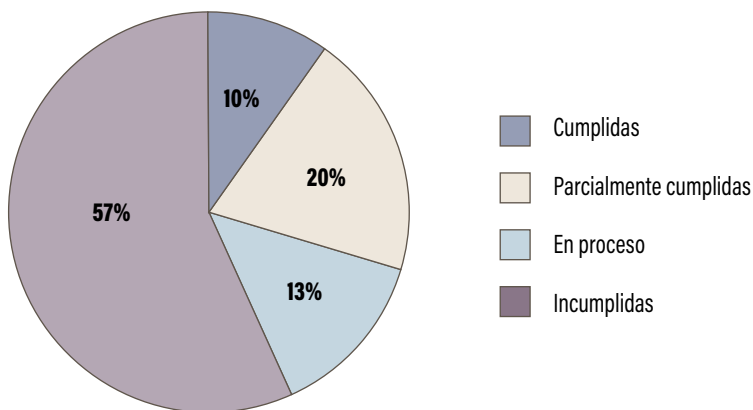
Acciones por eje



Nivel de cumplimiento de acciones

Cumplidas	8
Parcialmente cumplidas	16
En proceso	11
Incumplidas	46
Total	81

Nivel de implementación de acciones



Conclusiones

1. La rendición de cuentas sobre la implementación de las acciones del PNA 2021-2025 en los espacios multiactor es una oportunidad importante para fortalecer la política pública de empresas y derechos humanos, la confianza del sector empresarial, la sociedad civil, los pueblos indígenas, los sindicatos y las organizaciones internacionales en el proceso, así como para una adecuada evaluación de la utilidad del PNA para lograr los objetivos propuestos en la política.
2. Una de las principales limitaciones para un adecuado monitoreo y seguimiento está representado por el hecho de que la Dirección General de Derechos Humanos no ha cumplido aun con implementar, de conformidad con el acápite 5.3 del PNA, el mecanismo de monitoreo y seguimiento de la implementación de las acciones de este instrumento de gestión pública. Ello impide contar con información actualizada y, sobre todo, representa un desincentivo para las instituciones a cargo de la implementación de cada una de las acciones.
3. La mayoría de los indicadores de las acciones son estructurales, o de proceso. Menos del 5 %, es decir, cuatro acciones, están acompañadas de indicadores de resultados. Ello dificulta una evaluación de la implementación desde el enfoque de derechos humanos, que debe centrarse en el impacto de las medidas en la mejora de la calidad de vida de las personas o las condiciones para el pleno ejercicio y respeto de sus derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. El PNA había advertido esto, y previsto, en el acápite 5.3 del PNA, la construcción progresiva de indicadores de resultado en el marco del proceso de implementación, que aprovecharan, además, los 23 diagnósticos desarrollados durante el proceso de

elaboración del instrumento de gestión, para utilizar dicha información sobre la problemática y brechas, como línea de base de la situación de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. Ello no ha sido desarrollado aún por el MINJUSDH.

4. 81 de las 97 acciones cuentan con metas que debieron implementarse en 2021, 2022 y 2023. Las restantes 16 acciones, que no han sido evaluadas en el presente informe, corresponde a acciones que tienen metas iniciales previstas para el 2023, 2024 y 2025.
5. De las 81 acciones evaluadas, la mayoría (el 49 %) corresponden al Eje 4, es decir, están dirigidas al fortalecimiento de las instituciones estatales, ya sea en su gestión, sus políticas o en su normativa. El 26 % está enfocado en la asistencia o acompañamiento al sector empresarial para la implementación operativa voluntaria (u obligatoria, en el caso de las empresas públicas) de la debida diligencia. El 21 % está enfocado en acciones de capacitación y el 4 % en el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y monitoreo de las acciones y de los espacios de participación y diálogo multiactor del PNA.
6. De las 81 acciones evaluadas se ha establecido determinados criterios para medir su implementación. Así, se ha considerado como cumplidas a aquellas acciones que, aun cuando no han sido ejecutadas en el plazo previsto, a la fecha del cierre del informe, sus metas habían sido alcanzadas.

Asimismo, se ha considerado como parcialmente cumplidas a aquellas acciones que han alcanzado una meta inicial, pero no una segunda o tercera meta prevista. Esto ocurre, por lo general, en el caso de acciones cuyo indicador es la elaboración de un documento, la instalación de un espacio de coordinación o técnico, cuyas metas sí han sido cumplidas, pero no han avanzado con la presentación de informes anuales comprometidos en cada acción.

Por su parte, se ha considerado en proceso a aquellas acciones que, pese a no haber cumplido sus metas, se ha podido verificar la existencia de procesos o trámites en curso dirigidas a su cumplimiento. Por el contrario, se ha considerado como incumplidas a aquellas acciones cuyo plazo se ha

vencido, o está por vencerse en 2023, pero respecto de las cuales no se ha verificado ningún proceso o trámite en curso.

7. Teniendo en cuenta estos criterios, se ha verificado que el nivel de incumplimiento es alto (57 %) y que apenas el 10 % de acciones han sido cumplidas. Un importante 20 % han sido cumplidas parcialmente y un 13 %, no han cumplido ninguna de sus metas, pero se encuentran en curso trámites o procedimientos para alcanzarlas.



Brot
für die Welt

PROYECTO:
**DIÁLOGOS Y
COMPROMISOS**
PARA EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
EN LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES



Unión Europea