



Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos



2021-2025

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2021-2025

ÍNDICE

Introducción	3
Capítulo I	6
Proceso de elaboración del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos	
1.1. Antecedentes y contexto	6
1.2. Metodología: el diálogo entre iguales como base del PNA	13
1.3. Etapas del proceso de elaboración	20
1.4. Actores que participaron en el proceso	24
Capítulo II	30
Situación de las empresas y los derechos humanos en Perú	
Capítulo III	40
Diagnóstico y línea base: ámbitos de acción	
3.1. Conclusiones generales del diagnóstico y línea base	40
3.2. Conclusiones de los temas específicos	43
Capítulo IV	57
Lineamientos estratégicos, objetivos, acciones, indicadores y metas	
Capítulo V	128
Implementación, seguimiento, evaluación y actualización del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos	
5.1. Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y otros elementos internacionales, como estándar internacional	128
5.2. Mecanismo de seguimiento, evaluación y actualización del PNA 2021-2025	129
5.3. Fases de la implementación del mecanismo de seguimiento, evaluación y actualización del PNA 2021-2025	130

INTRODUCCIÓN

La adopción de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (en adelante, PR) en 2011 significó un hito internacional en la cuestión de las empresas y los derechos humanos, ello se alineó con las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (2011) y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017), lo que constituyó el marco internacional de la denominada “Conducta Empresarial Responsable” (en adelante, CER), con el fin de promover la contribución positiva que las empresas puedan realizar frente al desarrollo sostenible y ayudar a prevenir y abordar los impactos negativos.

Estos instrumentos establecen 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 implicadas¹, 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.

Entre los medios identificados para alcanzar este doble objetivo, destaca ampliamente la utilidad y versatilidad de los planes nacionales de acción (PNA), reflejándose ello en que 24 países en todo el mundo cuentan con este instrumento aprobado. El PNA sobre Empresas y Derechos Humanos es entendido como un marco para concretar políticas públicas que lleven al Estado y a las empresas –junto con otros actores– a hacer efectivos los Principios Rectores y el cumplimiento de obligaciones en materia de derechos humanos. Además, sitúa a cada país que cuenta con uno como un destino sostenible para las inversiones, pues garantiza una CER en línea con los mencionados estándares e instrumentos internacionales.

En Perú, los primeros acercamientos a la temática se remontan a la participación del “Programa País” de la OCDE, mecanismo para alcanzar los estándares y prácticas de dicha organización y servir como base para el proceso de reformas en sus políticas públicas, así como la adhesión de Perú a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en 2008, estableciendo además un Punto Nacional de Contacto para la CER en 2009. A las recomendaciones generales de los órganos internacionales de derechos humanos se sumó en 2017 la visita del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de las Naciones Unidas (ONU) al país. Este reconoció la voluntad política del gobierno peruano de implementar los Principios Rectores y advirtió los beneficios de la elaboración de un PNA sobre la materia para una mayor coherencia en las políticas públicas, así como para la protección y garantía de los derechos humanos.

¹ Cf. OCDE et al. (s/f). *Empresas responsables: Mensajes claves de los instrumentos internacionales*. CERALC, pág. 2. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Joint-brochure-instruments-Responsible-supply-chains-in-Asia-Project.pdf>

Es de destacar, además, que Perú ha dado pasos significativos para implementar los estándares de debida diligencia. En ese sentido, en 2018 se adhirió a la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre la Guía de Debida Diligencia para una CER, la cual se suma a las adhesiones previas a las Recomendaciones del Consejo sobre las Guías de Debida Diligencia para el sector minero en 2011 y para el sector textil y del calzado en 2017.

En particular, la Guía de Debida Diligencia para una CER, publicada en 2018, además de haber sido consensuada por los gobiernos, sindicatos, empresas y sociedad civil, busca promover un consenso sobre la debida diligencia y, asimismo, contribuir a que las empresas implementen las recomendaciones en materia de debida diligencia recogidas en los Principios Rectores, así como en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)².

Por su parte, en los últimos años, el sector empresarial peruano ha dado muestras de voluntad de seguir avanzando desde la lógica de la responsabilidad social empresarial hacia la de la debida diligencia y la CER. Además, el sector reconoce que los Principios Rectores se han convertido en el marco rector en materia de empresas y derechos humanos, y que permite esclarecer el papel y las responsabilidades que ostentan tanto estados como empresas. A pesar de problemas persistentes como el alto nivel de informalidad y, recientemente, la pandemia global por la COVID-19, el sector empresarial formal ha adoptado progresivamente buenas prácticas orientadas por los Principios Rectores y otros estándares internacionales vinculados.

Bajo este contexto, el Estado adoptó el tercer Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH) 2018-2021, el cual incorporó en el Lineamiento estratégico N° 5 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”. De conformidad con el marco normativo y de política pública vigente, el Poder Ejecutivo se propuso entonces promover la implementación progresiva de los Principios Rectores y de otros instrumentos internacionales relacionados, a través de la elaboración de un PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. De esta manera, la incorporación del PNA como un objetivo de política pública dentro del PNDH 2018-2021 acoge las recomendaciones brindadas por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas durante su visita, transmitidas durante el Examen Periódico Universal (EPU) y por otros órganos de protección internacional de los derechos humanos³.

² Véase: OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. París: OCDE. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

³ Véase: ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2018). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú*. A/HRC/38/48/Add.2. 9 de mayo, párr. 87, 90.c) y 92.c); ONU. Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal. (2018). *Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico*

En este sentido, la elaboración y puesta en marcha de un PNA basado en los Principios Rectores y otros estándares internacionales plantea un punto de inflexión y contribuye de manera notable a sensibilizar y activar el interés —tanto en el ámbito del sector público como del sector privado y la sociedad civil, entre otros— por la agenda a favor de las empresas y los derechos humanos. El proceso de elaboración del PNA inició en enero de 2019 y concluyó en mayo de 2021, bajo el liderazgo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) y en el marco de una alianza estratégica con el Sistema de la ONU, la OCDE y la OIT, así como de embajadas de países aliados y órganos de la cooperación internacional. Durante el proceso, a solicitud del Estado peruano, la OCDE elaboró y publicó el informe “Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable – PERÚ”⁴, a través del cual dirigió una serie de recomendaciones para contribuir con el fortalecimiento de las políticas públicas sobre la materia.

Como se desarrollará en este documento, el proceso de elaboración del PNA contó con la participación de 132 entidades del Estado, las empresas, la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos y los organismos internacionales y de cooperación internacional, en un ejercicio de diálogo altamente participativo, centrado en fortalecer las políticas públicas para contribuir con la promoción y el respeto de los derechos humanos de todas las personas y colectivos, en especial, de las más vulnerables, y con el desarrollo sostenible del país.

Universal: Perú. A/HRC/37/8, párr. 111.17, 111.41 y 111.45; ONU. Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal. (2012). Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal: Perú. A/HRC/22/15, párr. 116.113; ONU. Comité de los Derechos del Niño. (2016). Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados del Perú. CRC/C/PER/CO/4-5, párr. 24.

⁴ Véase: OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable - PERÚ*. París: OCDE. Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Estudios-de-la-OCDE-sobre-politicas-publicas-de-conducta-empresarial-responsable-Peru.pdf>

CAPÍTULO I

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PRIMER PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

1.1. Antecedentes y contexto

La cuestión de las empresas y los derechos humanos entró en la agenda política internacional en la década de los noventa, como respuesta a la expansión mundial del sector privado y el aumento de la actividad económica transnacional⁵. Con el fin de identificar y aclarar las normas y prácticas existentes respecto a dicha cuestión, en 2005, el ahora denominado Consejo de Derechos Humanos de la ONU estableció el mandato para un “Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas”⁶. Su labor concluyó seis años después, al presentar en su informe final los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”⁷.

En 2011, mediante la Resolución 17/4, el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores y estableció un Grupo de Trabajo para –entre otras funciones– promover la divulgación y aplicación efectiva y global de estos⁸. Los Principios Rectores recogen 31 principios fundacionales y operativos estructurados en tres pilares: (i) el deber del Estado de proteger los derechos humanos; (ii) la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y (iii) el acceso a mecanismos de reparación. Su carácter universal les permite ser aplicados para todos los estados y empresas, sean transnacionales o de otro tipo.

Los Principios Rectores no establecen nuevas obligaciones de derecho internacional, sino que precisan las implicancias de las normas y métodos vigentes para estados y empresas, las integra en un modelo coherente e inclusivo, y reconoce los puntos débiles del actual sistema y las posibles mejoras⁹. Además, como precisó el Representante Especial, no han sido concebidos como un juego de herramientas que baste con tomar y aplicar, pues su implementación implica que los estados evalúen y opten por los medios más adecuados para ello, lo cual responderá a cada caso y contexto en el que se encuentren¹⁰.

⁵ Cf. ONU. Consejo de Derechos Humanos. (2011). *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. A/HRC/17/31. 21 de marzo, párr. 1.

⁶ Véase: ONU. Comisión de Derechos Humanos. (2005). *Derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas comerciales*. E/CN.4/RES/2005/69. 20 de abril.

⁷ Véase: ONU. Consejo de Derechos Humanos. (2011). *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. A/HRC/17/31. 21 de marzo.

⁸ Véase: ONU. Consejo de Derechos Humanos. (2011). *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. A/HRC/RES/17/4. 16 de junio.

⁹ Cf. ONU. Consejo de Derechos Humanos. (2011). *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie. A/HRC/17/31. 21 de marzo, párr. 14.

¹⁰ *Ibidem*, párr. 15.

La adopción de los Principios Rectores significó un hito internacional en la cuestión de empresas y derechos humanos, que, en complemento con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (2011) y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017), reflejan las principales expectativas y estándares internacionales establecidos con el fin de promover la contribución positiva que las empresas puedan realizar frente al desarrollo sostenible al tiempo que prevengan, mitiguen y aborden los impactos negativos.

En adición, diversas iniciativas internacionales privadas y multiactor han tomado en consideración el marco propuesto por los Principios Rectores, entre las que se encuentran el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Pacto Global), la Norma ISO 26000 de la Organización Internacional de Normalización, los Derechos del Niño y Principios Empresariales (2013) del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Save the Children* y Pacto Global, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015) de la Agenda 2030 de la ONU.

Adicionalmente, diversos órganos de los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos han contemplado a los Principios Rectores en su producción. En el marco de la ONU, la Observación General N° 24 (2017) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Observación General N° 16 (2013) del Comité de Derechos del Niño han desarrollado la relación entre las actividades empresariales y los derechos humanos bajo su competencia. No obstante, destaca la labor del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas¹¹, mandato temático de la ONU que fue instaurado también por el Consejo de Derechos Humanos mediante resolución 17/4 en 2011. Al tener como una de sus funciones promover la divulgación y la aplicación de los Principios Rectores en todos sus informes temáticos y de misiones a países, ha elaborado recomendaciones para su implementación, además de promover la formación de capacidades en el uso de los Principios Rectores, identificar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas, así como integrar la perspectiva de género y brindar asistencia técnica para el acceso efectivo a la reparación.

El Grupo de Trabajo consideró que los PNA son un importante medio para agilizar la aplicación de los Principios Rectores, pues su propósito fundamental es “prevenir las violaciones de los derechos humanos por las empresas y reforzar la protección contra ellas mediante un proceso inclusivo en el cual se determinen las necesidades y las deficiencias, junto con las medidas prácticas y viables, y los objetivos”¹². En 2014, mediante la Resolución 26/22, el Consejo de Derechos Humanos alentó a los estados a adoptar medidas para la aplicación de los Principios Rectores, incluida la elaboración

¹¹ Véase: Documentos producidos por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de la ONU. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

¹² ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2014). *Informe: Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. A/69/263. 5 de agosto, párr. 2.

de un PNA u otro marco similar¹³. Además, en 2016, el Grupo de Trabajo publicó el documento “Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos”¹⁴, diseñado como guía de referencia para las partes interesadas en los procesos de elaboración de tales instrumentos.

En dicho documento, el Grupo de Trabajo indicó que los PNA deben cumplir con los siguientes criterios fundamentales¹⁵: (i) deben basarse en los Principios Rectores, expresando adecuadamente los deberes del Estado y promoviendo el respeto de las empresas por los derechos humanos, inclusive a través de procesos de diligencia debida y de medidas corporativas que permitan el acceso a reparaciones; (ii) deben ser específicos para cada contexto y deben reflejar sus prioridades materiales, definiendo medidas concretas y realistas que ofrezcan el mayor impacto posible en la prevención, mitigación y reparación de las consecuencias negativas reales y potenciales sobre los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales; (iii) deben ser desarrollados dentro de procesos inclusivos y transparentes de forma tal que las opiniones de las partes interesadas deben ser tomadas en cuenta y contribuyan a establecer los retos y soluciones potencialmente eficaces en la esfera de las empresas y los derechos humanos; y (iv) deben ser revisados y actualizados regularmente.

En el ámbito de América Latina y el Caribe, los Principios Rectores también han sido fijados en la agenda regional. En 2014, mediante la Resolución 2840 (XLIV-O/14), la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) resolvió promover la aplicación de los Principios Rectores, por lo que exhortó a los Estados Miembros a que den la mayor difusión y facilitación al intercambio de información y compartiendo buenas prácticas en la materia¹⁶. En 2016, mediante la Resolución 2887 (XLVI-O/16), la Asamblea General de la OEA se pronunció en el mismo sentido, invocando la implementación de los Principios Rectores e invitando a participar constructivamente en las iniciativas relacionadas al efectivo cumplimiento de las empresas con respecto a los derechos humanos¹⁷. Además, solicitó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) un estudio sobre los estándares interamericanos en materia de empresas y derechos humanos a partir de un análisis de las convenciones, jurisprudencia e informes emanados del sistema interamericano¹⁸.

¹³ Véase: ONU. Consejo de Derechos Humanos. (2014). *Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. A/HRC/RES/26/22. 27 de junio.

¹⁴ La orientación del Grupo de Trabajo para ayudar en el desarrollo de un PNA se encuentra en el siguiente enlace. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

¹⁵ ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2016). *Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Ginebra, pág. i.

¹⁶ Véase: OEA. Asamblea General. (2014). *Promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial*. AG/RES. 2840 (XLIV-O/14). 4 de junio.

¹⁷ Véase: OEA. Asamblea General. (2016). *Promoción y protección de los derechos humanos*. AG/RES. 2887 (XLVI-O/16). 14 de junio.

¹⁸ La Resolución 2928 (XLVIII-O/18) de la Asamblea General de la OEA, adoptada el 5 de junio de 2018, reitera tal pedido a la CIDH y solicita a su Relatoría de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (Redesca) realizar una presentación del avance de las consultas y de los trabajos realizados con relación a la elaboración de dicho informe.

En virtud de ello, en 2019, la CIDH publicó el informe “Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos”. En este documento, reconoció que los Principios Rectores se han venido consolidando como la base mínima de referencia de gobernanza mundial en la materia, y que son una fuente autorizada para propiciar un entorno que prevenga y remedie las violaciones de los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales. No obstante, al igual que el Representante Especial de la ONU, advirtió que los Principios Rectores son un punto de partida y, por tanto, el desarrollo de los estándares interamericanos para los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales fue complementado con lo ya emitido en el marco del sistema interamericano. Entre sus recomendaciones, la CIDH establece que los estados incorporen estos estándares interamericanos en los procesos de elaboración de los PNA sobre empresas y derechos humanos¹⁹. Asimismo, dada la importancia de los Principios Rectores, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), el órgano jurisdiccional del sistema interamericano, ha incorporado su contenido en su jurisprudencia para determinar las responsabilidades estatales de proteger los derechos humanos, así como las obligaciones que tienen las empresas de respetar los derechos humanos y de garantizar el acceso a recursos efectivos²⁰.

De esta manera, con la adopción de los Principios Rectores y las recomendaciones de los órganos de derechos humanos, varios países iniciaron su implementación mediante la elaboración de un PNA sobre empresas y derechos humanos. Actualmente, 24 países en todo el mundo cuentan con este instrumento²¹. En Latinoamérica, Chile y Colombia ya han aprobado sus respectivos PNA. Chile se encuentra en etapa de revisión de su PNA (2017), encaminado a la elaboración de una segunda versión, y Colombia ya adoptó la segunda versión de su PNA el 10 de diciembre 2020. En tanto, los gobiernos de Argentina, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras y México han manifestado el compromiso de elaborar un PNA y se encuentran en distintas etapas de desarrollo.

En el caso peruano, el acercamiento a temas como la CER y la adopción de políticas públicas que contemplen la cuestión de las empresas y derechos humanos se remontan a cerca de diez años atrás. Dando alcance a la adhesión a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el gobierno estableció en 2009 un Punto Nacional de Contacto (PNC) para una CER, ubicado en la Agencia de Promoción de la Inversión Privada de Perú (Proinversión). De conformidad con las Líneas Directrices de

¹⁹ Cf. OEA. CIDH. (2019). *Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos*. OEA: Washington D.C., párr. 414 (A.2).

²⁰ Cf. Corte IDH. *Caso Pueblos Kaliña y Lokono Vs. Surinam*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2015. Serie C No. 309, párr. 224; *Medio ambiente y derechos humanos (obligaciones estatales en relación con el medio ambiente en el marco de la protección y garantía de los derechos a la vida y a la integridad personal -interpretación y alcance de los artículos 4.1 y 5.1, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*. Opinión Consultiva OC-23/17 de 15 de noviembre de 2017. Serie A No. 23, párr. 155; *Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407, párr. 150 y ss, 167.

²¹ La lista de los países y sus planes se pueden encontrar en los siguientes enlaces. Disponibles en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

la OCDE, el PNC peruano tiene la misión de promover las Líneas Directrices y las Guías de Debida Diligencia relacionadas y de gestionar casos vinculados con el posible incumplimiento en la aplicación de las 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 referido como “instancias específicas”²². 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. 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.

Posteriormente, 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 realizó una misión al Perú, que derivó en su informe de país publicado en 2018. En este, reconoció la voluntad política del Estado para aplicar los Principios Rectores y 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 humanos y las de los que configuran las prácticas empresariales”²⁴. En esa misma línea, destacó que “el 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”²⁵.

En tal contexto, en 2018, el Estado adoptó su tercer PNDH 2018-2021²⁶, el cual incorporó por vez primera 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). Este señala que se deberá garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en el marco de las obligaciones internacionales del Estado peruano, la Constitución Política, la legislación interna y las diferentes políticas sectoriales vinculadas. De conformidad con todo el marco normativo y de política pública aplicable, el Poder Ejecutivo se propuso promover

²² Cf. OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE, pág. 22.

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 ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2018). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú*. A/HRC/38/48/Add.2. 9 de mayo, párr. 17.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 02-2018-JUS, publicado el 1 de febrero de 2018.

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.

En aras de implementar dicho lineamiento, el 15 de junio de 2018, el MINJUSDH, 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), realizó el evento “Rutas para la Implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos”²⁷, que tuvo como propósito 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.

En noviembre de 2018, a propuesta de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del MINJUSDH, el Consejo Nacional de Derechos Humanos aprobó los siguientes lineamientos estratégicos que orientan el desarrollo del PNA sobre Empresas y Derechos:

- 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.
- Lineamiento estratégico N° 2: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.
- 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.
- Lineamiento estratégico N° 4: Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos.
- 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.

Estos lineamientos desarrollan los tres pilares de los Principios Rectores, los mismos que guían la elaboración del PNA, así como del diagnóstico y la línea base. De este modo, están dirigidos a fortalecer la institucionalidad y labor del Estado en la implementación de políticas públicas que prevengan y, de ser el caso, atiendan adecuadamente las posibles violaciones de derechos humanos que se produzcan en el ámbito de las actividades empresariales, tanto formales como informales.

Con todo ello, la elaboración del PNA tuvo como objetivo principal adoptar acciones para superar progresivamente las brechas de coherencia de las políticas públicas del país en relación con el marco internacional de las empresas y los derechos humanos, la competitividad y la inversión sostenible. En consecuencia, el PNA ha implicado necesariamente la formulación de un espacio para concretar políticas públicas que

²⁷ 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.

lleven al Estado, a las empresas, a las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, a hacer efectivo el cumplimiento de obligaciones en materia de derechos humanos. Este proceso se ha caracterizado por la búsqueda de un diálogo constructivo, en el que todas las partes implicadas puedan interactuar de manera asertiva, equitativa y respetuosa sobre los problemas abordados y sus propuestas de solución, incluso en el caso de posiciones discrepantes. De este modo, la identificación de brechas de implementación de los Principios Rectores no ha tenido un carácter acusatorio, ni mucho menos resolutorio, sino de recoger y procesar los aportes de cada actor y establecer, en lo posible de manera consensuada, los asuntos que merecen atención bajo el marco del PNA.

En el marco del proceso de elaboración del PNA, en 2019 el gobierno solicitó a la OCDE la elaboración de un Estudio sobre políticas públicas de CER, convirtiéndose en el primer país adherente a las Líneas Directrices en realizar dicho ejercicio, lo cual refleja la firme voluntad de hacer frente a estos desafíos desde el ámbito de la formulación de políticas públicas. A través de los buenos oficios del gobierno, el Estudio se benefició de aportes de múltiples entidades y partes interesadas involucradas en la elaboración del PNA, y se incluyó entre las principales recomendaciones entregadas con la finalización del Estudio en junio de 2020 que: “[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”²⁸.

Cabe destacar también que, desde su inicio, el proceso contó con una alianza estratégica 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)²⁹, financiado y diseñado en colaboración con la Unión Europea (UE). Igualmente, ha contado con el valioso respaldo de embajadas de países aliados: Reino Unido, Alemania, Suiza, Suecia, España, Reino de los Países Bajos y Francia.

Asimismo, la emergencia sanitaria global causada por la COVID-19 puso aún más en evidencia importantes brechas y retos, lo que hizo necesario replantear las características del proceso, así como sus alcances. Pero también generó la convicción de que el enfoque de derechos humanos y, en particular, el de empresas y derechos humanos en las políticas públicas, es fundamental para superar la crisis y para asegurar un desarrollo sostenible que tenga como objetivo central los derechos humanos de las personas.

²⁸ OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE, pág. 29.

²⁹ 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.

1.2. Metodología: el diálogo entre iguales como base del PNA

De conformidad con los Principios Rectores y el PNDH 2018-2021, la formulación del PNA estuvo caracterizada por ser un proceso amplio, altamente participativo, de buena fe, dirigida a la búsqueda de consensos, transparente y descentralizado, en el que han coincidido actores de distintos sectores vinculados con la temática.

Las herramientas metodológicas del proceso estuvieron, por tanto, dirigidas a garantizar el fortalecimiento de un diálogo entre iguales que restaure y construya confianza, en el que todas las posiciones fuesen respetadas y estuviesen debidamente representadas, y en el que cada uno pudiese exponer sus puntos de vista, plantear sus observaciones, sugerencias y críticas al proceso, en suma, hacer escuchar su voz en igualdad de condiciones. Ello ha sido fundamental con miras a construir una política pública con el mayor nivel de legitimidad posible y que, por tanto, sea viable y comprometa a todos los actores y, progresivamente, a toda la ciudadanía en torno a un objetivo común, aun cuando subsistan desacuerdos como expresión de un diálogo democrático.

La conducción del proceso estuvo a cargo de la DGDH del MINJUSDH, en coordinación con los sectores estatales competentes, aprovechando los avances en ámbitos como políticas sectoriales, normativa nacional, espacios de diálogo interinstitucional, buenas prácticas de las empresas públicas y privadas, de la sociedad civil, los sindicatos y las organizaciones indígenas, entre otros.

En septiembre de 2019, mediante la Resolución Viceministerial N° 001-2019-JUS, el Viceministerio de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia aprobó formalmente la "Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos"³⁰. Esta propuesta metodológica fue producto de múltiples reuniones de trabajo en Lima y demás regiones con los actores intervinientes, capacitaciones a los participantes del proceso, así como de la instalación de mesas y sesiones de trabajo, en las que intervinieron entidades del Poder Ejecutivo, empresas, sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, entre otros. De esta manera, se recogieron aportes y sugerencias de más de treinta instituciones para la elaboración de dicha propuesta.

Bajo el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, la metodología refleja el enfoque de gestión por resultados en la administración pública. La proyección de este enfoque implicó que la metodología asegure, por un lado, la identificación y definición de los problemas centrados en los derechos humanos y, por otro, la identificación de intervenciones estratégicas eficaces, preferiblemente, basada en evidencia. Por consiguiente, la lógica de gestión por resultados permitió priorizar la respuesta a las necesidades de las personas que integran los grupos de especial protección, a fin de proyectar intervenciones para todas las problemáticas identificadas en el proceso de elaboración del instrumento de gestión.

³⁰ Aprobada por Resolución Viceministerial N° 001-2019-JUS, publicada el 9 de septiembre de 2019.

Adicionalmente, la gestión por resultados favorece que el PNA cumpla la exigencia de transversalización del enfoque de derechos humanos y sus enfoques complementarios, que son los siguientes³¹:

- Enfoque de género: Considera los roles y tareas que realizan mujeres y hombres en una sociedad, así como las asimetrías y relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos, y busca conocer y explicar las causas que las producen para formular medidas que contribuyan a superar las brechas sociales generadas por la desigualdad de género, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.
- Perspectiva de discapacidad: Evalúa las relaciones sociales considerando las necesidades e intereses de las personas con discapacidad; y considera la discapacidad como el producto de la interacción entre las deficiencias sensoriales, físicas, intelectuales o mentales de las personas y las distintas barreras que le impone la sociedad, abordando la multidimensionalidad de la problemática de exclusión y discriminación que las afecta y comprometiendo al Estado y la sociedad a tomar medidas para eliminarlas, con el fin de asegurar su participación en la sociedad de forma plena, efectiva, sin discriminación y en igualdad de condiciones.
- Enfoque intercultural: Establece el reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos. El enfoque intercultural en la gestión pública es el proceso de adaptación de las diferentes entidades, a nivel normativo, administrativo y del servicio civil del Estado para atender de manera pertinente las necesidades culturales y sociales de los diferentes grupos étnico-culturales del país.
- Enfoque etario: Plantea que la vulneración de derechos humanos impacta a hombres y mujeres de todas las edades en formas diferentes, permitiendo la distinción de los impactos que afectan a las víctimas, así como la adopción de medidas adecuadas según la valoración de problemáticas específicas de grupos etarios.
- Enfoque territorial: Enfatiza que el fortalecimiento de las relaciones entre los actores de un territorio, en el marco de las políticas públicas, deben promover la creación y desarrollo de mecanismos que posibiliten el intercambio de opiniones y experiencias entre las organizaciones productivas y los diferentes niveles de gobierno.
- Enfoque diferencial: Contempla un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación, considerando que, aunque todas las personas son iguales ante la ley, esta afecta de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental, orientación sexual, identidad de género, u otra índole.
- Enfoque gerontológico: El enfoque gerontológico alude a una perspectiva multidisciplinaria o integral de la persona adulta mayor. Es decir, que toma en consideración todas las dimensiones del ser humano (biológico, psicológico y social), así como también el estudio del impacto de las condiciones socioculturales y ambientales en el proceso del envejecimiento y en la vejez, las consecuencias

³¹ Véase: MINJUSDH. (2019). *Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos*. Lima: MINJUSDH.

sociales de tales procesos. De esa manera, el enfoque implica reconocer las diferencias particulares de este grupo etario y, por lo tanto, la necesidad de adecuar los servicios para garantizar su pertinencia, promoviendo una vejez digna, activa productiva y saludable.

- **Enfoque de curso de vida:** Este enfoque plantea una nueva forma de estudiar envejecimiento, entendiéndolo como un proceso integrado dentro del conjunto de la trayectoria vital humana. Con este enfoque los resultados en salud, de las personas y la comunidad, dependen de la interacción de múltiples factores protectores y de riesgo a lo largo de la vida de las personas. Así, cada etapa de vida influye sobre la siguiente. Los factores se refieren a características ambientales, biológicas, conductuales, psicológicas y acceso a servicios de salud. Este enfoque provee una visión comprehensiva de la salud y sus determinantes, que exhorta al desarrollo de servicio de salud y de otro tipo, centrada en las necesidades de las personas en el curso de su vida. La perspectiva del enfoque de curso de vida sirve como base para predecir escenarios futuros en la salud. Las trayectorias, la temporalidad, las transiciones, los períodos críticos, la interconexión de vidas y los efectos acumulativos conforman la plataforma conceptual para que, como parte de la evidencia científica disponible, se contribuya a modelar los escenarios de la salud y de vida, de la población residente en el país, principalmente de prevención, teniendo en cuenta las causas evitables
- **Enfoque intergeneracional:** La intergeneracionalidad es la relación que se da entre personas de diferentes generaciones o grupos etarios. Cada generación tiene experiencias, conocimientos, valores y patrones culturales en común y que los diferencian de otros grupos. De ese modo, el enfoque intergeneracional propone el respeto mutuo y la colaboración entre generaciones, fortaleciendo lazos afectivos, superando mitos y estereotipos atribuidos a la edad, propiciando espacios de intercambio, diálogo, valoración y aprendizaje entre las generaciones de adultos, las personas adultas mayores, los y las adolescentes, los niños y las niñas. En ese sentido, la finalidad de este enfoque es construir una sociedad para todas las edades, luchando contra las desigualdades por motivos de edad y mejorando las condiciones de vida de los grupos etarios vulnerables.
- **Enfoque interseccional:** Es una herramienta para el análisis de las múltiples discriminaciones que sufren las personas de manera individual y colectiva, sobre todo las mujeres; este enfoque nos ayuda a entender de qué manera las diferentes variables (sociales, culturales, económicas, religiosas, étnicas, generacional, etc.) influyen sobre el acceso a derechos y oportunidades, por ejemplo, ser mujer adulta mayor, indígena y tener discapacidad. Así, el análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de éstas³².

³² Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo-AWID (2004). Derechos de las mujeres y cambio económico. N° 9, agosto 2004, recuperado, https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Por otro lado, el proceso de elaboración del PNA se ha caracterizado por el diálogo entre los distintos actores en modo amplio, participativo, flexible³³, incluyente, descentralizado y dirigido a la búsqueda de consensos. Si bien se centró en la participación de los actores de determinados sectores, también incluyó mecanismos de participación que permitieron a la ciudadanía en general recibir información sobre el proceso y sus distintos componentes; presentar sus propuestas; y, realizar seguimiento o vigilancia en todas las etapas. A partir de junio de 2020, además, debió ser adecuado al uso de plataformas virtuales, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria causada por la COVID-19. Así, bajo el liderazgo del MINJUSDH fueron desarrolladas las actividades que se detallan a continuación:

Tabla 1. Actividades generales durante el proceso de elaboración del PNA

#	Tipo de actividad	Total
1	Reuniones de la Mesa Multiactor	14
2	Reuniones del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo	14
3	Mesas de trabajo sobre diagnósticos y línea base	12
4	Reuniones de trabajo bilaterales	318
5	Diálogos 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		426

El principal espacio de diálogo se desarrolló a través de la estrategia de Mesa Multiactor, la cual incorporó los enfoques anteriormente señalados y en la que participaron los representantes 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.

La Mesa Multiactor para el PNA constituyó, por tanto, un espacio para compartir las diferentes posiciones de los participantes, buscando contribuir a restaurar y construir confianza entre las partes. Su objetivo procuró un entendimiento compartido sobre la problemática y las acciones, indicadores y metas que deben priorizarse para enfrentarla, en el marco de un consenso razonable, y reconociendo además la posibilidad de que subsistan desacuerdos como expresión de un diálogo democrático y de buena fe entre iguales. La participación en las sesiones de la Mesa Multiactor se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2. Participación en las sesiones de la Mesa Multiactor

#	Fecha	Reunión
1	27/03/2019	Primera Mesa Multiactor (presencial)
2	24/07/2019	Segunda Mesa Multiactor (presencial)
3	27/08/2019	Tercera Mesa Multiactor (presencial)
4	13/09/2019	Cuarta Mesa Multiactor (presencial)

³³ Entendido como la adecuación a plazos razonables, teniendo en cuenta las solicitudes de ampliación de plazos presentados por algunos actores, en especial, el sector privado.

5	05/06/2020	Quinta Mesa Multiactor (virtual)
6	30/10/2020	Sexta Mesa Multiactor (virtual)
7	30/11/2020	Séptima Mesa Multiactor (virtual)
8	22/01/2021	Octava Mesa Multiactor (virtual)
9	19/03/2021	Novena Mesa Multiactor (virtual)
10	31/03/2021	Décima Mesa Multiactor (virtual)
11	23/04/2021	Décimo primera Mesa Multiactor (virtual)
12	07/05/2021	Décimo segunda Multiactor (virtual)
13	14/05/2021	Décimo tercera Multiactor (virtual)
14	21/05/2021	Décimo cuarta Mesa Multiactor (virtual)
15	26/05/2021	Décimo quinta Mesa multiactor (virtual, programada)

Además de la Mesa Multiactor, el diálogo entre actores se realizó utilizando diferentes mecanismos:

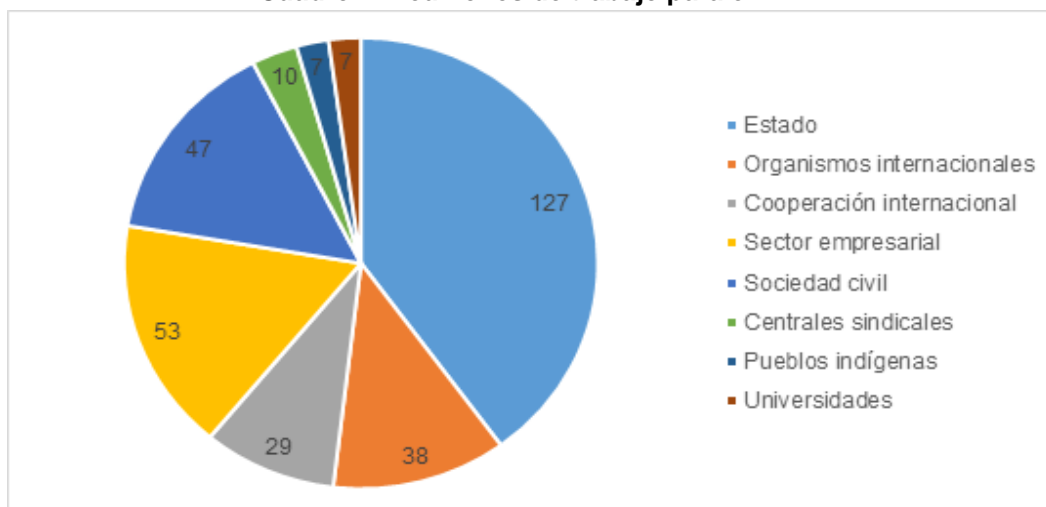
- Reuniones del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo: espacios de participación y articulación de representantes de los diversos organismos del Poder Ejecutivo que cuentan con el respaldo pleno del o la titular de su sector o entidad, con capacidad para tomar decisiones, asumir compromisos institucionales, con el encargo de mantener informados a su Alta Dirección del avance y acuerdos del proceso.

Tabla 3. Reuniones del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo

#	Fecha	Modalidad
1	15/02/2019	Presencial
2	28/02/2019	Presencial
3	17/07/2019	Presencial
4	17/12/2019	Presencial
5	16/01/2020	Presencial
6	20/01/2021	Virtual
7	21/01/2021	Virtual – Alto nivel
8	04/02/2021	Virtual
9	22/04/2021	Virtual
10	29/04/2021	Virtual
11	06/05/2021	Virtual
12	13/05/2021	Virtual
13	20/05/2021	Virtual
14	24/05/2021	Virtual

- Reuniones de trabajo: tanto a solicitud del MINJUSDH como de la institución contraparte de distintos sectores, estos espacios de diálogo y coordinación tuvieron por objeto dar cuenta de los avances y las acciones previstas como parte del proceso, recoger aportes para la elaboración del Diagnóstico y la Línea Base, y coordinar la elaboración de acciones, indicadores y metas.

Cuadro 1. Reuniones de trabajo para el PNA



- Diálogos regionales: Con el apoyo de los integrantes de la Mesa Multiactor, se realizó acciones de sensibilización y capacitación a actores regionales con el fin de brindarles información sobre el proceso, promover la articulación con sus organizaciones nacionales y recoger aportes con énfasis en los grupos directamente relacionados con las actividades empresariales. Estas se realizaron de modo presencial y virtual, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla 4. Diálogos regionales

#	Fecha	Ciudad	Modalidad
1	28/3/2019	Pucallpa	Presencial
2	11/4/2019	Jaén	Presencial
3	29/4/2019	Puno	Presencial
4	28/6/2019	Arequipa	Presencial
5	9/7/2019	Chiclayo	Presencial
6	1/7/2019	Ayacucho	Presencial
7	7/8/2019	Puerto Maldonado	Presencial
8	14/8/2019	Cusco	Presencial
9	25/10/2019	Puno	Presencial
10	20/11/2019	Iquitos	Presencial
11	22/11/2019	Piura	Presencial
12	27/11/2019	Ica	Presencial
13	6/12/2019	Ayacucho	Presencial
14	9/12/2019	Cajamarca	Presencial
15	23/1/2020	Tarapoto	Presencial
16	28/1/2020	Tacna	Presencial
17	10/03/2020	Cusco	Presencial
18	13/03/2020	Moyobamba	Presencial
19	23/10/2020	Lima y regiones	Virtual
20	27/10/2020	Lima y regiones	Virtual
21	21/05/2021	Lima y regiones	Virtual
22	28/05/2021	Lima y regiones	Virtual

- Capacitaciones: actividades dirigidas a los diferentes actores como servidores del Estado, de las empresas y los gremios empresariales, y de las centrales sindicales, con el fin de promover un involucramiento debidamente informado en el proceso, así como acoger propuestas sobre acciones y metas para la política pública. Cabe señalar que más de 4,000 personas de todos los sectores fueron formadas en los talleres brindados, con la colaboración de panelistas y capacitadores de distintas áreas. Dentro de estas actividades destacan los conversatorios nacionales, los cuales se caracterizaron por ser actividades públicas mediante las cuales los diferentes sectores de la Mesa Multiactor profundizan de modo colaborativo sobre temas fundamentales.

Tabla 5. Conversatorios nacionales

#	Fecha	Tema	Modalidad	Participación de actores
1	22/06/2019	Derechos de las personas LGTBI	Presencial (Minjusdh)	ONU, Pride Connection Perú, CONFIEP, ONG Presente, Indecopi
2	11/07/2019	Derechos de la niñez	Presencial (Minjusdh)	Unicef Perú, Save The Children, CONFIEP, MIMP
3	30/09/2019	Personas con discapacidad	Presencial (Minjusdh)	OIT, FENAMUDIP, CATP, CONFIEP, RED
4	21/10/2020	Seguridad y salud en el trabajo	Presencial (Minjusdh)	OIT, CATP, CONFIEP, MTPE
5	18/02/2020	Personas adultas mayores	Presencial (Minjusdh)	MTPE, Grupo Vigencia, CUT, CONFIEP
6	04/03/2020	Buenas prácticas del sector empresarial	Presencial (Minjusdh)	ONU-OIT (Ganar-Ganar), CONFIEP, Coca Cola, Yanacocha, G4S
7	20/07/2020	La respuesta frente a la COVID-19	Virtual (Zoom)	OIT, ACNUDH, CONFIEP, FENMUCARINAP, CUT, CooperAcción, PYME Perú
8	10/08/2020	El problema de la informalidad	Virtual (Zoom)	OIT, CUT, PYME Perú, CONFIEP, Plades, Pacto Mundial
9	28/08/2020	Los derechos de las mujeres	Virtual (Zoom)	Embajada de Suecia, FENMUCARINAP, CONFIEP, COCEP, MIMP, GenderLab, WomenCEO Perú
10	25/09/2020	Los derechos de los Pueblos Indígenas u originarios	Virtual (Zoom)	OIT, AIDSESEP, CNA, CCPIP, SNMPE, Mincul
11	19/10/2020	La protección de personas defensoras de derechos humanos	Virtual (Zoom)	ACNUDH, CUT, CEDET, CNDDHH, SNMPE

- Conversatorios internacionales: actividades públicas de difusión dirigidas a la ciudadanía en general con participación de actores internacionales sobre la experiencia en la elaboración de instrumentos en materia de empresas y derechos humanos e incorporación de los estándares internacionales, en particular los Principios Rectores, en las políticas públicas nacionales vinculadas con las actividades empresariales.

Tabla 6. Conversatorios internacionales

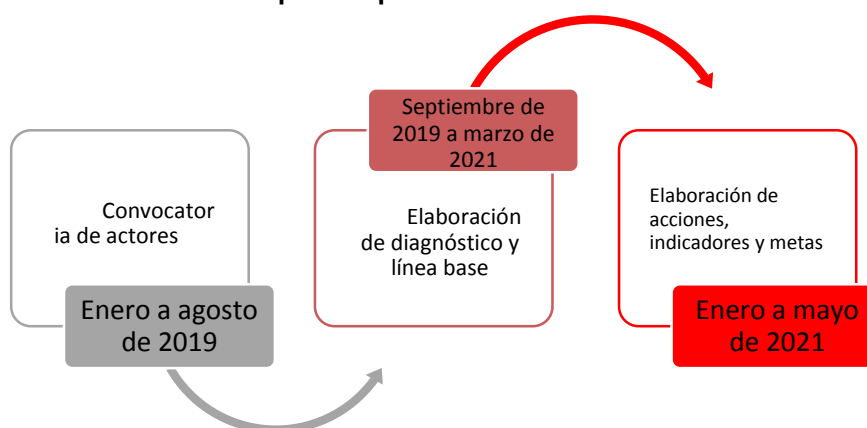
#	Fecha	Tema	Modalidad	Participación de actores
1	12/12/2019	Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos: Qué podemos aprender de la experiencia europea	Presencial (Minjusdh)	Embajada de la UE, Embajada de Alemania, Embajada de Francia, Embajada de Suecia, Embajada de Suiza, Embajada de Reino Unido, IDHE-UDEM, Grupo de Trabajo ONU sobre empresas y derechos humanos, OIT-CERALC
2	07/02/2020	Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos	Presencial (Minjusdh)	Redesca, ACNUDH, Business and Human Rights Resource Center, Defensoría del Pueblo de Perú, Cámara Española, IDEH-UDEM

- Participación en actividades internacionales: la experiencia de elaboración del PNA ha sido compartida por parte del equipo de la DGDH del MINJUSDH en el ámbito internacional a través de paneles organizados por otras instituciones.

1.3. Etapas del proceso de elaboración

El proceso de elaboración del PNA se dividió en tres etapas: (i) convocatoria de actores; (ii) elaboración de diagnóstico y línea base; y (iii) elaboración de acciones, indicadores y metas. El inicio de una etapa no significó el cierre definitivo de la anterior; no obstante, es posible definir espacios temporales diferenciados:

Gráfico 2. Etapas del proceso de elaboración del PNA



Primera etapa: convocatoria de actores

Se desarrolló de enero a agosto de 2019. Se caracterizó por la identificación y el acercamiento de actores del Estado, las empresas, la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos, y los organismos internacionales y de cooperación internacional. De esta manera, se convocó a todos los sectores implicados en la cuestión de empresas y derechos humanos. En colaboración con ellos, se desarrolló y aprobó la propuesta metodológica que guiaría al PNA. Esta etapa implicó la

capacitación de los actores en temas como los Principios Rectores y otros estándares internacionales, buenas prácticas empresariales y derechos de grupos en situación de vulnerabilidad. Si bien formalmente esta etapa se cerró en agosto de 2019, con la aprobación de la metodología, se permitió la incorporación de nuevos integrantes a la Mesa Multiactor hasta la finalización de la etapa de elaboración del diagnóstico.

Segunda etapa: elaboración del diagnóstico y la línea base

La elaboración del diagnóstico y la línea base fue liderada por la DGDH, en coordinación con el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo. El proceso se desarrolló de septiembre de 2019 a marzo de 2021, y fue entendido como una evaluación basada en evidencia sobre las brechas existentes respecto de la implementación de los Principios Rectores en el marco de las actividades empresariales de todo tipo, en el sector formal e informal, tanto en empresas públicas como privadas.

Para su formulación se contó con la asistencia técnica de cuatro universidades: Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad), Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo), Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos) y Universidad de Monterrey (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, como parte de una consultoría regional encargada por el Proyecto CERALC). Con el financiamiento de la cooperación internacional, estas contribuyeron con su experiencia en la sistematización y análisis de la información disponible respecto de 16 de los 23 temas seleccionados, y aportaron insumos de calidad que sirvieron como base inicial del desarrollo del proceso. Los documentos iniciales de diagnóstico de 5 de los 23 temas fueron elaborados directamente por la DGDH, sin financiamiento de la cooperación internacional. Los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por la oficina para América del Sur de ACNUDH (necesidades de capacitación), y por la OCDE (implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial).

El proceso de revisión de cada informe del diagnóstico y línea base inició con el análisis del insumo aportado por las universidades, por parte del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo, procurando la opinión de todas las entidades con competencia en la temática de cada informe. Con las observaciones del Grupo de Trabajo incorporadas, la nueva versión de cada informe fue compartido con los actores de la Mesa Multiactor, a fin de recibir comentarios y sugerencias. Estos fueron sistematizados en una matriz específica para cada informe por la DGDH, la cual se encargó de evaluarlos –conforme a su mandato para la elaboración del PNA– y expresar las razones de su incorporación o denegación. Los comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito) y reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, se enviaba a todos los actores cada nueva versión del informe al menos dos semanas antes de cada reunión que abordaría un tema en específico. Los diagnósticos, en ese sentido, reflejan un diálogo multiactor con amplios consensos, pero también con algunos puntos de disenso.

A partir del diagnóstico, la línea base aportó al proceso la identificación de la situación en la que se encuentra la problemática de 23 temas priorizados, a fin de construir acciones, indicadores (estructurales, de proceso y de resultado) y metas, que permitan definir los mecanismos para medir los avances en el acortamiento de las brechas. A partir de marzo de 2020, en todos estos temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, en tanto sigue planteando nuevos retos a la política pública.

Los temas priorizados son los siguientes:

Tabla 7. Temas para el diagnóstico y línea base

#	Tema	Elaboración de insumo inicial	Financiamiento
1	Informalidad en el sector económico	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú	Proyecto CERALC (OIT)
2	Personas con discapacidad	DGDH - MINJUSDH	
3	Personas adultas mayores	DGDH - MINJUSDH	
4	Personas migrantes extranjeras	DGDH - MINJUSDH	
5	Personas afroperuanas	DGDH - MINJUSDH	
6	Agricultura a gran escala	DGDH - MINJUSDH	
7	Trabajo infantil	Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya	Embajada de Suiza
8	Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción	Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya	Embajada de Suiza
9	Personas defensoras de derechos humanos	Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya	SPDA
10	Pueblos indígenas y consulta previa	Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya	SPDA
11	Conflictividad social	Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya	Embajada de Suiza
12	Personas LGBTI	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad de la Universidad del Pacífico	Embajada de Suecia
13	Mujeres	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú	Proyecto CERALC (ACNUDH, OIT), Embajada de Reino Unido
14	Libertad de asociación y negociación colectiva	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú	Proyecto CERALC (OIT)
15	Seguridad privada	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú	Embajada del Reino de los Países Bajos

16	Uso de la fuerza y convenios con la policía	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú	Embajada del Reino de los Países Bajos
17	Estudios de impacto ambiental	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad de la Universidad del Pacífico	Embajada del Reino de los Países Bajos
18	Minería	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad de la Universidad del Pacífico	Embajada del Reino de los Países Bajos
19	Hidrocarburos	Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad de la Universidad del Pacífico	Embajada de Reino Unido
20	Mecanismos de reparación judicial	Instituto de Derechos Humanos y Empresa de la Universidad de Monterrey, México	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de América del Sur
21	Mecanismos de reparación extrajudicial	Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey, México	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de América del Sur
22	Mecanismos empresariales de debida diligencia	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	
23	Necesidades de capacitación en Empresas y Derechos Humanos	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de América del Sur	

Para ello, la sistematización de la información se desarrolló a partir de lo siguiente:

- Fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras).
- Fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros).
- Fuentes no oficiales publicadas por empresas, sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros, que contengan información rigurosa y oportuna.

De este modo, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de los derechos y de los colectivos impactados o potencialmente afectados negativamente por las actividades empresariales y, en general, de las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas y los sindicatos.

Tercera etapa: elaboración de acciones, indicadores y metas

Se desarrolló de enero a mayo de 2021.³⁴ Partió de la información recogida y sistematizada en el diagnóstico y línea base, permitiendo que los actores puedan lograr

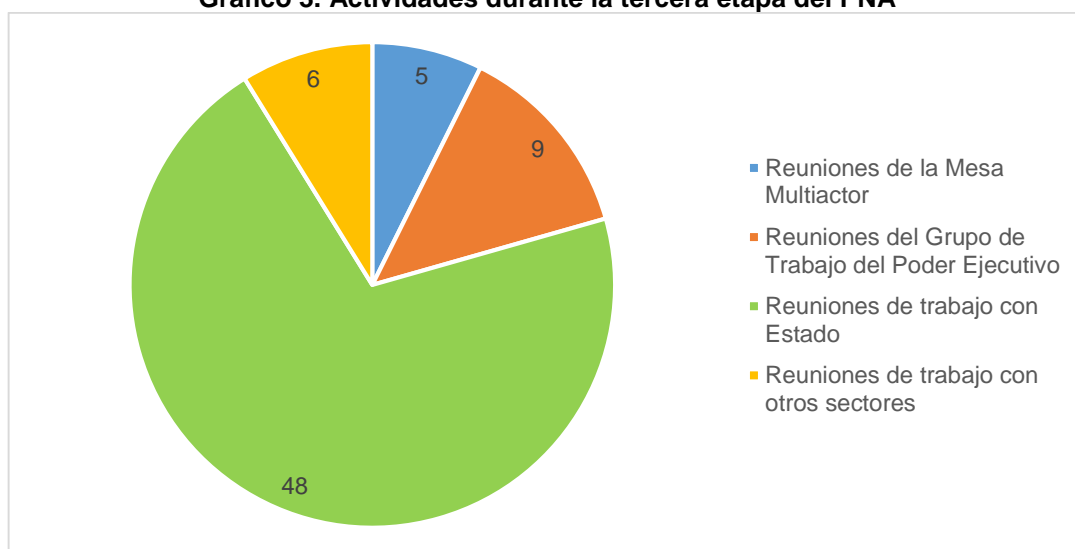
³⁴ Esta etapa inició, a nivel del Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA, el 20 de enero (primera reunión de trabajo); a nivel de la Mesa Multiactor inició el 9 de abril con la remisión del

acuerdos sobre las prioridades y acciones concretas a ser incluidas en el PNA. De este modo, se enfocó en la construcción de acciones, objetivos e indicadores (estructurales, de proceso y de resultado), organizados según los lineamientos estratégicos aprobados por el Consejo Nacional de Derechos Humanos. En esta etapa se definieron los conceptos antes señalados de la siguiente manera:

- **Acción:** Iniciativa que contribuye a implementar un objetivo. Dependiendo del nivel jerárquico del PNA, se clasifican en acciones institucionales, regionales o sectoriales.
- **Objetivo:** Fin que se espera lograr en un determinado periodo de tiempo a través de acciones planificadas. Dependiendo del nivel jerárquico del plan, se clasifican en objetivos institucionales, regionales o sectoriales
- **Indicador:** herramienta que entrega información cuantitativa o cualitativa y se construye a partir de la síntesis de aspectos observables o subjetivos de una variable¹ o un conjunto de variables relacionadas a un tema o fenómeno en particular.

A continuación, se presenta el número de actividades durante la etapa elaboración de acciones, indicadores y metas:

Gráfico 3. Actividades durante la tercera etapa del PNA

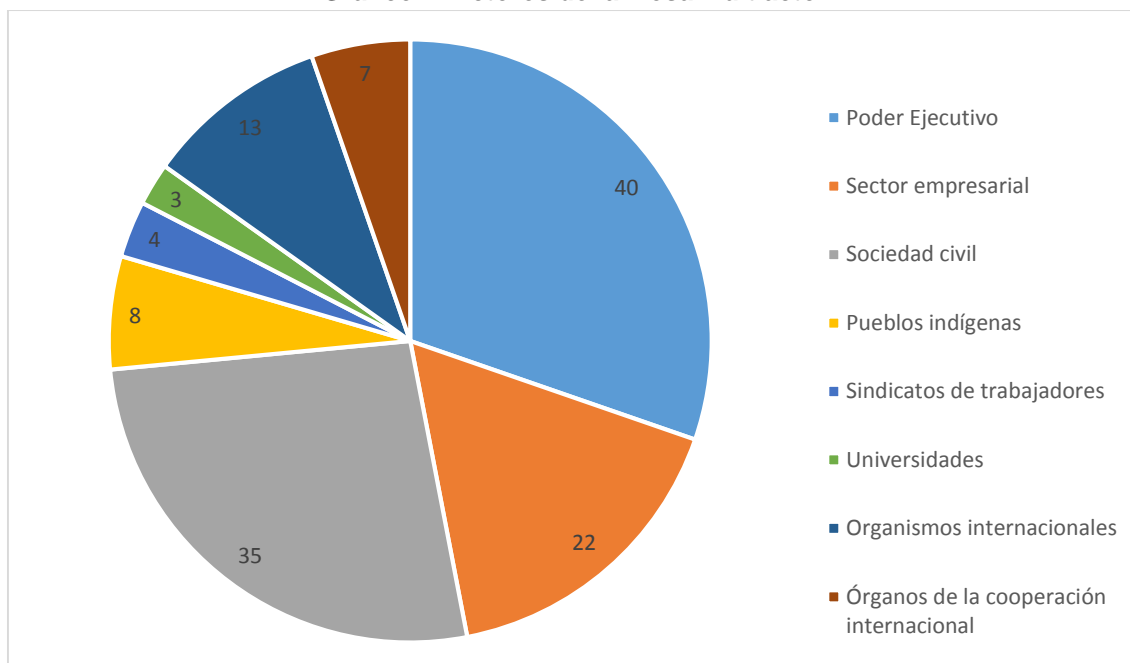


1.4. Actores que participaron en el proceso

En el proceso de elaboración del PNA participaron 132 actores del Estado, las empresas, la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos, y los organismos internacionales y de cooperación internacional, los cuales formaron parte de la Mesa Multiactor:

primer avance de borrador de la matriz de acciones, indicadores y metas, y la convocatoria a la primera Mesa Multiactor para dialogar sobre los mismos, que se realizó el 23 de abril, y continuó el 7, 14, 21 y 26 de mayo.

Gráfico 4. Actores de la Mesa Multiactor



Los actores de cada sector que participó en el proceso se detallan a continuación:

Grupo de trabajo del Poder Ejecutivo

1. Presidencia del Consejo de Ministros
2. Ministerio de Relaciones Exteriores
3. Ministerio de Energía y Minas
4. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
5. Agencia de Promoción de la Inversión Privada - Proinversión
6. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
7. Ministerio del Interior
8. Ministerio de Economía y Finanzas
9. Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir
10. Ministerio de Transportes y Comunicaciones
11. Ministerio de Agricultura y Riego
12. Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - Indecopi
13. Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - Sernanp
14. Servicio Nacional Forestal - Serfor
15. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
16. Ministerio de Salud
17. Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento - Sunass
18. Central de Compras Públicas - Perú Compras
19. Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones - Osiptel
20. Ministerio de Cultura

21. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - Conadis
22. Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE
23. Superintendencia Nacional de Supervisión Laboral - Sunafil
24. Programa Impulsa Perú
25. Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA
26. Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - Ositran
27. Secretaría de Integridad Pública
28. Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - Fonafe
29. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
30. Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales - Osinfor
31. Ministerio del Ambiente
32. Ministerio de la Producción
33. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
34. Ministerio de Defensa
35. Ministerio de Educación
36. Consejo Consultivo de Niños, Niñas y Adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Cpeti
37. Asociación de Municipalidades del Perú - AMPE
38. Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - Osinergmin
39. Superintendencia Nacional de Migraciones
40. Mesas Ejecutivas del Ministerio de Economía y Finanzas

Sector empresarial

41. Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – Confiep y Red Local del Pacto Global en el Perú
42. Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía - Snmpe
43. Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios - Perú Cámaras
44. PlusPetrol
45. Río Tinto
46. Cerro Verde
47. Goldfields
48. Yanacocha
49. Antamina
50. Asociación de Gremios de la Pequeña Empresa del Perú
51. Responde - Sostenibilidad
52. Securitas
53. Cámara de Comercio de Lima
54. Anglo American
55. Asociación de Pequeños y Medianos Empresarios Industriales del Perú
56. Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú
57. Sociedad Nacional de Industrias - SNI
58. Cámara de Comercio de Madre de Dios
59. Avanza Sostenible

60. Insuco
61. AC Sostenibilidad
62. Cámara de Comercio y Producción de Lambayeque

Sociedad civil

63. Comisión Episcopal de Acción Social - CEAS
64. Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos - Promsex
65. EarthRights International
66. Coordinadora Nacional de Derechos Humanos
67. Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos³⁵
68. Asociación Pro Derechos Humanos - Aprodeh
69. Red Muqui
70. Grupo de Iniciativa Nacional por los Derechos del Niño - GIN
71. CooperAcción
72. Amnistía Internacional - AI
73. Red por una Globalización con Equidad - RedGE
74. Concilio Nacional Evangélico del Perú - CONEP
75. Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú Equidad
76. Cáritas del Perú
77. Sociedad Peruana de Derecho Ambiental - SPDA
78. Derecho, Ambiente y Recursos Naturales - DAR
79. Centro de Derechos y Desarrollo - CEDAL
80. Save the Children
81. Grupo Vigencia
82. Acción por los Niños
83. ProDiálogo
84. Presente
85. Futuro Sostenible
86. Grupo de Diálogo Minero y Desarrollo Sostenible
87. Sociedad y Discapacidad - SODIS
88. Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza - MCLCP
89. Diakonia
90. Programa Laboral de Desarrollo - PLADES
91. Perú 2021
92. Asociación Peruana de Donantes de Sangre
93. Asociación Laboral para el Desarrollo - ADEC-ATC
94. Instituto de Estudios Sindicales
95. Derechos Humanos Sin Fronteras
96. Global Reporting Initiative

³⁵ La Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos está conformada por la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH), OXFAM en Perú, Diakonia, Cooperación, Perú Equidad, Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR), Red Muqui, RedGe, IBC, FEDEPAZ, CAAAP, CODEHICA, Earthrights International, Plades, APRODEH, CEAS, Derechos Humanos Sin Fronteras, IDLADS, CIPCA, GRUFIDES, IESI, 11.11.11 y Amnistía Internacional – Perú, Proética - Capítulo Peruano de Transparencia Internacional.

97. Instituto Peruano de Empresas y Derechos Humanos

Pueblos indígenas

98. Organización Nacional de Mujeres indígenas Andinas y Amazónicas del Perú - Onamiap
99. Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana - Aidesep
100. Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas del Perú - Fenmucarina
101. Unión Nacional de Comunidades Aymaras - UNCA
102. Confederación de Nacionalidades Amazónicas del Perú - Conap
103. Confederación Nacional Agraria - CNA
104. Confederación Campesinas del Perú - CCP
105. Plataforma Indígena Amazónica

Sindicatos de trabajadores

106. Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP
107. Confederación de Trabajadores del Perú - CTP
108. Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT
109. Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP

Universidades

110. Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya
111. Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
112. Centro de Estudios sobre Minería y Desarrollo Sostenible de la Universidad del Pacífico

Organismos internacionales

113. Oficina del Coordinador Residente del Sistema de las Naciones Unidas en el Perú
114. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas en Perú - Acnurdh
115. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD
116. Fondo de las Naciones Unidas para la Población - Unfpa
117. Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida -- ONUSida
118. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - Unicef
119. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito - Unodc
120. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados - Acnur
121. Organización Internacional del Trabajo - OIT
122. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud - OPS/OMS
123. Organización Internacional para las Migraciones - OIM
124. Programa Mundial de Alimentos - PMA
125. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura - FAO

Órganos de la cooperación internacional

126. Delegación de la Unión Europea en el Perú
127. Embajada de Reino Unido en Perú
128. Embajada de Suiza en Perú
129. Embajada del Reino de los Países Bajos en Perú
130. Embajada de Alemania en Perú
131. Embajada de Suecia en Perú
132. Fundación Friedrich Ebert

CAPÍTULO II

SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS EN PERÚ

El Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos ha señalado que, para la elaboración de un PNA, es crucial tener en consideración el contexto específico del entorno para el desarrollo empresarial en Perú. Considerando ello, esta sección presenta la situación de las empresas y derechos humanos, incluyendo diversos aspectos relevantes, así como el impacto de la pandemia por COVID-19 en el país.

En las últimas dos décadas, Perú se ha convertido en una economía de ingreso medio-alto que depende en gran medida del comercio y la inversión internacional, y que está caracterizada por niveles de informalidad elevados y persistentes³⁶. En ese contexto, la CER se ha consolidado con mayor interés en la agenda nacional, lo cual responde probablemente tanto a la creciente adopción de la CER a nivel mundial como al número creciente de asuntos vinculados a los impactos negativos de las empresas: conflictos sociales, preocupaciones sobre el medio ambiente y los derechos humanos, y exigencias de mayor transparencia y mejor gobernanza³⁷. De esta forma, es posible identificar en el sector empresarial indicios del salto desde la responsabilidad social empresarial hacia los postulados de la CER y el marco de los Principios Rectores.

En un estudio de 2019 elaborado por la CONFIEP³⁸ con apoyo de la OIT se identificó las buenas prácticas del sector empresarial en materia de derechos humanos en Perú, a partir de la información reportada por 252 empresas entre 2016 y 2017. Respecto a los compromisos corporativos de derechos humanos y otras políticas relacionadas, la muestra evidenció lo siguiente: 5 % manifestó su alineación con los Principios Rectores, 7 % adoptó políticas de derechos humanos, 31 % declaró contar con declaraciones de derechos humanos, y 57 % no reportó información específica sobre derechos humanos³⁹. En cuanto a sus políticas corporativas, aquellas identificadas se relacionan con los derechos laborales (86 %), las cadenas de suministros o proveedores (75 %), el medio ambiente (71 %), y las comunidades y el desarrollo local (63 %)⁴⁰. Por su parte, de las empresas analizadas en el estudio, el 63 % reportó contar con sistemas integrados de gestión y el 79 %, con herramientas de gestión de riesgos⁴¹, lo cual contribuye a la debida diligencia.

La CONFIEP ha elaborado también recomendaciones sobre la implementación de la debida diligencia basada en el riesgo que apuntan a estos procesos diferenciados según el tamaño y las actividades de la empresa. Estas recomendaciones hacen referencia a

³⁶ Cf. OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE, págs. 19-20.

³⁷ *Ibidem*, págs. 20-21.

³⁸ Véase: CONFIEP. (2019). *Estudio sobre empresas y los derechos humanos en el Perú*. Lima: CONFIEP.

³⁹ *Ibidem*, págs. 13-15.

⁴⁰ *Ibidem*, págs. 18-19

⁴¹ *Ibidem*, págs. 15-17.

la Guía de Debida Diligencia para una CER⁴² y siguen el marco de la OCDE para la debida diligencia, aunque todavía tienen como reto incluir medidas relativas a los mecanismos de reparación⁴³. Por otro lado, el compromiso con el respeto de los derechos humanos se ha consolidado con la adopción de la “Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos”⁴⁴ de 2019, elaborado por la CONFIEP y el Pacto Global de Perú, que cuenta con orientaciones para implementar los Principios Rectores.

Algunos sectores específicos han adoptado en mayor medida enfoques de CER, como los de minería, hidrocarburos, energía y agricultura. En 2002, la SNMPE aprobó un Código de Conducta, que se ha venido desarrollando a lo largo de los años con la incorporación de nuevos principios en 2016 y 2018. A través de este, los miembros de la SNMPE declaran, entre otras cuestiones, que sus actividades buscan contribuir al desarrollo sostenible y promover y aplicar prácticas de protección ambiental, y que estas deben realizarse conforme principios de gobernanza corporativa, transparencia y lucha contra la corrupción, y respetar y promover los derechos humanos⁴⁵.

En 2019 la SNMPE elaboró un modelo general de política de derechos humanos para sus miembros, el cual se basa, en los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE, y que integra un enfoque de debida diligencia basado en los riesgos⁴⁶. También ha establecido una plataforma de diálogo nacional para la minería (Minería de Todos), que prevé brindar orientación sobre cómo recibir quejas y responder a las demandas de las comunidades, así como una plataforma de comunicación, que presenta sus proyectos ambientales y sociales, y su contribución a los ODS (COM-Unidad)⁴⁷.

Respecto a agricultura a gran escala, la Asociación de Gremios Productores Agrarios del Perú (AGAP) aprobó en 2015 un Código de Conducta en el que se comprometen al respeto de la persona y su bienestar, así como a la gestión de sus actividades bajo la generación de trabajo digno, salud y seguridad ocupacional. También ha implementado una Política de Prevención de Delitos, así como un Programa de *Compliance* en Libre Competencia, conforme a la normativa nacional. En 2020, ante la pandemia por COVID-19, la AGAP elaboró un documento⁴⁸ enfocado a la prevención y buenas prácticas para evitar el contagio por el coronavirus en los centros de producción, fundos, *packing*, y otros.

⁴² Véase: OCDE. (2018). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. París: OCDE.

⁴³ Cf. OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE, pág. 23.

⁴⁴ Véase: CONFIEP. (2019). *Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos*. Lima: CONFIEP & Pacto Global.

⁴⁵ Véase: <https://www.snmpe.org.pe/quienes-somos/codigo-de-conducta.html>

⁴⁶ Cf. OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE, pág. 23.

⁴⁷ Véase: <https://www.mineriadetodos.com.pe/> y <https://com-unidad.pe/>

⁴⁸ Véase: AGAP. (2020). *Medidas de prevención y buenas prácticas contra el coronavirus (COVID-19)*. Lima.

De acuerdo con el Reporte de Conducta Empresarial Responsable de la OCDE de 2020 sobre Perú, los “sectores afectados por las regulaciones de debida diligencia de los importadores, como el sector minero, están adoptando cada vez en mayor medida enfoques de CER. La Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), por ejemplo, ha sido muy activa en este sentido”⁴⁹.

Otras iniciativas del sector privado también se han orientado al cambio hacia enfoques de CER basados en el riesgo. En ese marco, cabe mencionar al Pacto Global de las Naciones Unidas en Perú, cuya secretaría técnica está a cargo de la Confiep.⁵⁰ Asimismo, las Cámaras de Comercio Bilaterales –como la Cámara de Comercio Española y la Cámara de Comercio Nórdica– han brindado apoyo específico para promover la adopción de prácticas de CER por parte de las empresas peruanas a través de eventos promocionales sobre la debida diligencia⁵¹.

Por su parte, la red de empresas Asociación Perú 2021 tiene el objetivo de promover la CER utilizando un enfoque que toma en cuenta los impactos adversos vinculados tanto a operaciones como a relaciones comerciales⁵². Además, otorga el Distintivo Empresa Socialmente Responsable (DESR)⁵³, que reconoce a las empresas en Perú con mejores prácticas en desarrollo sostenible y responsabilidad social, acorde con los ODS. En la edición de 2019, el DESR reconoció a 67 empresas peruanas vinculadas a los sectores finanzas y seguros, alimentos, servicios a empresas, minería, hidrocarburos, hidroelectricidad, telecomunicaciones, construcción, cementos, educación, entre otros.

Por otro lado, cabe mencionar los estudios e informes regionales sobre prácticas de CER en las que figuran empresas con presencia en Perú. El informe de la *Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)*⁵⁴ mide empresas globales mediante 13 indicadores que se basan en las áreas claves de los Principios Rectores, calificando el desempeño de una empresa en un marco de 0 a 26. En la edición de 2020, la CHRB evaluó a 199 empresas y más de 50 de estas contaban con presencia en el país; además, 20 de ellas vinculadas a los sectores alimentos, textil, comunicaciones, minería e hidrocarburos alcanzaron una puntuación de 20 o más, colocándose en posiciones altas de la clasificación.

⁴⁹ Cf. OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE, pág. 23.

⁵⁰ Su objetivo es movilizar a empresas y diversas partes interesadas en materia de desarrollo sostenible a fin de que alineen sus estrategias y operaciones a los Diez Principios sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción (desde 2004); y tomen acciones para promover objetivos sociales más amplios como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (desde 2015).

⁵¹ Ibidem.

⁵² Ibidem.

⁵³ Véase: <https://peru2021.org/distintivo-empresa-socialmente-responsable/>

⁵⁴ Véase: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chr/b/>

En el ámbito de minería, el informe de *Responsible Mining Founding (RMF)*⁵⁵ evalúa empresas mineras en base a las políticas y prácticas respecto a cuestiones económicas, medioambientales, sociales y de gobernanza, calificando en cada categoría bajo una puntuación de 0 a 6. En la edición de 2020, la RMF evaluó 38 empresas mineras. De este grupo, 12 empresas cuentan con unidades mineras en el país, de las que destacan Anglo American, Rio Tinto y BHP Group al haber alcanzado una puntuación de 3 o más en al menos una categoría.

Respecto a temas de género, el informe de la empresa Aequales⁵⁶ mide la equidad de género en distintas organizaciones de Latinoamérica, mediante un cuestionario que aborda las áreas fundamentales para la equidad. En la edición de 2020, participaron 910 organizaciones, de las cuales 10 empresas con la mejor posición en la clasificación peruana están vinculadas a los sectores finanzas y seguros, servicios a empresas, farmacéutica, construcción, telecomunicaciones y *retail*.

A pesar de los evidentes avances logrados en los últimos años, también debe notarse que persisten múltiples problemáticas que ponen en riesgo y, en algunos casos, vulneran los derechos humanos en el contexto empresarial. Una de las principales causas que propician estas problemáticas es la informalidad⁵⁷ generalizada en el país, la cual tiene dos dimensiones a considerar: la producción y el empleo.

Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en 2018, el 19 % del PBI nominal en Perú fue generado por el sector informal⁵⁸. El mercado laboral peruano presenta una tasa de empleo informal de 74,3 %⁵⁹. En dicho periodo, el mayor número de unidades productivas en el ámbito informal se concentraba en la actividad agropecuaria y pesca (34,1 %), comercio (22,3 %) y transporte y comunicaciones (14,4 %). Además, entre octubre de 2019 y septiembre de 2020, las empresas entre 1 a 10 trabajadores concentraban la mayor cantidad de empleos informales. En el año móvil de análisis, en dicho tipo de empresas laboraban 6 millones 730 mil 700 personas en empleos informales. El 87,3 % de los trabajadores no tienen seguridad social o trabajan en unidades de producción no registradas. Le siguen las empresas de 11 a 50 trabajadores, con 48,4 %, y las empresas de 51 y más trabajadores, con 17,7 %. La tasa de empleo informal en el área urbana, según ramas de actividad, alcanza el 89 % de los empleos en la agricultura/pesca/minería son

⁵⁵ Véase: RMF & Centro Vincular-PUCV. (2020). *Estudio regional 2020: ¿Minería responsable en América Latina y el Caribe? Evaluando cómo las empresas mineras abordan cuestiones de interés público*. Lima.

⁵⁶ Véase: Aequales. (2020). *Ranking PAR 2020: Informe de resultados*. Lima.

⁵⁷ La OIT ha destacado que la economía informal abarca el sector informal y el empleo informal y se define como el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

⁵⁸ Véase: INEI. (2018). *Cuenta Satélite de la Economía Informal en Perú*. Lima.

⁵⁹ Gamero, J. y Pérez, J. (2020). *Nota técnica*. Panorama laboral en tiempos de la covid-19. Perú: Impacto de la covid-19 en el empleo y los ingresos laborales, pág. 3. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

informales, seguido de construcción con 80,8 %, comercio con 73,1 %, manufactura con 62,8 % y servicios con 58 %⁶⁰.

Considerando ello, las prácticas informales tienen impactos de carácter transversal, pues conllevan a que estas empresas dejen de lado los mecanismos de debida diligencia y realicen sus actividades sin respetar los derechos humanos, afectando principalmente a determinados grupos. Además, este fenómeno genera que en determinados casos las empresas formales establezcan por acción u omisión relaciones con empresas informales a través de su cadena de suministro. Cabe señalar también que entre las cuestiones más vinculadas con la informalidad se encuentran las repercusiones del trabajo infantil y otras formas de trabajo en condiciones inseguras⁶¹.

Sobre esta situación no debe perderse de vista que el Principio Rector 14 sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU señala que: “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos”. Por su parte, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos ha comprobado que:

[...] todas las empresas, desde las pequeñas y medianas hasta las grandes multinacionales, deben ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos (tal como se expone en los Principios Rectores 17 a 21), con vistas a evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y a que tomen medidas para mitigar y hacer frente a cualquiera de esas consecuencias que esté directamente relacionada con sus operaciones, en particular contribuyendo a su reparación⁶².

De acuerdo con cifras del Ministerio de la Producción, que toma como fuente el Registro Único de Contribuyentes de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), en 2019, las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipyme) representaron el 99,6 % de las empresas peruanas y emplearon a un 59 % de la PEA ocupada. Además, en el periodo 2015-2019 el número de micro y pequeñas empresas (MYPE) formales aumentó a un ritmo promedio anual de 8,4 %. Sin embargo, aún persiste un alto porcentaje de informalidad, ya que el 36,9 % de las MYPE no están inscritas en SUNAT⁶³. Asimismo, de acuerdo a estimaciones de ComexPerú, usando la

⁶⁰ Véase: INEI. (2020). *Informe Técnico. Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional N° 4. Trimestre: Julio-Agosto-Septiembre 2020*. Lima, pág. 21.

⁶¹ ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2017). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. A/HRC/35/32, 24 de abril, párr. 54.

⁶² Ibidem, párr. 16.

⁶³ Ministerio de la Producción. (2019). *Estadística MIPYME*. Disponible en: <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oe/estadisticas-mipyme>

Encuesta Nacional de Hogares del INEI (ENAHO), en 2019, las MYPE registraban ventas anuales, las cuales equivaldrían al 19,3 % del PBI⁶⁴.

Por su parte, de acuerdo al INEI, el número de empresas que dejaron de operar por el cierre o cese definitivo de sus actividades, suspensión temporal, fallecimiento en el caso de personas naturales y fusión o escisión en el caso de personas jurídicas, en el III Trimestre 2020, fueron: actividad de comercio al por menor (34,8 %), comercio al por mayor (16 %), transportes y almacenamiento (8,7 %) y actividades de servicios de comidas y bebidas (7,8 %), entre las más representativas. No obstante, durante el mismo periodo el comercio al por menor (30,7 %) fue la actividad que presentó el mayor número de altas. Le siguieron comercio al por mayor (15,7 %), otros servicios (9,8 %), servicios prestados a empresas (8,7 %), industrias manufactureras (6,3 %) y explotación de minas y canteras (6,2 %), entre las principales⁶⁵.

Dada la relevancia en Perú de las mipyme para garantizar los derechos humanos, de acuerdo a los estándares internacionales, resulta vital la asistencia técnica especializada para este sector de la economía, “simplificando los requisitos [...] y ofreciendo oportunidades de creación de capacidad” y que se asegure, en alianza con las empresas, las asociaciones transnacionales, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, la academia, y otros actores, por el respeto de los derechos humanos en todas las fases de las cadenas de suministro empresarial⁶⁶.

Por otro lado, se identifica algunos casos en sectores empresariales tales como minería, hidrocarburos y agricultura a gran escala, en los que persisten brechas que reflejan una situación donde confluyen posiciones y demandas muy contrarias –principalmente– entre las empresas y la sociedad civil. En esa línea, los impactos en los derechos humanos que estas actividades han producido han formado una seria preocupación por los posibles riesgos que pueden generar actualmente, a lo cual se suma la poca información disponible que denote que las empresas de estos sectores han adoptado medidas adecuadas para evitar estos impactos. Al respecto, el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos ha detenido su atención en la conflictividad social como un reto para el ejercicio de los derechos humanos, luego de recibir información que da cuenta de que:

[...] las principales causas subyacentes de los conflictos sociales vinculados a las operaciones empresariales a gran escala eran la preocupación por los efectos perjudiciales para la salud y el medio ambiente, la falta de transparencia y de acceso a la información y la limitada participación de las partes interesadas en los procesos de

⁶⁴ ComexPerú. (2020). *Las MYPE peruanas en 2019 y su realidad ante la crisis*. Lima. Disponible en: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/las-mype-peruanas-en-2019-y-su-realidad-ante-la-crisis>

⁶⁵ INEI. (2020). *Informe Técnico. Demografía empresarial en el Perú. III Trimestre 2020*. Lima, pág. 5. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-demografia_empresarial.pdf

⁶⁶ ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2017). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. A/HRC/35/32, 24 de abril, párr. 73-77.

adopción de decisiones. Además, las empresas pusieron de relieve el problema de las operaciones que se realizaban en regiones en las que el Estado tenía poca presencia y en las que prevalecían la desigualdad y la pobreza, este factor que aumentaba las expectativas de la comunidad con respecto a los beneficios que podría reportarles un proyecto determinado. A veces, las comunidades locales y las empresas se veían obligadas a ocuparse de las reclamaciones de la población local por propia cuenta, sin el apoyo del Gobierno, y con frecuencia se celebraban negociaciones en sitios alejados de los lugares donde se habían producido realmente los conflictos⁶⁷.

Estas preocupaciones han sido reiteradas por organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios y sindicatos durante el diálogo multiactor del proceso de elaboración del PNA. Asimismo, el sector empresarial considera que la conflictividad social está relacionada a las brechas socioeconómicas, ausencia del Estado y las dificultades de inversión pública para el cierre de estas.

Una de las problemáticas más estudiadas está referida a la relación tensa entre algunas actividades empresariales y los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas u originarios. Además de lo señalado, hace falta registrar evidencia que dé cuenta del compromiso de las empresas con la protección particular de los derechos de este grupo, así como mecanismos de debida diligencia que consideren sus particularidades. Esto también se refleja para las personas defensoras de derechos humanos⁶⁸, que presencian un ambiente de estigmatización y falta de reconocimiento de sus labores. Al respecto se hace necesario contar con instrumentos de gestión estatal y corporativa dirigidos específicamente a la gestión de los conflictos sociales y los impactos de estos en los derechos de las personas defensoras. Además, el Principio Rector 18 establece que las empresas deben “identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales” con los sectores interesados lo que incluye a los pueblos indígenas u originarios, así como a las personas defensoras.

Otros grupos de especial protección también han visto sus derechos afectados por determinadas prácticas empresariales, principalmente, en el ámbito laboral. Algunos ámbitos empresariales aún constituyen espacios de discriminación e incumplimiento de derechos laborales, por ejemplo, contra las mujeres⁶⁹, las personas LGBTI⁷⁰, las

⁶⁷ *Ibídem*, párr. 23.

⁶⁸ ONU. Relator Especial sobre la Situación de los Defensores de Derechos Humanos. (2020). *Informe del Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos, Michel Forst*. A/HRC/46/35/Add.2, 22 de diciembre, párr. 19-24.

⁶⁹ ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2018). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú*. A/HRC/38/48/Add.2. 9 de mayo, párr. 58.

⁷⁰ *Ibídem*, párr. 59.

personas afroperuanas⁷¹ y las personas migrantes⁷². Asimismo, como han señalado algunos órganos especiales de Naciones Unidas en referencia a la situación global, las personas adultas mayores⁷³ y las personas con discapacidad⁷⁴ son víctimas constantes de la tendencia de ser excluidas en los procesos de contratación. En el caso de estas últimas, se suma el limitado avance de la política pública para la implementación de ajustes razonables y otros mecanismos de accesibilidad en el trabajo, lo cual tiene impactos negativos en sus derechos.

En cuanto a temas de transparencia e integridad, es necesario contar con instrumentos gremiales específicos sobre la implementación de las políticas de integridad y lucha contra la corrupción en las cadenas de valor. En esta línea debe destacarse la iniciativa de adopción de códigos de ética y el compromiso explícito anticorrupción adoptados por gremios como Confiep. Asimismo, hace falta avanzar en la implementación de mecanismos empresariales de participación y acceso a la información, en especial, sobre los conflictos de interés y los sistemas de declaración de ingresos y bienes, para agentes internos y externos. Lo anterior abona en una palpable desconfianza de la ciudadanía en las entidades de la Administración pública y en el sector privado que dificulta las relaciones y acuerdos en común para las empresas frente a otros actores.

En ese orden de ideas, el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos ha solicitado de manera general que se rompa con el ciclo de corrupción que genera violaciones a los derechos humanos relacionados a las actividades empresariales, analizando la contratación pública y las concesiones del Estado, la adquisición de tierras, las cadenas de suministro de productos sanitarios y farmacéuticos (con especial atención en el contexto de la pandemia), el sector extractivo, así como las dimensiones de género de la cuestión de las empresas, los derechos humanos y la corrupción⁷⁵. Por ello, el mencionado Grupo de Trabajo ha llamado a que se abandonen aproximaciones formalistas, y que “el enfoque de lucha contra la corrupción sitúe a los titulares de los derechos humanos internacionales y las obligaciones correspondientes del Estado (el garante de derechos) en el centro del debate y las iniciativas de lucha contra la corrupción”⁷⁶.

⁷¹ ONU. Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes. (2020). *Visita al Perú Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes*. A/HRC/45/44/Add.2. 21 de agosto, párr. 24, 25, 50, 82, 90 y 130.

⁷² ONU. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2009). *Recomendación general núm. 26 (2008), sobre las trabajadoras migratorias*. CEDAW/C/2009/WP.1/R.

⁷³ ONU. Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad. (2018). *Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad*. A/HRC/39/50. 10 de julio, párr. 57.

⁷⁴ ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2018). *Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú*. A/HRC/38/48/Add.2. 9 de mayo, párr. 58-60.

⁷⁵ ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2020). *Relación entre la cuestión de las empresas y los derechos humanos y las actividades de lucha contra la corrupción*. A/HRC/44/43. 17 de junio, párr. 58-60.

⁷⁶ *Ibidem*, párr. 75.

Debe notarse que a modo general se aprecia un cada vez mayor compromiso del sector empresarial peruano con los Principios Rectores y la CER, superando la lógica de la responsabilidad social empresarial. No obstante, estos avances se dan en el sector formal, lo que plantea importantes retos en relación con la informalidad, puesto que la composición del tejido empresarial peruano se caracteriza por estar conformado en un 90 % por mipyme, las cuales tienen dificultad para acceder al conocimiento y fortalecer sus capacidades para encarar procesos de debida diligencia. En el sector formal, sin embargo, aún hay notorias brechas en determinados espacios, sobre todo en relación con grupos de especial protección.

Según el INEI, en el trimestre julio-setiembre de 2020, comparado con el mismo periodo de 2019, la población ocupada del país disminuyó en 11,5 %, que equivale a 2 052 200 personas⁷⁷. En el trimestre móvil de análisis, la población ocupada en empresas de 11 a 50 trabajadores disminuyó en 38 % (500 600 personas), seguido de las grandes empresas con más de 50 trabajadores en 30,1 % (1 158 700) y en las pequeñas unidades económicas de 1 a 10 trabajadores en 10,7 % (1 291 500)⁷⁸.

Por su parte, el empleo formal descendió, provocando un tránsito hacia el desempleo y/o hacia el empleo informal. Así, en empresas de 1 a 10 trabajadores, la cifra de empleo formal se redujo en 22,7 %, mientras que, para empresas de 11 a 50 trabajadores y empresas de 51 a más trabajadores, la variación porcentual de reducción fue de 16,5 % y 20,1 %, respectivamente⁷⁹. Asimismo, se proyectó que la actividad económica se contrajo en 11,1 % en el periodo 2020, principalmente, por el contexto de la COVID-19, que generó la paralización de actividades en los meses de marzo y abril y la subsiguiente reactivación de sectores en cuatro fases, sumado a las medidas de distanciamiento y aislamiento social obligatorio implementadas⁸⁰. Adicionalmente, el contexto internacional presentó condiciones adversas, caracterizado por la reducción de la demanda externa, y alta volatilidad en los mercados financieros, situación que se revirtió en el último bimestre del año.

Según los datos oficiales, se observa que los efectos de la pandemia debido a la emergencia por la COVID-19 se centraron en las zonas urbanas del país; si bien es preciso anotar que la pobreza rural, en términos de incidencia es más alta que la urbana, los cambios en los porcentajes han sido más notorios en las ciudades. La crisis afectó, de manera importante, al sector de menor productividad, es decir, trabajadores autoempleados, independientes e informales. Como ha señalado la OCDE:

⁷⁷ INEI. (2021). *Informe Técnico. Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional*. N° 4. Lima, pág. 2. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-empleo-nacional-jul-ago-set-2020.pdf>

⁷⁸ *Ibidem*, pág. 8

⁷⁹ *Ibidem*, pág. 15.

⁸⁰ BCRP. (2021). *Reporte de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2021-2022*. Marzo 2021. Lima, pág. 7, Disponible en: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2021/marzo/reportes-de-inflacion-marzo-2021.pdf>

Para una empresa, observar los estándares de CER e implementar la debida diligencia en su respuesta a la crisis del COVID-19 ayudará a garantizar que sus decisiones comerciales eviten y aborden posibles impactos adversos sobre las personas y el planeta, incluso en su cadena de suministro. Aquellas empresas que tomen medidas proactivas para abordar los riesgos del COVID-19 de una manera que mitigue los impactos adversos sobre los trabajadores y las cadenas de suministro, es más probable que generen más valor en el largo plazo y resiliencia⁸¹.

De esta forma, la pandemia por la COVID-19 es un factor a tomar en cuenta en el sector empresarial, tanto por su impacto como por sus efectos presentes y futuros.

⁸¹ OCDE. (2020). *El COVID-19 y la Conducta Empresarial Responsable*. Nota preparada por el Centro de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable, pág. 10. Disponible en: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=130_130612-yej4uhtct8&title=El-COVID-19-y-la-Conducta-Empresarial-Responsable

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO Y LÍNEA BASE: ÁMBITOS DE ACCIÓN

3.1. Conclusiones generales del diagnóstico y línea base

El progreso socioeconómico de las últimas dos décadas en Perú⁸² ha venido acompañado por el creciente interés sobre el rol de las empresas en la sociedad, en general, y sobre la estrecha relación entre sus actividades y los derechos humanos, en particular. Al igual que en otros países, esta tendencia ha respondido a la adopción de los Principios Rectores y otros instrumentos internacionales vinculados con la cuestión de empresas y derechos humanos. Si bien es posible identificar cambios positivos, Perú sigue enfrentando en la actualidad importantes desafíos hacia un desarrollo económico y social sostenible⁸³.

En primer lugar, el Estado peruano ha suscrito múltiples tratados internacionales en materia de derechos humanos generales y derechos específicos de grupos en situación de vulnerabilidad, así como de cuestiones laborales y ambientales. Asimismo, se ha adherido a instrumentos internacionales relevantes como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los ODS de la ONU. Si bien esto refleja la voluntad del Estado para adecuarse a los estándares internacionales relativos a la materia en cuestión, el principal reto ha sido el cumplimiento de dichos instrumentos, puesto que algunos de ellos han tardado en implementarse por falta de adopción de medidas internas y otros aún no son completamente efectivos a la fecha.

Por su parte, el marco normativo nacional contempla sólidas disposiciones para la protección de los derechos humanos, inclusive en el contexto de actividades empresariales. De este modo, el Estado no solo ha adoptado medidas legislativas específicas para los derechos humanos, sino que también los ha considerado e incluido en normas destinadas a las problemáticas de carácter nacional vinculadas, los derechos de determinados grupos, la protección del medio ambiente y la regulación de las actividades de ciertos sectores empresariales. En línea con lo anterior, se han realizado una serie de cambios institucionales y de política pública con la finalidad de alcanzar el cumplimiento de este marco jurídico y regulatorio.

La aplicación de estos importantes avances necesita ser profundizada considerando factores estructurales como la centralización del gobierno, las deficiencias en la gestión pública, la corrupción en determinados ámbitos y la falta de prestación de servicios públicos. Por otro lado, el país tiene que lidiar con dificultades complejas como la discriminación, la informalidad, la pobreza, la desinformación y la desconfianza entre actores de distintos sectores. Además, se puede identificar que muchos de los avances normativos y de política pública corresponden a respuestas ante demandas históricas, lo cual ha dejado de lado otras áreas también pertinentes respecto a empresas y derechos humanos.

⁸² Cf. OCDE. (2020). *Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú*. París: OCDE, págs. 19-20.

⁸³ *Ibíd*em, pág. 9.

Considerando ello, el Estado ha establecido marcos protectores de los derechos humanos y que fomentan directa e indirectamente la adopción de estándares de empresas y derechos humanos y de CER. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas disposiciones aún presenta importantes desafíos que trascienden al ámbito normativo, como que los avances en la regulación se implementen de manera cada vez más uniforme y en todos los sectores empresariales, a fin de que la debida diligencia sea progresiva y sostenidamente una práctica ejercida de manera mayoritaria por las empresas.

En segundo lugar, si bien se han identificado algunas situaciones o riesgos potenciales de vulneración de los derechos humanos en las actividades empresariales, se ha evidenciado la voluntad de estos sectores de encaminarse hacia la lógica del marco de los Principios Rectores y de la CER. En ese sentido, se aprecia una serie de compromisos por parte de las empresas para el respeto de los derechos humanos, compromisos que se han traducido en documentos como la “Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos”, elaborado por la CONFIEP y el Pacto Global de Perú, así como en códigos de conducta, políticas corporativas e incluso protocolos de gestión, principalmente en los sectores de minería, hidrocarburos, energía y agricultura.

Por otra parte, sectores como la sociedad civil, los sindicatos y los pueblos indígenas u originarios han realizado también aportes a la cuestión de empresas y derechos humanos. Si bien la mayoría de estos se evidencian en las actividades para incorporar los Principios Rectores y la CER en la agenda política nacional, también han traído a colación estándares internacionales generales aplicables a fin de que el resto de actores los tomen en consideración para la adopción de medidas.

La mayoría de estos avances, sin embargo, no han sido analizados desde la política pública a nivel de aplicación, lo cual refleja la necesidad de contar con información cierta sobre cómo estos compromisos se han traducido en acciones directas. La encuesta aplicada por la OCDE en el presente proceso para identificar los avances del sector empresarial en la implementación de mecanismos de debida diligencia, da cuenta de que varias empresas han desarrollado una política de derechos humanos, pero que aún hay mucho por avanzar en la implementación en la práctica de procesos de debida diligencia en el universo de empresas encuestadas⁸⁴. También debe advertirse que ello corresponde al ámbito formal de determinados sectores, lo cual deja de lado a las prácticas informales que tienen notoria presencia en el país, y que exige de una política pública amplia e integral que aborde este fenómeno en todos sus aspectos y dimensiones. A ello se suman las brechas en cuanto a percepciones y posiciones contrarias entre las empresas y la sociedad civil. También cabe señalar que grupos como pueblos indígenas u originarios, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas LGBTI, entre otros, señalan haber visto sus derechos afectados por

⁸⁴ Véase: Encuesta aplicada por la OCDE para el diagnóstico y línea base sobre mecanismos de debida diligencia.

determinadas prácticas empresariales, correspondientes en su mayoría al ámbito laboral o al ejercicio de derechos colectivos.

En tercer lugar, respecto de los mecanismos de reparación judiciales y extrajudiciales, también se han evidenciado cambios positivos a nivel normativo. De esta forma, el Estado ha adoptado sanciones administrativas, civiles y penales ante infracciones a la legislación que contempla los derechos humanos en el contexto empresarial. Además, estos mecanismos de reparación han contemplado el enfoque de derechos humanos y los enfoques complementarios a este. A pesar de estos avances, la reparación de personas y pueblos ante afectaciones de sus derechos sigue enfrentando serias dificultades a causa de barreras jurídicas, procesales y sociales –principalmente– para grupos de especial protección, lo cual dificulta su adecuado acceso a la justicia. Por ejemplo, se evidencia que las autoridades de investigación no cuentan con la capacidad operativa suficiente para ejercer sus funciones y los procesos judiciales tardan años en resolverse.

De manera general, tanto por parte del Estado como del sector empresarial, se ha advertido un firme compromiso para incorporar en sus actividades los postulados de los Principios Rectores y demás instrumentos que promueve la CER a través de la debida diligencia. Sin embargo, aún falta que estos avances, principalmente en el ámbito normativo, se vean reflejados con claridad en la práctica, lo que está asociado a problemáticas transversales de diversa índole. Por último, la pandemia por la COVID-19 ha visibilizado más estas brechas existentes y ha causado el surgimiento de nuevas brechas vinculadas en concreto a la salud y al trabajo.

Un compromiso similar ha sido evidenciado en los últimos años por los sectores de la sociedad civil organizada, los sindicatos y los pueblos indígenas u originarios, actores fundamentales en la construcción e implementación de una política pública sobre empresas y derechos humanos y CER. Como se puede advertir de los documentos de diagnóstico y línea base, pero también de su activa participación a lo largo del proceso, el éxito de la política pública depende en gran medida del fortalecimiento sostenido de las instituciones indígenas, sindicales y de la sociedad civil organizada, lo que concuerda plenamente con el marco internacional tanto del Sistema de la ONU, como del Sistema Interamericano y de la OCDE.

Por ello, una de las principales labores que deberá desarrollar el Estado a través de la implementación del PNA –pero en general, de todas sus políticas públicas, en línea con el cumplimiento de su deber de coherencia– es contribuir al reforzamiento de sus entidades a través de las mejoras normativas que aseguren su adecuado funcionamiento, el fortalecimiento de las capacidades de sus directivos y miembros, el aseguramiento de su participación en condiciones de igualdad en la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de la política pública sobre empresas y derechos humanos y CER, poniendo énfasis en todo ello en el empoderamiento de liderazgos de mujeres y de miembros de otros grupos vulnerables.

Contar con instituciones empresariales, sindicales, indígenas y de la sociedad civil fortalecidas, que se articulen con el Estado en igualdad de condiciones, es uno de los objetivos fundamentales de la presente política pública, como se ha demostrado en toda la etapa de elaboración del PNA. El logro de este objetivo permitirá que este instrumento de gestión pública sea viable y legítimo, y sobre todo que su implementación sirva eficientemente al fin público de construir un país con un desarrollo sostenible al servicio de la mejora de la calidad de vida de todas las personas, especialmente, de las más vulnerables.

Los 23 documentos de diagnóstico elaborados por la Mesa Multiactor en el presente proceso a través de un amplio diálogo, incluso en aquellas partes en las que se evidencia discrepancias entre los actores, constituyen importantes insumos de referencia para la implementación del PNA. Estos no solo contienen hallazgos fundamentales para la construcción de sus acciones, indicadores y metas, sino que también son herramientas que permitirán realizar un adecuado seguimiento y monitoreo de cómo el PNA impacta en la mejora de la situación descrita en dichos documentos.

Teniendo en cuenta este marco general, resumido brevemente a través de sus puntos en común y especificidades, a continuación, se presentan las principales conclusiones de las temáticas específicas abordadas, las mismas que son desarrolladas de manera mucho más amplia en sus respectivos informes.

3.2. Conclusiones de los temas específicos

Necesidades de capacitación

En general, la encuesta aplicada por ACNUDH da cuenta de que los representantes de la Mesa Multiactor del PNA afirman tener un conocimiento medio sobre el marco de empresas y derechos humanos y CER, por lo que estiman importante la implementación de una adecuada estrategia de capacitación en la materia, a fin de desmitificar preconceptos y posicionar aún más el enfoque de derechos humanos en la gestión empresarial⁸⁵. Aunque existe una familiaridad con los instrumentos internacionales, así como con la Agenda 2030, los Principios Rectores, los estudios de la OIT sobre la CER en Perú, entre otros. Además, todavía existe una necesidad de capacitación sobre la debida diligencia empresarial, tanto en las actividades empresariales como en las cadenas de suministro. Asimismo, existe un aceptable nivel de conocimiento sobre los Principios Rectores, pero se requiere reforzar este respecto del pilar de reparación.

Así, cuatro temas son particularmente relevantes para acciones de formación: el rol del Estado frente a las actividades empresariales en el contexto de la COVID-19, los mecanismos de reclamación y reparación en casos de afectaciones en el marco de las actividades empresariales (con todas las barreras de acceso que implica), las remediaciones ambientales y sociales desde el enfoque de derechos humanos, y la perspectiva de género en la CER.

⁸⁵ Encuesta aplicada por la oficina de la ACNUDH a 59 integrantes de la Mesa Multiactor en marzo de 2021.

Mecanismos de debida diligencia

Las conclusiones de los diagnósticos recogen de forma transversal que un aspecto importante que se requiere incorporar en las empresas es la adopción de medidas de debida diligencia. La encuesta de OCDE (2021)⁸⁶ da cuenta de que el 43 % de los encuestados exige a todos los proveedores y socios comerciales de primer nivel que cumplan las expectativas de la CER como parte de un contrato o acuerdo. El 42 % afirma adoptar siempre un proceso de debida diligencia reforzado, cuando se identifican riesgos en la cadena de suministro y el 25 % llevan a cabo evaluaciones de riesgos más allá del nivel 1 en la cadena de suministro o sobre sus productos, materias primas o servicios.

En ese sentido, la encuesta identifica importantes avances en la instalación de una cultura de empresas y derechos humanos, CER y acciones de debida diligencia dentro de las empresas, pero al mismo tiempo que poco más del 50 % no aplica procesos de debida diligencia frente a riesgos en la cadena de suministros. Ello evidencia la necesidad de que haya una articulación estratégica entre el Estado, la sociedad civil y el sector empresarial para que cada vez más un mayor número de empresas incorporen estas medidas dentro de sus actividades, así como reforzar su aplicación práctica. Al respecto, el 57 % mencionó la necesidad de recibir formación sobre herramientas de debida diligencia, por lo que se identifican necesidades de capacitación y asesoría en este ámbito, que permitan su implementación práctica a nivel operacional.

Informalidad en el sector económico

La informalidad es un fenómeno multicausal que impacta de modo diferenciado a los distintos sectores productivos, regiones y grupos en situación de vulnerabilidad, afectando directamente a los derechos humanos. Por ello, es preciso que el abordaje de la política pública no solo se limite a la informalidad laboral, sino que tenga una mirada amplia e integral para la mejor comprensión del fenómeno y la adopción de medidas específicas. Si bien el Estado ha adoptado políticas en curso al respecto, estas ameritan una evaluación y ajuste desde el enfoque de derechos humanos. Además, los sectores estatales deben articularse fortaleciendo la institucionalidad y el diálogo con el sector empresarial y la sociedad civil en general, sin perder de vista el ámbito educativo y de sensibilización para promover una cultura de la formalidad. El sistema de compras públicas y, en general, los órganos rectores competentes tienen un importante potencial para contribuir al fortalecimiento del proceso de formalización y, a mediano y largo plazo, a la consolidación de la mencionada cultura de formalidad.

El potencial del sector formal para contribuir a disminuir la informalidad a través de la debida diligencia y su cadena de suministro también debe ser aprovechada, así como

⁸⁶ La encuesta de OCDE sobre prácticas de CER se aplicó entre diciembre 2020 y enero 2021. El 78 % de las encuestadas fueron grandes empresas, es decir, tienen más de 250 empleados; y el 22 % son pequeñas y medianas, es decir, tienen menos de 250 empleados. Respondieron 110 empresas.

los avances identificados en las grandes empresas, a fin de incluir en este objetivo paulatinamente a la MYPE. Por otro lado, resulta necesario mejorar los procesos estatales de judicialización y fiscalización, así como evaluar y transparentar los resultados de las políticas públicas en estos ámbitos, para determinar su real impacto. En este sentido, los mecanismos de debida diligencia empresariales resultan útiles para que el Estado enfrente vulneraciones en contextos de informalidad de forma más rápida y eficiente.

Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción

En los últimos años, se ha asentado la convicción de que la corrupción se da de forma transversal en distintos espacios y, tiene un impacto directo e inadmisiblemente en los derechos humanos. Por ello, el Estado ha suscrito los principales tratados sobre la materia, los cuales viene implementando en sus normas internas a través de una Política Nacional y un Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. También ha creado oficinas o unidades de integridad a nivel del gobierno central, el cual viene presentando un avance relativo a nivel subnacional. En materia de transparencia, se ha avanzado con medidas como la obligatoriedad de la presentación de la declaración de intereses. De otro lado también es necesario fortalecer la autonomía y eficacia de la Autoridad Nacional de Transparencia. Asimismo, es preciso reforzar el modelo de contratación pública, a fin de que incluya incentivos a las empresas que cumplan estándares de integridad, según lo que determine la evaluación del estado situacional del enfoque de PR-CER en el régimen de compras públicas, que se realizará en el marco de la implementación del PNA.

Desde el sector empresarial, hay un compromiso explícito de los gremios para articular sus esfuerzos con la política pública en la materia. Muestra de ello son medidas como la Secretaría Técnica del Pacto Mundial, la incorporación de ODS en la labor empresarial, el Consejo Privado Anticorrupción, el Comité de Ética, el Código de Conducta, la participación de importantes gremios empresariales en la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción⁸⁷, la Iniciativa de Transparencia en la Industria Extractiva, entre otros. Respecto a mecanismos de reparación, se ha avanzado en incorporar la responsabilidad administrativa de las empresas por los delitos de corrupción, los cuales deberían ser complementados con procedimientos expeditivos y accesibles de reparación y un sistema cautelar o de garantías de no repetición.

Conflictividad social

La conflictividad social es amplia, compleja e histórica; sus causas son de carácter estructural y conllevan un grave riesgo para los derechos humanos. De acuerdo con el último reporte de la Defensoría del Pueblo, el 64,4 % de los conflictos registrados son

⁸⁷ La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) y la Cámara de Comercio de Lima (CCL) son miembros observadores de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.

de carácter socioambiental, 10,3 % comunal y el 3,6 % de tipo laboral⁸⁸. El Estado ha suscrito compromisos internacionales para la garantía de derechos en estos escenarios, lo que hace necesario la formulación e implementación de una clara política nacional de prevención y atención de la conflictividad social. La gestión de conflictos está bajo competencia de la PCM y en otros sectores del Poder Ejecutivo se han creado instancias para su atención, siendo necesario fortalecer el rol articulador de la PCM para una adecuada y cada vez más eficiente intervención estatal que la prevenga y, de ser el caso, la atienda bajo estándares internacionales de derechos humanos, promoviendo en ese marco la debida diligencia empresarial.

Los gremios empresariales como la CONFIEP y la SNMPE incluyen en sus instrumentos de gestión temas relativos a la conflictividad social, los cuales deben tomarse como punto de partida para una política pública para la debida diligencia empresarial más enfocada en la prevención y abordaje de estos contextos. Por otro lado, se debe avanzar en la adopción de normas estatales sobre la responsabilidad de las empresas por incumplimientos, así como mecanismos cautelares o garantías de no repetición de carácter específico para los casos de conflictividad social.

Libertad de asociación y negociación colectiva

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos humanos reconocidos en los principales instrumentos internacionales en esta materia y ello genera responsabilidades al Estado para su protección. Su respeto es vinculante y requiere que se adopten medidas para fortalecer la institucionalidad sindical con enfoque de género y otros complementarios. El Estado debe evaluar, junto con el sector sindical, empresarial y otros actores vinculados, la adopción de las medidas más eficaces para abordar las causas del actual bajo nivel de sindicalización, a fin de garantizar y promover estos derechos, el fortalecimiento de los sindicatos y la revalorización social de su importante papel en un país democrático. Asimismo, es necesario que las empresas implementen mecanismos de debida diligencia, que además puedan ser acompañados desde la política pública.

En el marco de la vigencia del Convenio 87 “Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación” y el Convenio 98 “Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva” de la OIT y basados en los aportes recogidos durante el proceso de diálogo, resulta pertinente fortalecer las normas de la materia, como resultado del diálogo social; asimismo, se requiere también prestar atención a la implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo, que se encuentra pendiente de entrar en vigencia en algunos distritos judiciales. Para fortalecer la política pública de inspección laboral y los avances de Sunafil, es necesario fortalecer, desde la evidencia, sus procedimientos de denuncia, fiscalización y sanción, para adecuarlos progresivamente a los estándares internacionales. La seguridad y salud en el trabajo tiene condición de un derecho humano y requiere un abordaje que tenga en cuenta las

⁸⁸ Defensoría del Pueblo (marzo 2021) Reporte de Conflictos sociales N° 205. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/Reporte-Mensual-de-Conflictos-Sociales-N%C2%B0-205-marzo-2021.pdf>

especiales necesidades por rubros, labores de riesgo, sexo, interculturalidad y orientación sexual. Asimismo, existe la necesidad de capacitación a trabajadores y empleadores, que tome en consideración un abordaje diferenciado, así como la implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial. Todas estas acciones deben implementarse en armonía con la Política Nacional de Empleo Decente, bajo rectoría del MTPE.

Trabajo infantil

Existen organizaciones de niños, niñas y adolescentes trabajadores que tienen una valoración crítica del trabajo, debido a las condiciones de precariedad laboral. No obstante, el estándar internacional establece la necesidad de elevar la edad mínima de los niños, niñas y adolescentes (NNA) que trabajan, así como monitorear que, quienes tienen la edad mínima para laborar, no realicen trabajos peligrosos. Asimismo, es importante mencionar que las medidas a adoptarse requieren especial enfoque en los espacios de informalidad (ámbito del que es propio esta problemática), así como en las zonas rurales y particularmente en relación con los pueblos indígenas u originarios.

Se encontraron avances en la disminución de los índices de trabajo infantil, como parte de los resultados esperados, pero se requiere la evaluación y monitoreo de Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2011-2021, a cargo del MTPE, rector en este tema. No obstante, encontrándose en el último año de su implementación resulta pertinente su evaluación, la cual permitirá formular, con base en la evidencia, la nueva política nacional de prevención y erradicación del trabajo infantil, alineada a los compromisos internacionales del país en relación con el cumplimiento de la Meta 8.7: "Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas", del Objetivo 8: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" de los ODS y más aun que Perú es País Pionero, a fin de acelerar los procesos que permitan el cumplimiento de estos propósitos mundiales. De esa manera, una observación pendiente al Estado peruano es la elevación de la edad mínima de admisión al empleo. Adicionalmente, se requiere adoptar medidas en procesos de contratación con el Estado por la comisión de infracciones relacionadas con el trabajo infantil en la cadena de producción, según lo determine la evaluación del estado situacional del enfoque de PR-CER en el régimen de compras públicas, que se realizará en el marco de la implementación del PNA.

Si bien existe compromiso y avances de las empresas con el respeto de los derechos humanos, es necesario contar con información sobre instrumentos informativos o de orientación que brinden directivas para concretar la erradicación de trabajo infantil en toda la cadena de producción. Tanto la responsabilidad administrativa como penal se enfocan en la sanción a los infractores, estando ausentes procedimientos expeditivos y accesibles de reparación de las víctimas. No se cuenta con mecanismos como medidas

cautelares o garantías de no repetición ni se han promovido pedidos de disculpa en respuesta a los casos de NNA trabajadores cuyos derechos fueron vulnerados.

Por otra parte, resulta necesario fortalecer la difusión de la problemática y el alcance de la prevención y erradicación del trabajo forzoso, así como la implementación de la política nacional que contribuye a atender este problema público (III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022), a cargo del MTPE. Asimismo, se advierte la importancia de disponer de información estadística que permita dimensionar el problema público, por lo que es necesario profundizar los esfuerzos del MTPE en la aplicación de la Encuesta de prevalencia de trabajo forzoso, a fin de caracterizar esta problemática. En ese sentido, debe fortalecerse la difusión de los canales de denuncia, protección de los denunciantes y testigos, así como la identificación de las instituciones que se encargan de la reinserción de las víctimas de este flagelo.

Mujeres

Existe una histórica discriminación estructural contra las mujeres que genera diversas vulneraciones en el acceso a derechos como a la vida libre de violencia, salud sexual y reproductiva, participación en espacios de toma de decisiones y vulneraciones en derechos sociales y económicos. El Estado peruano viene desarrollando un mandato de transversalización del enfoque de género y de promover la igualdad de género con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar en las políticas y gestión institucional, pero requiere fortalecer acciones para enfrentar: (i) limitaciones para el acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral, que tienen expresiones diferenciadas, (ii) el limitado acceso y participación en espacios de toma de decisiones y (iii) la violencia de género en el ámbito laboral y (iv) la sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerados que tienen las mujeres, que impide su acceso al mercado laboral.

Existen importantes prácticas desde el sector empresarial como la puesta en marcha del Comité de Trabajo para la Promoción del Empoderamiento de la Mujer en el Sector Empresarial, así como otras iniciativas en empoderamiento para el liderazgo y los negocios, promoción de incursión en labores tradicionalmente masculinas, rankings y sellos que reconocen a las empresas que implementan prácticas de igualdad de género. Una de las principales demandas desde la sociedad civil es el establecimiento de un sistema de cuidados, que representa una de las principales barreras para el acceso igualitario de las mujeres al trabajo y a otros espacios. Asimismo, es importante mencionar que se requiere implementar medidas de debida diligencia.

En los últimos años se ha desarrollado un esfuerzo significativo por la incorporación del enfoque de género en la administración de justicia con el fin de institucionalizar este enfoque en la labor judicial. Los mayores esfuerzos desde el sistema de justicia están concentrados en la problemática de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar. No obstante, existe un escaso proceso tecnológico, ineficiente asignación de recursos, así como falta de especialización, que tendrá un impacto diferenciado entre mujeres y hombres. Además, existen diversos prejuicios y estereotipos machistas que

siguen presentes en el sistema de justicia y que impiden a las mujeres acceder a sus derechos en igualdad de condiciones.

Personas adultas mayores

De acuerdo con la Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030, existe una discriminación estructural por motivos de edad contra las personas adultas mayores.⁸⁹ En ese sentido, persiste una cultura de indebida percepción negativa de la vejez, lo que genera una vulneración de su derecho a una vida digna y de otros derechos fundamentales. El envejecimiento puede ser productivo, así como económicamente activo, puesto que gran parte se encuentra en condiciones de continuar con alguna actividad u ocupación. Es necesario modificar los sistemas previsionales existentes, a fin de que exista un sistema articulado de seguridad social que cumpla con los principios de universalidad, progresividad y elevación de la calidad de vida. Aunque el empleo en la población adulta mayor debe ser una opción voluntaria, resulta importante la intervención del Estado para fomentar la empleabilidad de las personas adultas mayores, en condiciones de igualdad y con el respeto de su dignidad.

Las empresas que cuentan con programas de inclusión laboral deben considerar una perspectiva gerontológica e intergeneracional, que les permita acceder a empleos en función de sus capacidades y perfiles profesionales laborales. Estas buenas prácticas deben extenderse hacia otras empresas, como parte de una política pública. Existen sanciones frente al incumplimiento de la Ley N° 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, pero es necesario evaluar su efectividad.

Pueblo afroperuano

El racismo y la discriminación racial son rezagos de las sociedades estamentales, segregadas y excluyentes, basados en diferencias fenotípicas, lo que ha generado situaciones de desigualdad que, pese al desarrollo de marcos normativos de prevención y sanción frente a esta situación, no ha terminado con la discriminación. Es necesaria la capacitación, supervisión y fiscalización, así como dar seguimiento a las denuncias, y visibilizar estadísticas sobre la situación de las personas afroperuanas. Ello debe ir de la mano con el registro de la variable de pertenencia étnica en los registros administrativos. Asimismo, se debe fomentar la participación y representación del pueblo afroperuano en espacios políticos, sociales y culturales, con medidas transversales y efectivas.

La problemática que enfrenta el pueblo afroperuano en relación con las actividades empresariales se centra en cuatro escenarios: (i) acceso al trabajo, (ii) empleabilidad y ambiente laboral, (iii) relaciones de consumo, y (iv) publicidad y medios de

⁸⁹ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano (5 de junio de 2021). Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-multisector-decreto-supremo-n-006-2021-mimp-1960402-3/>

comunicación. Sobre este último punto, las empresas de comunicación cumplen un rol fundamental, ya que construyen y reproducen modelos de comportamiento, fomentan u omiten determinados discursos, y legitiman prácticas o las someten a escrutinio del público. El Estado peruano no ha implementado aún mecanismos de remediación y reparación a favor del pueblo afroperuano ante vulneraciones de derechos humanos, más allá del carácter declarativo de la norma sobre el perdón histórico de 2009.

Personas con discapacidad

Según la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030, la discriminación estructural hacia las personas con discapacidad es un problema público que trasciende y es independiente de las acciones individuales de discriminación; y que, además, forma parte de un proceso de acumulación de desventajas y tiene implicancias sociales en los ámbitos de disfrute de los derechos y reproducción de la desigualdad social⁹⁰. En la cultura peruana, las personas con discapacidad aún son consideradas desde el modelo médico, es decir, que la discapacidad está en la persona y no en las barreras sociales, lo cual no permite reducir las brechas de desigualdad. Esta situación de desventaja es mayor en el caso de las mujeres. Además, no hay suficiente información sobre la oferta laboral para personas con discapacidad, lo cual supone una barrera para promover ofertas laborales de acuerdo con sus capacidades y habilidades. El Estado tiene el deber de reducir las brechas educativas y de capacitación de las personas con discapacidad, y optimizar sus condiciones formativas, para garantizar el acceso a oportunidades de empleabilidad

Es necesario que todas las empresas sigan a las que ya incluyen en su política de respeto de derechos humanos una referencia a la no discriminación hacia las personas con discapacidad, respetando también la normativa internacional al respecto. Las empresas deben implementar mecanismos de comunicación e información en formatos accesibles a personas con discapacidad. El acceso al empleo debe implicar un proceso de selección en condiciones de igualdad, contratación equitativa, incluyendo los ajustes razonables que correspondan. También es recomendable implementar un plan de apoyo a los trabajadores que adquieran una discapacidad que incluya identificación temprana, facilitar los ajustes razonables al personal que adquiere una discapacidad y su reintegración en su puesto de trabajo. La existencia de procesos sancionadores no contempla mecanismos de reparación ante afectaciones de derechos humanos de personas con discapacidad.

Personas defensoras de derechos humanos

Tal como lo señala el Mecanismo Intersectorial para la protección de las personas defensoras de derechos humanos, la persona defensora de derechos humanos es aquella persona natural que actúa de forma individual o como integrante de un colectivo,

⁹⁰ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Política Nacional Multisectorial en discapacidad para el desarrollo al 2030, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano (5 de junio de 2021). Disponible en: <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2021/06/05/1960403-1/1960403-1.htm>

grupo étnico-cultural, organización, entidad pública o privada, así como personas jurídicas, grupos, organizaciones o movimientos sociales, cuya finalidad es la promoción, protección o defensa de los derechos humanos, individuales y/o colectivos, de manera pacífica, dentro del marco del Derecho nacional e internacional⁹¹. Su protección se encuentra regulada, pero requiere ser fortalecida interinstitucionalmente a nivel jurisprudencial y en cuanto a su legislación. Asimismo, se requiere reconocer y difundir la importancia que tiene este grupo, profundizando en una política de desestigmatización y contra su hostigamiento, principalmente frente a actores informales e ilegales. De acuerdo con el registro del MINJUSDH, las situaciones de vulneración de derechos de las personas defensoras de derechos humanos se deben a la informalidad económica, la falta de seguridad jurídica en materia de titulación de tierras comunales, el consiguiente tráfico de tierras y la criminalidad asociadas con la minería ilegal y la tala ilegal, y el narcotráfico. No obstante, la base de datos de sociedad civil identifica vulneraciones en actividades formales e informales, incluso en el contexto de conflictos socioambientales.

La reciente creación del Mecanismo Intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos, bajo rectoría del MINJUSDH, es un valioso instrumento que vincula a ocho ministerios, y que debe ser fortalecido, a partir del PNA, a través de la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos y la CER.

El sector empresarial muestra compromiso con el respeto por personas defensoras de derechos humanos. En ese sentido, la SNMPE es parte de la Mesa de personas defensoras donde se prevén medidas de protección. Asimismo, da cuenta de la Guía de Quejas y Reclamos en la que se incide sobre medidas de respeto a los derechos humanos. Salvo en el caso de las mujeres y los trabajadores sindicalizados, por la larga tradición del derecho laboral, en Perú no existían mecanismos específicos de protección y reparación frente a las vulneraciones que pudieran afectar a defensores y defensoras de derechos humanos.

Personas LGBTI

Existe un robusto marco normativo contra la discriminación, pero se requiere igualmente un marco normativo y políticas públicas que atiendan sus particulares necesidades y garanticen la no discriminación en: (i) promoción del empleo para personas LGBTI, (ii) acceso al empleo, (iii) condiciones de trabajo, y (iv) permanencia. También este grupo precisa de superar la invisibilidad estadística en registros judiciales y administrativos.

Se destacan los avances del sector empresarial formal, en especial, desde el Pacto Mundial, CONFIEP y organizaciones empresariales como *Pride Connection*, *Presente y Ranking PAR*. Es importante profundizar estos avances y replicarlos en otras empresas

⁹¹ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras de derechos humanos, aprobado mediante el Decreto Supremo N°004-2021-JUS, publicado en el diario oficial El Peruano (22 de abril de 2021). Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-crea-el-mecanismo-intersectorial-para-la-decreto-supremo-n-004-2021-jus-1946184-4>

y extenderlos a proveedores, distribuidores y clientes, procurando su articulación con políticas públicas en otros sectores empresariales a fin de superar progresivamente los problemas estructurales existentes en la promoción y acceso al empleo, climas laborales seguros (protocolos de prevención, atención y sanción) para el acceso y permanencia en el trabajo, percepción de beneficios laborales, entre otros. La defensa pública y asesoría estatal, así como la fiscalización debe incluir un enfoque explícito en las necesidades de las personas LGBTI, por ejemplo, a través de la incorporación de las necesidades de este grupo vulnerable en el Decreto legislativo N° 728.

Personas migrantes extranjeras

Los procesos de integración social requieren adoptar medidas estructurales como la identificación, acceso a trabajo, educación entre otros, con el fin de permitir la movilidad social. Se han identificado avances en el ámbito de regularización migratoria; así, en 2020, se adoptó una medida de regularización para extranjeros en condiciones de irregularidad que aseguraría la permanencia regular. Se hace necesario atender las dificultades subsistentes en la gestión de la respuesta del sistema de refugio y sistema migratorio.

Debe destacarse la voluntad política del Estado para, también en el marco del PNA, adoptar medidas contra la discriminación y xenofobia; las limitaciones en la contratación de trabajadores migratorios y su consiguiente acceso al trabajo digno; la necesidad de brindar a las personas migrantes y a las empresas información completa sobre sus derechos y sus documentos de identificación, así como mecanismos eficientes de denuncia, en línea con lo recomendado por el Comité de trabajadores migratorios. Igualmente, se tiene el desafío de fortalecer los mecanismos judiciales, especialmente, cuando no se cuenta con condiciones de regularidad.

Pueblos indígenas u originarios y consulta previa

El Estado cuenta con un considerable marco normativo nacional e internacional, entre los cuales se halla la Constitución, el Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, la Ley N° 29785 del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, la Ley N° 29735 que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias de Perú, entre otros, sobre los derechos de los pueblos indígenas u originarios, en general, y la implementación de la consulta previa, en particular. Sin embargo, los pueblos indígenas u originarios evidencian debilidad estatal y la necesidad de alcanzar una mayor efectividad de este marco normativo. Entre los principales derechos a proteger los mencionados pueblos identificaron la titulación de tierras, el fortalecimiento institucional para una consulta previa efectiva, la atención de condiciones estructurales vinculadas con los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (soberanía alimentaria, institucionalidad indígena y jurisdicción indígena, entre otros). También se evidencia la necesidad de incorporar el enfoque intercultural de modo cada vez más efectivo en la gestión pública, constituyendo un proceso de adaptación de las diferentes entidades, a nivel normativo, administrativo, y del servicio civil del Estado para atender de manera

pertinente las necesidades culturales y sociales de los diferentes grupos étnico-culturales del país en las medidas vinculadas con las actividades empresariales.

Respecto a otras materias relacionadas a pueblos indígenas u originarios, los gremios empresariales han presentado avances respecto a la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, con un claro enfoque intercultural, tales como mecanismos de quejas y reclamaciones sociales acorde con los Principios Rectores, que tiene previsto informar sobre las reglas de debida diligencia y respeto de derechos humanos a los grupos de interés externo y difundirlo entre sus contratistas. No obstante, desde la política pública no se cuenta con información suficiente sobre su cumplimiento.

Respecto de los mecanismos de reparación de los derechos de los pueblos indígenas u originarios, las vías judiciales son las más usadas, a pesar de ser lentas y poco eficaces. También existen vías administrativas utilizadas, pero se advierte que no están diseñadas para atender la integridad de los daños ocasionados, en especial, los derivados de actividades informales y de entorno criminal. Si bien el litigio estratégico de los pueblos indígenas u originarios y la sociedad civil ha sido una forma de acceso más eficiente a la reparación, este mecanismo ha sido limitado.

Estudios de Impacto Ambiental (EIA)

El Estado ha asumido un conjunto de obligaciones internacionales en materia ambiental vinculadas al EIA, lo cual ha derivado en regulaciones internas para el fortalecimiento de una política pública que cuide el medio ambiente y los derechos vinculados en el contexto de proyectos de inversión. En el marco del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental, las entidades públicas competentes han alcanzado avances tanto en la producción de lineamientos generales comunes y por tipo de proyectos para la elaboración de los EIA, como en los mecanismos para asegurar una adecuada calidad de información para las líneas de base socioambientales y del contenido de los EIA. El Poder Ejecutivo tiene el reto de articular sus diversas rectorías para contar con una cada vez mayor legitimidad y confianza por parte de los pueblos indígenas u originarios y otros colectivos respecto del cumplimiento de su rol de promoción, supervisión, fiscalización y defensa de los derechos humanos vinculados con esta función. En esta labor es fundamental contar con la participación activa y en condiciones adecuadas de los pueblos indígenas u originarios, otros colectivos y la ciudadanía en general.

Por su lado, el sector empresarial formal ha generado buenas prácticas a considerar en la construcción de una política pública de empresas y derechos humanos y CER. Esta debería promover y garantizar mecanismos corporativos de debida diligencia desde la formulación del EIA, siendo fortalecidos por los mecanismos de transparencia, capacitación, diálogo multiactor, identificación de riesgos, quejas, entre otros, tal como lo recomienda el Sistema de la ONU, el Sistema Interamericano y la OCDE. Adicionalmente a ello, es pertinente mencionar que si bien el diagnóstico correspondiente al presente PNA se centra en la problemática relacionada con los EIA, las disposiciones referidas a la CER son de aplicación a todos los instrumentos de gestión ambiental previstos en la normativa ambiental peruana.

Agricultura a gran escala

El sector de agroexportación representa una de las principales actividades económicas del país, destacando las agroindustrias de palma aceitera, cacao, espárragos, azúcar y quinua. Al respecto, se cuenta con un considerable marco normativo nacional e internacional relativo a temas laborales, ambientales y derechos de los pueblos indígenas u originarios en el contexto de estas actividades, que podría ser fortalecido en concordancia con diversa normativa internacional. En esa línea, tal como lo han señalado el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, y la Defensoría del Pueblo, así como los órganos de control regular especial de la OIT, y el informe país de la OCDE, se debe fortalecer la institucionalidad estatal y en general la política pública para garantizar su mayor efectividad, de acuerdo con estándares internacionales, sobre todo en ámbitos como la sostenibilidad social y ambiental, los derechos laborales y el trabajo digno, la consulta previa, entre otros.

Por su parte, los gremios empresariales del sector, como la AGAP, han implementado buenas prácticas corporativas, como la adopción de códigos de conducta, políticas de prevención de delitos, medidas contra la COVID-19, entre otras. Sin embargo, no se cuenta con información desde la política pública sobre su implementación, por lo que se hace necesario generar mecanismos de política pública para fomentar la debida diligencia y el reporte de estos avances a los sectores estatales competentes, así como reforzar los canales de denuncia y las políticas internas de derechos humanos de las empresas. En cuanto a los mecanismos de reparación, la legislación interna contempla sanciones administrativas y penales respecto a infracciones laborales y delitos ambientales, respectivamente, pero se hace necesario que se adopten medidas de política pública para superar las barreras jurídicas, procesales y sociales en su aplicación, principalmente, para pueblos indígenas u originarios, trabajadores y sindicatos.

Minería

La minería es una de las actividades económicas más importantes del país y, en los últimos años, se ha adoptado notoriamente mecanismos de debida diligencia para el sector minero formal. Se notan avances en los procesos de negociación de transacciones de tierra debido a los mecanismos de diálogo y, por ello, resulta esencial su fortalecimiento considerando la política de ordenamiento territorial. Además, la prevención y gestión de los impactos ambientales de la actividad minera precisan de mejoras, como una mayor calidad de la información sobre líneas de base socioambientales y el fortalecimiento de la capacidad administrativa y legal de las entidades de fiscalización ambiental competentes. Los mecanismos de prevención de la conflictividad social han presentado también avances, aunque queda pendiente la creación e implementación de un sistema nacional de prevención.

La desconfianza de ciertos sectores hacia la actividad minera amerita una política pública que considere acciones de monitoreo de los avances del sector empresarial en la implementación de mecanismos de debida diligencia, así como de transparencia, capacitación y diálogo multiactor y mayor difusión de los avances. Por otra parte, la legislación peruana ha presentado avances frente a los pasivos ambientales mineros; no

obstante, persisten problemas para rehabilitar los pasivos ambientales generados por la actividad informal e ilegal. Las denuncias de contaminación por metales pesados merecen oportuna atención, siendo un buen ejemplo la labor de la Comisión Multisectorial Temporal sobre la materia.

Hidrocarburos

La exploración y aprovechamiento de hidrocarburos, que de conformidad con la Ley N° 26821 comprende una serie de actividades en toda su cadena, es significativa en la economía peruana, sobre la cual existe un claro compromiso estatal y empresarial de ser desarrollada garantizando la seguridad energética y los derechos de los pueblos indígenas u originarios que habitan en las áreas de influencia de sus proyectos. Además del marco internacional, el Estado cuenta con normativa nacional para la protección de los derechos de los pueblos indígenas u originarios en situación de aislamiento y contacto inicial, así como avances legislativos en prácticas como los monitoreos participativos ambientales.

Fortalecer la articulación del Estado, la sociedad civil y el sector empresarial en la implementación de una política pública en empresas y derechos humanos y CER es fundamental para seguir construyendo confianza con los pueblos indígenas u originarios y comunidades, especialmente en determinados casos concretos. Adicionalmente, la legislación peruana ha presentado avances frente a la problemática de los pasivos ambientales; no obstante, se encuentran dificultades para rehabilitar los pasivos ambientales heredados de operaciones pasadas, por lo que resulta imprescindible consolidar un sistema de gestión integral de los pasivos ambientales.

Mecanismos de reparación judicial y extrajudicial

En la relación entre los derechos humanos y las empresas, el acceso a un recurso efectivo es una piedra angular frente a la afectación a derechos. Se resalta la necesidad de fortalecer y desarrollar las capacidades en la materia de los órganos de procuración y administración de justicia, así como de los órganos de fiscalización y los mecanismos extrajudiciales, que cuenten con enfoque de género y diferencial. La importancia de ello radica en que la reparación de vulneraciones a derechos humanos puede tener efectos disuasorios para la repetición de situaciones similares. Se requiere evaluar la posibilidad de ampliar el catálogo de delitos por los que podría imponerse responsabilidad penal a las personas jurídicas, en relación con violaciones de derechos humanos que sean caracterizadas como delitos; así como valorar la conveniencia de clarificar o explicitar las normas de derecho interno de las que se desprende la responsabilidad de las empresas de prevenir impactos adversos a los derechos humanos.

Se requiere fortalecer la capacidad operativa y técnica del PNC, y explorar la posibilidad de establecer mecanismos de colaboración con la Defensoría del Pueblo para la atención de instancias específicas, así como institucionalizar la mediación para atender los conflictos sociales, de forma que su función sea preventiva y accesible para la población potencialmente afectada. Asimismo, se debe evaluar los plazos reales en los que se tramita

un caso judicial, a fin de determinar las causas de su demora e implementar mecanismos para garantizar un proceso célere y oportuno.

Seguridad privada

Si bien no existen instrumentos internacionales vinculantes que respalden obligaciones al Estado en materia de seguridad privada y derechos humanos, se identifica una serie estándares de *soft law*: el Documento de *Montreaux*, el Código Internacional de Conducta para Proveedores de Seguridad Privada, y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos. Por su parte, el Estado ha incorporado normas nacionales específicas de regulación y fiscalización de los servicios del sector. La creación de la Sucamec, autoridad reguladora del sector y adscrita al Mininter, representa un avance, siendo imprescindible que se fortalezca las capacidades de esta entidad para producir normas, manuales, directivas, entre otras.

Por su parte, se identifica que los proveedores de seguridad privada, en su mayoría, aún no han adoptado compromisos explícitos sobre derechos humanos. Además, no existe suficiente información pública en materia de procesos de debida diligencia que las empresas de seguridad privada siguen para llevar a cabo sus operaciones. En cuanto a los mecanismos de reparación, el sistema judicial presenta barreras preexistentes que afectan el acceso a la justicia, sobre todo de personas en estado de mayor vulnerabilidad, y, por ende, el acceso a reparaciones por la vía judicial.

Uso de la fuerza y convenios con la policía

Desde hace unos años, el uso excesivo de la fuerza en el contexto de protestas sociales ha sido objeto de preocupación de distintos mecanismos de monitoreo internacionales de derechos humanos. En respuesta a ello, el Estado ha adoptado avances a nivel normativo, destacando el Decreto Legislativo N° 1186, que regula el uso de la fuerza por parte de la Policía Nacional del Perú (PNP) y recoge los principios de uso de la fuerza de conformidad con los estándares internacionales. A pesar de ello, la sociedad civil mantiene un alto nivel de desconfianza en relación con la imparcialidad de la PNP. Además, se evidencia la importancia de fortalecer la capacitación del personal policial en la adecuada implementación de esta normativa, bajo estándares internacionales. Es importante fortalecer también medidas de gestión pública que garanticen que los criterios del Tribunal Constitucional para el uso excepcional de los convenios para la prestación de servicios policiales extraordinarios sean cumplidos.

Por su lado, el sector empresarial formal ha venido incorporando mecanismos de quejas y reclamos en el marco de los cuales se puede abordar temas de seguridad y derechos humanos, como la Guía de quejas y reclamos elaborada por la SNMPE. Asimismo, se ha avanzado en labores de capacitación sobre la materia a partir de la formación de un grupo de trabajo. Por último, si bien la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han eliminado a través de sus pronunciamientos posibles obstáculos jurídicos o procesales que podían enfrentar las personas afectadas por un uso excesivo de la fuerza, persisten barreras sociales.

CAPÍTULO IV

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS, ACCIONES, INDICADORES Y METAS

En noviembre de 2018, a propuesta de la DGDH del MINJUSDH, el Consejo Nacional de Derechos Humanos aprobó los cinco lineamientos estratégicos del PNA, dirigidos a fortalecer la institucionalidad y labor del Estado en la implementación de políticas públicas que prevengan y, de ser el caso, atiendan adecuadamente las posibles vulneraciones de derechos humanos que se produzcan en el ámbito de las actividades empresariales, tanto formales como informales:

- El Pilar Proteger, basado en el reconocimiento de las actuales obligaciones de los estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales. No implica entonces un esfuerzo aislado de una sola entidad o sector, sino que se requiere un enfoque compartido para que cada uno de los actores estatales en todo el aparato gubernamental para cumplir con su obligación de proteger los derechos humanos, mediante coherencia política. Además, tal deber obliga al Estado examinar si el marco jurídico del país genera, junto con las políticas existentes, un entorno propicio para que las empresas respeten los derechos humanos.
- El Pilar Respetar, basado en el papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos. En esa línea, deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas cuando se produzcan, lo cual implica también adoptar una posición más allá del cumplimiento del marco normativo y de la maximización de utilidades, sino de constituirse en ciudadanos corporativos que agregan valor social al país y que se traduzca en mecanismos de debida diligencia.
- El Pilar Remediar, basado en la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. Este se sustenta en la obligación de tomar las medidas que sean apropiadas para garantizar, sea por las vías judiciales o extrajudiciales que, cuando se produzcan vulneraciones a los derechos humanos, existan mecanismos idóneos para una remediación eficaz, buscando así contrarrestar o reparar cualquier afectación a los derechos humanos que se haya producido.

El PNA está organizado en cinco lineamientos estratégicos, los cuales cuentan con sus correspondientes objetivos, aprobados en el proceso de elaboración del PNA tanto por el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo como por la Mesa Multiactor del PNA. Además, los referidos lineamientos estratégicos se encuentran alineados a los ejes correspondientes de la Visión del Perú al 2050⁹², tal como se muestra a continuación:

Tabla 8: Lineamientos estratégicos y objetivos del PNA, y alineación con los ejes de la Visión del Perú al 2050

<p>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</p>	<p>Eje 1. Las personas alcanzan su potencial en igualdad de oportunidades y sin discriminación para gozar de una vida plena.</p>
<p>Objetivo N° 1: Funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos incorporan los principios rectores y otros instrumentos internacionales vinculados en la gestión pública, en específico, en el servicio que brindan.</p>	<p>Eje 2. Gestión sostenible de la naturaleza y medidas frente al cambio climático.</p>
<p>Objetivo N° 2: La sociedad civil organizada (integrantes de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y pueblos indígenas) y la ciudadanía en general conoce y promueve la implementación, en sus actividades, de los principios rectores y otros instrumentos internacionales vinculados.</p>	<p>Eje 3. Desarrollo sostenible con empleo digno y en armonía con la naturaleza.</p>
<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 vinculados, en sus actividades y conducta empresarial responsable.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p>
<p>Lineamiento estratégico N° 2: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial</p>	<p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>Objetivo N° 1: Promover acciones de reglamentación para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.</p>	<p>Eje 2. Gestión sostenible de la naturaleza y medidas frente al cambio climático.</p>
<p>Objetivo N° 2: Ratificar tratados internacionales sobre Derechos Humanos, relacionados directa o indirectamente a las actividades empresariales.</p>	<p>Eje 3. Desarrollo sostenible con empleo digno y en armonía con la naturaleza.</p>
<p>Objetivo N° 3: Revisión, diseño y adopción de planes y programas nacionales para garantizar los derechos humanos en el marco de actividades empresariales.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p>
	<p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>

⁹² La Visión del Perú al 2050, aprobada en abril de 2019 en el Foro del Acuerdo Nacional “describe la situación futura de bienestar que queremos alcanzar en el país al 2050, busca representar las aspiraciones de todas y todos los peruanos. Asimismo, permitirá orientar y actualizar políticas y planes que guíen las acciones del Estado, sociedad civil, academia, empresas y organismos cooperantes hacia el logro de una vida digna, a través de un desarrollo inclusivo y sostenible a nivel nacional”. De conformidad con la Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD “Directiva para la Formulación y Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional” (versión modificada a febrero de 2021) considera los compromisos asumidos por Perú en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible suscrita en el año 2015.

<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</p>	<p>Eje 2. Gestión sostenible de la naturaleza y medidas frente al cambio climático.</p> <p>Eje 3. Desarrollo sostenible con empleo digno y en armonía con la naturaleza.</p> <p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>Objetivo N° 1: Promover políticas y/o normas que garanticen el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales.</p>	<p>Eje 2. Gestión sostenible de la naturaleza y medidas frente al cambio climático.</p> <p>Eje 3. Desarrollo sostenible con empleo digno y en armonía con la naturaleza.</p> <p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p>
<p>Objetivo N° 2: Asistencia técnica a las empresas para la observancia de los derechos humanos en sus actividades empresariales.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</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>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>Objetivo N° 1: Promover que las empresas cuenten con un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>Objetivo N° 2: Establecer mecanismos para que las empresas informen sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>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</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>Objetivo N° 1: Fortalecer mecanismos a nivel estatal para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>Objetivo N° 2: Fortalecer los sistemas judicial y extrajudicial para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>
<p>Objetivo N° 3: Crear y fortalecer mecanismos a nivel operacional por parte de las empresas para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.</p>	<p>Eje 4. Sociedad democrática, pacífica, respetuosa de los derechos humanos y libre del temor y de la violencia.</p> <p>Eje 5. Estado moderno, eficiente, transparente y descentralizado que garantiza una sociedad justa e inclusiva, sin corrupción y sin dejar a nadie atrás.</p>

Asimismo, el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA, con la participación de la Mesa Multiactor, consensuó 97 acciones, con sus correspondientes indicadores y metas para el periodo 2021-2025. La validación de dichas acciones por parte de cada uno de los ministerios y entidades responsables de las mismas tuvo en cuenta sus rectorías y competencias, así como su incorporación en sus respectivos planes operativos institucionales, por lo que su implementación se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades públicas involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Cabe señalar que el PNA 2021-2025 se aprueba en implementación del Lineamiento N° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, cuya vigencia culmina en

diciembre del presente año. En ese sentido, de acuerdo con la normativa del Sistema Nacional de Planeamiento, el PNA se integrará como parte de la futura Política Nacional de Derechos Humanos 2022-2030, cuyo proceso de elaboración de acuerdo con su rectoría, también está a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos.

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2021-2025

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.

	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
1	Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales.	Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización a los/as funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos, y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales, el MINJUSDH creará e implementará un programa de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales. Este programa atenderá, en coordinación con las respectivas entidades competentes -en especial el Punto Nacional de Contacto, de nivel nacional, subnacional, y de otros poderes del Estado y organismos constitucionales autónomos- las particulares necesidades de los diferentes sectores del Ejecutivo, teniendo en cuenta, en la medida en que sea necesario, el contexto	MINJUSDH, con la colaboración del Punto Nacional de Contacto (Proinversión), en coordinación con todos los sectores estatales	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 programa creado e iniciando su implementación. Meta (2022-2025): 1 programa en implementación. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa.

		<p>de emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19. Para este fin, además de la coordinación interinstitucional estatal, el MINJUSDH coordinará el apoyo técnico y/o financiero de las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional, y aprovechará los avances que en materia de capacitación existan tanto en el ámbito de organizaciones internacionales, así como de otros países.</p> <p>Ello sin perjuicio de que las entidades públicas administren sus propios programas, estrategias o iniciativas, en cuyo caso el programa del MINJUSDH podrá articular con los mismos, desde su función de órgano rector en materia de derechos humanos, tanto para colaboración mutua como para sistematizar información de estos avances.</p> <p>Se precisa que el término programa se refiere a actividades.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

2	<p>Implementar capacitaciones sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría de la entidad correspondiente, dirigido a sus funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as.</p>	<p>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización a los funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles, cada entidad del Poder Ejecutivo implementará progresivamente iniciativas de capacitación sobre PR-CER que atienda las particulares necesidades institucionales, teniendo en cuenta, en la medida en que sea necesario, el contexto de emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19. Para este fin, las entidades podrán coordinar con el MINJUSDH, con el objetivo de articular apoyo técnico y/o financiero con las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional. En estos casos cada entidad articulará, coordinará o reportará dichas capacitaciones al MINJUSDH, teniendo en cuenta su función de órgano rector en materia de derechos humanos.</p>	<p>Cada entidad. Las coordinaciones para fijar sus compromisos específicos serán materia en la etapa de implementación</p>	<p>Reporte anual de avances en la implementación de iniciativas de capacitación.</p>	<p>MINJUSDH</p>	<p>Línea base: Sin línea base. Meta (2021-2025): Reporte anual de avances.</p>
3	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER en la malla curricular correspondiente de la Academia de la Magistratura.</p>	<p>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización a los jueces, fiscales y personal jurisdiccional y de asistencia fiscal, es importante que la AMAG incorpore en su currículo el enfoque de PR-CER como una forma de fortalecer las capacidades del Poder Judicial y el Ministerio Público para impartir justicia y garantizar una reparación</p>	<p>AMAG</p>	<p>Incorporación del enfoque de PR-CER en la malla curricular de los tres programas académicos de la AMAG (Programa de Formación de Aspirantes, Programa de Capacitación para el Ascenso, y Programa de Actualización y Perfeccionamiento).</p>	<p>AMAG</p>	<p>Línea base: Sin línea base. Meta (2021): Enfoque de PR-CER incorporado en la malla curricular de los tres programas académicos de la AMAG (PROFA, PCA y PAP).</p>

		<p>oportuna a las víctimas de afectaciones de derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.</p> <p>Esta labor se hará en coordinación con el MINJUSDH, el que brindará asistencia técnica y financiera, de ser necesario, en el marco de la implementación del presente Plan.</p>		<p>Incorporación de un curso especializado en la malla curricular de la AMAG.</p>	<p>AMAG</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): Curso especializado incorporado en la malla curricular de AMAG.</p> <p>Meta (2022-2025): Un curso al año ejecutado.</p>
4	<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>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización es necesario incorporar en la currícula de la Escuela Nacional de Administración Pública el enfoque de PR-CER, con el fin de fortalecer las capacidades de los servidores civiles de todos los niveles jerárquicos, tanto del gobierno nacional como subnacional, para garantizar la protección de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.</p>	<p>SERVIR, en coordinación con MINJUSDH</p>	<p>Incorporación del enfoque de PR-CER en la malla curricular.</p>	<p>SERVIR</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Línea base (2022): Enfoque de PR-CER incorporado en la malla curricular.</p>
5	<p>Incorporar el enfoque de PR-CER a través de acciones de capacitación, dirigida a servidores civiles de todos los niveles jerárquicos.</p>	<p>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización a los servidores civiles de todos los niveles jerárquicos, tanto del gobierno nacional como subnacional, es importante promover actividades de capacitación en materia de PR-CER, como una forma de fortalecer sus capacidades en esta temática.</p>	<p>SERVIR, en coordinación con MINJUSDH</p>	<p>Formulación e implementación de acciones de capacitación.</p>	<p>SERVIR</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022-2025): Por definir.</p>
6	<p>Implementar iniciativas de capacitación sobre el enfoque de PR-EDH en el marco del PNA</p>	<p>Se justifica en el desconocimiento del enfoque de EDH, y los alcances del PNA como un referente que permita impulsar una CER en el</p>	<p>PCM MINJUSDH</p>	<p>Reporte anual de avance.</p>	<p>SGSD - PCM</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022-2025): 1 reporte anual</p>

	<p>Empresa y Derechos Humanos, dirigido al equipo de la SGSD, y otros órganos de línea de la PCM.</p>	<p>territorio desde las competencias de los órganos de línea de la PCM y en el contexto de la conflictividad y los procesos de gestión social y diálogo.</p> <p>Se busca sensibilizar a los equipos de trabajo en materia de los Principios Rectores y CER en el territorio.</p>				<p>de avances en la implementación de iniciativas.</p>
7	<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.</p>	<p>Es necesario fortalecer las capacidades de las oficinas de diálogo y gestión social de los sectores para incorporar el enfoque de PR-CER en el marco de su competencia funcional como un referente que permita impulsar una CER en el territorio desde su competencia funcional y en el contexto de la conflictividad y de los procesos de gestión social y diálogo.</p> <p>Se precisa que el término programa se refiere a actividades.</p>	<p>PCM MINJUSDH</p>	<p>Reporte anual de avance.</p>	<p>SGSD - PCM</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022-2025): 1 reporte anual de avances en la implementación de iniciativas.</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.						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
8	<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>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización a la ciudadanía en general, sociedad civil organizada, sector empresarial, pueblos indígenas u originarios, el pueblo afroperuano, sindicatos, y grupos en situación de especial protección, el MINJUSDH creará e implementará un programa de capacitación sobre PR-CER que atienda, en coordinación con las instituciones representantes de los mencionados sectores, y otras entidades estatales competentes, sus particulares necesidades.</p>	MINJUSDH	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 1 programa creado.</p> <p>Meta (2022): 1 programa implementado.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa y de iniciativas de la sociedad civil organizada, sector empresarial, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, y grupos en situación de especial protección.</p>
		<p>Ello sin perjuicio de que las mencionadas instituciones representativas, teniendo en cuenta la rectoría del MINJUSDH en materia de derechos humanos, reporten voluntariamente sus avances propios en la implementación de este tipo de iniciativas.</p>	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Plan de capacitación sobre PR-CER a sociedad civil organizada en general.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): 1 plan de capacitación aprobado.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 plan de trabajo implementado.</p>
		<p>De ser necesario, estas instituciones podrán coordinar con</p>	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Plan de capacitación sobre PR-CER a sindicatos, con énfasis en mujeres.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): 1 plan de capacitación aprobado.</p> <p>Meta (2023-2025) 1 plan de trabajo implementado.</p>

		<p>el MINJUSDH la asistencia técnica y/o financiera de las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional.</p> <p>Se precisa que el término programa se refiere a actividades.</p>	<p>MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes</p>	<p>Plan de capacitación sobre PR-CER a pueblos indígenas u originarios, y el pueblo afroperuano, con especial énfasis en mujeres.</p>	<p>MINJUSDH</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): 1 plan de capacitación aprobado.</p> <p>Meta (2023-2025) 1 plan de trabajo implementado.</p>
			<p>MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes</p>	<p>Número de capacitaciones a organizaciones de la sociedad civil y/o personas defensoras de derechos humanos sobre PR-CER e instrumentos para la protección de personas defensoras de derechos humanos, para el fortalecimiento de su labor.</p>	<p>MINJUSDH</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 3 capacitaciones realizadas durante 2021.</p> <p>Meta (2022-2025): Por definir</p>
9	<p>Garantizar los derechos, en especial a la igualdad y a la no discriminación, de los grupos de especial protección (LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas, pueblos indígenas u originarios) en las relaciones de consumo.</p>	<p>Los grupos de especial protección (LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas) requieren que el Estado adopte medidas que les garanticen su derecho a un trato justo y equitativo en las relaciones de consumo y a no ser discriminadas por razón de origen, edad, sexo, orientación sexual, etc., en los productos y servicios ofrecidos.</p>	<p>INDECOPI</p>	<p>Número de capacitaciones sobre igualdad y no discriminación en el consumo y/o en la publicidad dirigidas a proveedores y/o consumidores.</p>	<p>INDECOPI</p>	<p>Línea base (2020): 3 capacitaciones.</p> <p>Meta (2021): 3 capacitaciones.</p> <p>Meta (2022): 3 capacitaciones.</p> <p>Meta (2023): 3 capacitaciones.</p> <p>Meta (2024): 3 capacitaciones.</p> <p>Meta (2025): 3 capacitaciones.</p>

1 0	Promover el cambio de cultura sobre la mirada de los sindicatos como defensores de derechos humanos.	Se requiere enfocar la importancia de los sindicatos como defensores de derechos humanos. De esa forma, se requiere asegurar que puedan tener acceso a este derecho, para que puedan libremente decidir su afiliación sindical.	MTPE	Número de personas capacitadas en el ámbito de participación sindical como defensores de derechos humanos, que considere el enfoque de empresas y derechos humanos.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 120. Meta 2023-2025: Por definir en base a las personas capacitadas de 2022.
			MTPE	Porcentaje de personas capacitadas que participan efectivamente en sindicatos.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 60 %. Meta (2023-2025): Por definir en base al porcentaje establecido en 2022.
1 1	Desarrollar espacios con el sector empresarial y la sociedad civil organizada, para la promoción del enfoque de PR-CER en prevención y gestión de conflictos sociales.	En la medida que la conflictividad social, en contextos de la realización de actividades empresariales, involucra a una multiplicidad de actores en temas vinculados con el medio ambiente, la salud, los pueblos indígenas u originarios y otros, es necesario brindarles herramientas que permitan abordar estos escenarios desde una mirada de prevención, pero también de gestión, para lo cual es indispensable la generación de espacios y mecanismos de promoción que enfatizan en la integración del enfoque de PR-CER en las prácticas empresariales en diálogo con la sociedad civil y el Estado.	Subsecretaría de Prevención y Seguimiento - PCM MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Número de espacios con representantes del sector empresarial y la sociedad civil en la prevención y atención de escenarios de conflictividad social, bajo un enfoque de PR-CER.	PCM MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2023-2025): 1 reporte anual de avance.

1 2	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.	Es necesario impulsar espacios de capacitación en el sector empresarial sobre buenas prácticas en igualdad y no discriminación en la gestión empresarial, a fin de contribuir en el cierre de brechas de género y promover la participación laboral de las mujeres.	MIMP	Número de planes de capacitaciones en materia de buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación en la gestión empresarial.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): 2 planes por año.
--------	---	---	------	--	------	--

Objetivo N° 3: El sector empresarial conoce y promueve la implementación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos y otros instrumentos internacionales vinculados, en sus actividades y conducta empresarial responsable						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
1 3	Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, con especial énfasis en la atención de las necesidades específicas del sector empresarial, tanto privado como público, por tamaño de empresas y rubro.	<p>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización al sector empresarial, tanto privado como público, el MINJUSDH creará e implementará un programa de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales que atienda, en coordinación con las empresas y gremios empresariales, sus particulares necesidades, tomando en consideración especial énfasis y atención a micro y pequeñas empresas. Estas capacitaciones tendrán en cuenta, en la medida en que sea necesario, el contexto de emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19.</p> <p>El Plan de trabajo de capacitación será coordinado con el sector empresarial, para llevarse a cabo.</p>	MINJUSDH	<p>Programa creado e implementado, y reporte anual de avances tomando en cuenta el énfasis en micro y pequeña empresa.</p>	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 programa creado. Meta (2022): 1 programa implementado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa</p>
				Número de capacitaciones a empresas, tanto privadas como públicas, en temas de PR-CER y otros estándares internacionales, en la medida en que sea necesario, tomando en		<p>Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 plan de capacitación aprobado. Meta (2023-2025) 1 plan de capacitación implementado.</p>

		Se precisa que el término programa se refiere a actividades.		cuenta el énfasis en micro y pequeña empresa.		
				Número de capacitaciones, tanto a empresas privadas como públicas, y/o gremios empresariales sobre PR-CER y otros estándares internacionales, el rol de las personas defensoras de derechos humanos y los instrumentos para su protección.		<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 2 capacitaciones a empresas privadas realizadas.</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

	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
1 4	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>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA y, en general, de la política pública sobre PR-CER, el MINJUSDH conformará un equipo de trabajo dentro de la Dirección General de Derechos Humanos, encargado de estas funciones, a fin de que articule con todos los sectores estatales, tanto a nivel nacional como subnacional, como con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos, los grupos en situación de especial protección, las organizaciones internacionales, la cooperación internacional y la ciudadanía en general.</p> <p>Este equipo coordinará de modo prioritario con el Punto Nacional de Contacto, así como con todos los sectores estatales de nivel nacional y subnacional.</p>	MINJUSDH	Equipo de trabajo conformado e implementado; y reporte anual de actividades	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 1 equipo de trabajo creado e implementado, e iniciando su funcionamiento.</p> <p>Meta (2022-2025): 1 informe anual de actividades y avances del equipo de trabajo.</p>

1 5	<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.</p> <p>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>Igualmente, de conformidad con el enfoque intercultural del PNA, en el marco de la Comisión Multisectorial Permanente creada mediante el Decreto</p>	<p>Con el fin de garantizar una permanente labor de articulación y colaboración en la implementación, así como de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del mismo, por parte del sector empresarial, la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos, los sindicatos, y la ciudadanía en general, se conformará, bajo el liderazgo del MINJUSDH, los siguientes espacios de coordinación:</p> <p>1.- Un espacio conformado por las entidades del Poder Ejecutivo. Al momento de la aprobación del PNA este espacio ya existente denominado Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA, creado mediante Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS, cuenta con la participación de 40 entidades, pudiendo incorporarse más durante la implementación del PNA.</p> <p>2.- Un espacio conformado por los representantes de los actores del Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y la sociedad civil organizada, así como de los organismos internacionales y de la cooperación internacional. Al momento de la aprobación del PNA, un espacio similar ya se</p>	MINJUSDH	<p>Un espacio de coordinación conformado por las entidades del Poder Ejecutivo conformado e implementado.</p> <p>Un espacio de coordinación conformado por los representantes de los actores del Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y las organizaciones de la sociedad civil, así como de los organismos internacionales y de la cooperación internacional, conformado e implementado.</p> <p>Espacio de trabajo y coordinación, en el marco de la Comisión Multisectorial creada por Decreto Supremo N° 005-2021-MC, liderada por el MINJUSDH, conformado e implementado.</p>	MINJUSDH	<p>Línea base (2021): Resolución Viceministerial N° 001-2019-JUS, que aprueba la Metodología del PNA y crea la Mesa Multiactor del PNA y el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA; y, Decreto Supremo N° 005-2021-MC, que crea la CMP de Pueblos Indígenas u originarios.</p> <p>Meta (2021):</p> <p>1 espacio de coordinación conformado por las entidades del Poder Ejecutivo;</p> <p>1 espacio de coordinación conformado por los representantes de los actores del Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y las organizaciones de la sociedad civil, así como de los organismos internacionales y de la cooperación internacional;</p> <p>1 espacio de trabajo y coordinación, en el marco de la Comisión Multisectorial creada por Decreto Supremo N° 005-2021-MC.</p> <p>Meta (2022-2025): Informes anuales sobre funcionamiento de los mencionados espacios de coordinación.</p>
--------	--	--	----------	--	----------	---

<p>Supremo Nº 05-2021-MC, conformar un espacio de trabajo y coordinación con las organizaciones indígenas, a fin de contribuir con el fortalecimiento de la institucionalidad de dichas organizaciones para el seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del PNA, así como para hacer seguimiento a que las entidades competentes responsables de la implementación de las acciones vinculadas con pueblos indígenas u originarios, determinen, según lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Nº 29785, si la acción del PNA a su cargo debe ser sometida a consulta previa, como condición previa de su implementación.</p>	<p>encuentra consolidado, y fue conformado para el proceso de elaboración del PNA mediante la Resolución Viceministerial Nº 01-2019-JUS. Así, con el fin de darle continuidad, dicho espacio, que cuenta con la participación de 132 instituciones, seguirá funcionando, pudiendo incorporar más actores durante la etapa de implementación. Asimismo, con el fin de garantizar un acompañamiento multiactor más cercano en la etapa de implementación, se conformará, en el marco de este espacio, un espacio con un número menor de miembros, designados por cada uno de los grupos de actores.</p> <p>3.- Un espacio de trabajo y coordinación con las organizaciones indígenas a fin de contribuir con el fortalecimiento de la institucionalidad de dichas organizaciones para el seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del PNA, así como para hacer seguimiento a que las entidades competentes responsables de la implementación de las acciones vinculadas con pueblos indígenas u originarios, determinen, según lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Nº 29785, si la acción del PNA a su cargo debe ser sometida a consulta previa, como</p>				
---	--	--	--	--	--

		<p>condición previa de su implementación.</p> <p>Las reglas de funcionamiento de estos espacios de coordinación, que seguirán los estándares internacionales sobre la materia, serán determinadas en la etapa de implementación del PNA.</p>				
1 6	<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 en el marco del PNA.</p>	<p>Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA y, en general de la política pública sobre PR-CER, las entidades del Poder Ejecutivo designarán dentro de sus respectivas organizaciones, 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>Cada entidad. Las coordinaciones para fijar sus compromisos específicos serán materia en la etapa de implementación</p>	<p>Unidad de organización designada, y reporte anual de actividades.</p>	<p>MINJUSDH</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): Unidad de organización designada</p> <p>Meta (2023-2025): 1 informe anual de actividades y avances de la unidad de organización respecto de su labor de implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización de su política de PR-CER y del PNA.</p>
1 7	<p>Promover el fortalecimiento de capacidades en materia de PR-CER entre la Defensoría del Pueblo, el Punto Nacional de Contacto y otros organismos nacionales.</p>	<p>Con el fin de fortalecer la coherencia de las políticas públicas en materia de PR-CER es importante generar la articulación de las diferentes entidades públicas. En ese sentido, la labor del Punto Nacional de Contacto se vería fortalecida con sinergias con la Defensoría del Pueblo y otros organismos adicionales, la que también podría ver reforzado el cumplimiento de sus funciones.</p>	<p>Punto Nacional de Contacto, con la colaboración del MINJUSDH</p>	<p>Informes anuales.</p>	<p>Punto Nacional de Contacto</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022-2025): 1 informe anual de actividades y avances.</p>

18	Garantizar el derecho a la identidad de las personas LGBTI, en particular, de las personas trans.	La falta de reconocimiento estatal al nombre social de las personas trans y en general, la falta de reconocimiento de su identidad, es uno de los motores para que esta no sea una práctica empresarial regular. Sin este reconocimiento, no se puede garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo.	MINJUSDH	Propuesta normativa para el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans en sus documentos de identidad.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 propuesta normativa.
19	Formular una propuesta para el fortalecimiento de la implementación de la consulta previa, con base en el Convenio Nº 169 de la OIT y el marco de PR-CER, considerando el desarrollo de las actividades productivas en un contexto de desarrollo sostenible del país, con la participación de las entidades estatales competentes.	Se requiere fortalecer los procesos de consulta previa, con base en el Convenio 169 de la OIT y el marco de PR-CER, la normativa y jurisprudencia nacional e internacional. Para ello es preciso construir con las entidades estatales competentes, tanto de nivel nacional como subnacional, una propuesta que, a partir de la evaluación del estado de la implementación de la consulta previa, identifique las medidas adecuadas para su fortalecimiento. Esta evaluación debe tener en cuenta la necesidad del desarrollo de las actividades productivas, así como el cierre de brechas en infraestructura pública y servicios públicos, y la inversión privada en dichas materias, en el marco del desarrollo sostenible.	MINJUSDH, en coordinación con MINCUL y otras entidades competentes	Informe técnico de propuesta sobre el estado de la implementación de la consulta previa y propuestas de medidas para su fortalecimiento.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2021): Espacio intersectorial instalado. Meta (2022): 1 informe técnico de la propuesta sobre el estado de la implementación de la consulta previa y propuestas de medidas para su fortalecimiento. Meta (2023-2025): 1 informe anual sobre la implementación de la propuesta de actividades y avances del equipo intersectorial, así como de las propuestas de medidas para fortalecer la implementación de la consulta previa.
20	Elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo a los 15 años de edad.	El país ha recibido recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño, estando pendientes de implementar las siguientes: Elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo a los 15 años de edad. En ese sentido,	MTPE MINJUSDH	Informe técnico intersectorial de evaluación sobre elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Contar un informe técnico intersectorial de evaluación sobre la viabilidad de elevar la mínima para la incorporación al trabajo.

		se requiere evaluar emitir normativa que eleve esta edad.				
2 1	Garantizar que todas las formas peligrosas de trabajo queden prohibidas para los menores de 18 años.	El país ha recibido recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño, estando pendientes de implementar las siguientes: “Garantizar que todas las formas peligrosas de trabajo, que incluyen el trabajo doméstico, queden prohibidas para los menores de 18 años. En ese sentido, se requiere actualizar el listado de trabajos peligrosos elaborado como parte de las actividades del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI)”.	MINJUSDH MIMP MTPE	Informe técnico que proponga un listado de trabajos peligrosos elaborado como parte de las actividades del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI).	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Contar con un informe técnico.
2 2	Elaborar una evaluación del estado situacional del régimen de compras públicas respecto del enfoque de PR-CER.	Resulta necesario conocer el estado situacional del régimen de compras públicas, su normativa, gestión, en relación con los estándares de PR-CER, definidos previamente por el MINJUSDH, con el fin de determinar de qué forma el régimen de compras públicas puede coadyuvar a lograr el objetivo esperado.	MINJUSDH OSCE MEF PERU COMPRAS	Informe de evaluación del estado situacional.	MINJUSDH OSCE MEF PERU COMPRAS	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Informe de evaluación del estado situacional concluido.

2 3	<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 incurran en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados al trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de su cadena de suministro; y promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro.</p>	<p>La informalidad, un fenómeno muy extendido en el país, es un amplio espacio de vulneración de derechos humanos. Los PR-CER son una importante oportunidad para contribuir con su disminución, así como promover la formalización de pequeñas, medianas y microempresas, incluidas aquellas que forman parte de las cadenas de suministro.</p> <p>Asimismo, Perú debe seguir avanzando en garantizar que la compra pública excluya a las empresas que directamente o a través de sus cadenas de suministro incurran en trabajo forzoso, peores formas de trabajo infantil, y otras graves vulneraciones de derechos humanos.</p> <p>Asimismo, el Estado debe promover medidas para que a través de la compra pública se incentive en las empresas y en sus cadenas de suministro el respeto de los derechos humanos.</p>	<p>MINJUSDH OSCE MEF PERU COMPRAS Otras entidades competentes</p>	<p>Informe que, con base en la evaluación del estado situacional, identifica medidas apropiadas para contribuir con la formalización, prevenir que el Estado contrate con empresas que incurran en graves vulneraciones de derechos humanos, directamente o a través de su cadena de suministro; y promueva que las empresas y sus cadenas de suministro respeten los derechos humanos.</p>	<p>MINJUSDH OSCE MEF PERU COMPRAS</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2023): Informe que identifique las medidas apropiadas.</p> <p>Meta (2023-2025): Informe anual que dé cuenta de las medidas implementadas.</p>
2 4	<p>Promover el conocimiento de los documentos de identificación de las personas migrantes, refugiados y solicitantes de refugio, a fin de</p>	<p>Se requiere que los documentos de identificación expedidos por el Estado a migrantes y solicitantes de refugio y refugiados, sean reconocidos por todas las entidades, con el objetivo de que las personas extranjeras puedan</p>	<p>MIGRACIONES, en coordinación con entidades competentes</p>	<p>Lineamientos sobre los vínculos de legalidad de los documentos de identificación migratorios en entidades estatales y privadas.</p>	<p>MIGRACIONES</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): Propuesta de Lineamientos sobre los vínculos de legalidad de los documentos de identificación migratorios en entidades estatales y privadas.</p>

	<p>garantizar el respeto de sus derechos y acceso a la información laboral.</p>	<p>acceder a trámites ante entidades del Estado a fin de facilitar su acceso a trabajo decente y sus derechos. En el caso de los solicitantes de refugio, los documentos emitidos a su favor se le considera como documento de identidad, de conformidad con lo establecido en el Art. 14 de la Ley 27891. En ese sentido, también se requiere establecer mayor número de canales que permitan que ésta llegue a las personas interesadas. En el caso de los empleadores: cómo contratar a personas extranjeras, qué documentos son reconocidos en nuestro país y derechos laborales.</p>	<p>MIGRACIONES RREE en coordinación con entidades competentes</p>	<p>Material informativo sobre derechos y deberes de los migrantes y su proceso de integración socioeconómica dirigido a empresas y personas extranjeras.</p>	<p>MIGRACIONES</p>	<p>Línea base: Informe del Centro de Orientación al Migrante.</p> <p>Meta (2021-2025): 01 material informativo por año sobre derechos y deberes de los migrantes y su proceso de integración socioeconómica.</p>
			<p>MIGRACIONES RREE en coordinación con entidades competentes</p>	<p>Material informativo sobre derechos y deberes de los migrantes y su proceso de integración socioeconómica dirigido a empresas y personas extranjeras.</p>	<p>RREE</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021-2025): 01 material informativo por año sobre derechos y deberes de los migrantes y su proceso de integración socioeconómica.</p>
			<p>RREE</p>	<p>Número de acciones dirigidas a reforzar el conocimiento y aceptación de los documentos de identificación emitidos a favor de los solicitantes de refugio.</p>	<p>RREE</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021-2025): 1 campaña informativa mínimo por año.</p>
			<p>MIGRACIONES</p>	<p>Número de empresas que reciben sesiones informativas sobre documentos de identificación de migrantes, solicitantes de refugio y refugiados, derechos, contratación e integración socioeconómica de los migrantes en el país.</p>	<p>MIGRACIONES</p>	<p>Línea base: Sin línea base</p> <p>Meta (2021): 15 empresas</p> <p>Meta (2022-2025): 30 empresas por año.</p>

			RREE	Número de gremios empresariales que reciben sesiones informativas sobre documentos de identificación de solicitantes de refugio, derechos, deberes e integración socioeconómica en el país.	RREE	Línea base: Sin línea base Meta (2021): 1 al año mínimo Meta (2022-2025) : 1 al año mínimo
			MTPE	Cartilla informativa sobre contratación laboral de trabajadores migrantes	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Aprobación de cartilla informativa. Meta (2023) 10 mil de personas que han accedido a la cartilla vía virtual y/o física. Meta (2024-205): Por definir en base a la meta de 2023.
				Número de personas migrantes, con solicitud de refugio y refugiados capacitadas en materia laboral y seguridad social.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Programa de capacitación a personas migrantes en materia laboral. Meta (2022) 600 personas migrantes capacitadas en materia laboral. Meta (2023-2025): Por definir en base a la meta de 2022.

2 5	Garantizar equidad en el acceso al trabajo a personas extranjeras	Para las personas migrantes cuyos países de origen no tienen convenio con nuestro país, se les aplica el Decreto Legislativo N° 689, que, en el art. 4 se establece que las empresas nacionales y extranjeras sólo pueden contratar personal extranjero en una proporción que no supere el 20 % del total de trabajadores. Ello limita las posibilidades de contratación especialmente en las micro y pequeñas empresas, que cuentan con un número menor de trabajadores.	MTPE MINJUSDH	Informe técnico intersectorial que contempla la evaluación de la pertinencia de modificar el límite de contratación de extranjeros para las MYPE.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Contar con un informe técnico intersectorial que contemple la evaluación de la pertinencia de modificar el límite de contratación de extranjeros para las MYPE.
2 6	Promover la adecuación del marco normativo laboral, a fin de proteger a las personas LGBTI desde un enfoque diferencial.	No hay una mención expresa de las personas LGBTI en la mayoría de normas aplicables para la protección de los derechos de las personas. No hay categorías legales de protección que podría aplicarles en la regulación laboral, así como las que regulan la acción de las empresas: orientación sexual, identidad y/o expresión de género, etc.	MINJUSDH, en coordinación con MTPE y otras entidades competentes	Propuestas de modificación normativa para incluir categorías legales de protección de las personas LGBTI	MINJUSDH en coordinación técnica con el MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Elaboración de propuesta normativa.
		A los trabajadores LGBTI con pareja no se les reconoce el derecho a prestaciones económicas otorgadas a trabajadores heterosexuales con pareja. Esto constituye un acto de discriminación e incluso, de manera indirecta, una penalización económicamente por su orientación.	MTPE MINJUSDH	Propuestas normativas que reconozcan los derechos laborales y de seguridad social a las parejas del colectivo LGBTI.	MINJUSDH en coordinación técnica con el MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Elaboración de informe técnico que sustente las propuestas normativas para el reconocimiento de los derechos laborales y seguridad social a las parejas del mismo sexo.

27	<p>Formular disposiciones para la adecuación de la normativa del sector a la sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. No. 00009-2019-PI/TC, a fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que habilitan el uso excepcional de los convenios de servicios policiales extraordinarios.</p>	<p>La Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. 00009-2019-PI/TC ha determinado la constitucionalidad de los convenios para la prestación de servicios policiales extraordinarios, solo en los casos en que su uso sea excepcional, esto es, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones. En ese sentido, se requiere contar con disposiciones que aseguren su debida aplicación.</p>	MININTER	Disposiciones formuladas e implementadas.	MININTER	<p>Línea base: Resolución Ministerial N° 1191-2019-IN. Establecer disposiciones para la prestación de servicios policiales extraordinarios y la gestión de los convenios que corresponda.</p> <p>Meta (2021): Disposiciones formuladas y aprobadas.</p> <p>Meta (2023-2025): Informe anual de implementación de dichas disposiciones.</p>
28	<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>Si bien algunas empresas de seguridad privada vienen adoptando políticas de derechos humanos, los proveedores de seguridad privada (PSP) carecen de disposiciones que regulen el uso de la fuerza en el ámbito de sus actividades. Tampoco existen disposiciones que determinen el rol que cumplen las empresas y/o personas que contratan servicios de seguridad privada. En ese sentido, se elaborará un informe con la finalidad de analizar la aplicación de estándares de uso de la fuerza en el marco de la prestación de servicios policiales extraordinarios, que se hagan extensivas a su vez a empresas que proveen y contratan seguridad privada. Este informe servirá de base para la formulación de disposiciones o lineamientos sobre la materia.</p>	MININTER SUCAMEC	Informe de análisis.	MININTER SUCAMEC	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): Informe de Análisis.</p>

29	Estructurar la normativa sobre gestión de conflictos de intereses, desarrollando las herramientas e instrumentos necesarios para identificar, gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses público-privada, con enfoque de PR-CER.	El marco normativo sobre la gestión de conflictos de intereses no se encuentra debidamente articulado y la claridad de este resultaría conveniente para gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses. Por ello, se requiere elaborar, difundir e implementar una guía sobre dicha materia, la cual incluya la definición de conflicto de intereses, así como las herramientas para lidiar a profundidad con las situaciones de conflictos de intereses público-privada con el enfoque de PR-CER.	SIP - PCM, en coordinación con MINJUSDH	Guía para la gestión de conflictos de intereses con enfoque de PR-CER.	SIP - PCM	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Guía elaborada y difundida.</p> <p>Meta (2022-2025): Informe anual sobre implementación de guía.</p>
30	Evaluar, teniendo en cuenta los avances alcanzados a través del PNA en el fortalecimiento de la política pública sobre PR-CER, una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial.	Con el fin de fortalecer progresivamente la política pública sobre Empresas y Derechos Humanos, basado en la incorporación de los PR y otros estándares internacionales en las políticas públicas nacionales es conveniente evaluar la pertinencia de una normativa específica de rango legal que regule la debida diligencia empresarial, la misma que se viene adoptando en otros países de Europa y América Latina. Dicha evaluación debe tener en cuenta los avances alcanzados en la incorporación de los estándares a través del PNA.	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Informe de evaluación sobre una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2024): Informe de evaluación presentado.</p>

Objetivo N° 2: Ratificar tratados internacionales sobre Derechos Humanos, relacionados directa o indirectamente a las actividades empresariales						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
3 1	Impulsar la ratificación e implementación de Convenios internacionales referidos a trabajadores migrantes.	Existe una serie de tratados, principalmente de la OIT, en los que el Estado peruano no es parte y que podrían fortalecer el ordenamiento jurídico, orientado a prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.	MINJUSDH RREE MTPE	Informe técnico intersectorial que evalúe la pertinencia y aporte del Convenio N° 97, relativo a los trabajadores migrantes, elaborado por los Ministerios concernidos.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Un informe presentado al Consejo Nacional de Derechos Humanos.
		Para ello se requiere una evaluación puntual sobre los Convenios de la OIT N° 97, relativo a trabajadores migrantes; el Convenio N° 118 relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social; el Convenio N° 143 sobre los trabajadores migrantes, analizando su pertinencia y aporte, así como que se encuentren en armonía con el resto de la legislación nacional, lo que será considerado en el Informe técnico.	MINJUSDH RREE MTPE	Informe técnico intersectorial que evalúe la pertinencia y aporte del Convenio N° 118, relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, elaborado por los Ministerios concernidos.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Un informe presentado al Consejo Nacional de Derechos Humanos.
			MINJUSDH RREE MTPE	Informe técnico intersectorial que evalúe la pertinencia y aporte del Convenio N° 143, sobre trabajadores migrantes, elaborado por los Ministerios concernidos.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Un informe presentado al Consejo Nacional de Derechos Humanos.

3 2	Impulsar la ratificación e implementación del Convenio N° 187, sobre seguridad y salud en el trabajo.	<p>Existe una serie de tratados, principalmente de la OIT, en los que el Estado peruano no es parte y que podrían fortalecer el ordenamiento jurídico, orientado a prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial.</p> <p>Para ello se requiere una evaluación puntual sobre los Convenios de la OIT N° 187 analizando su pertinencia y aporte, así como que se encuentren en armonía con el resto de la legislación nacional, lo que será considerado en el Informe técnico.</p>	<p>MINJUSDH RREE MTPE</p>	<p>Informe técnico intersectorial que evalúe la pertinencia y aporte del Convenio N° 187, sobre Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, elaborado por los Ministerios concernidos.</p>	<p>MINJUSDH</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Un informe presentado al Consejo Nacional de Derechos Humanos.</p>
--------	---	---	-----------------------------------	---	-----------------	---

Objetivo N° 3: Revisión, Diseño y adopción de planes y programas nacionales para garantizar los derechos humanos en el marco de actividades empresariales						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
3 3	Incorporar los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y otros estándares internacionales, en el mecanismo de la protección de personas defensoras de derechos humanos.	Se requiere que la protección de personas defensoras de derechos humanos incorpore los estándares internacionales referentes a la materia.	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Plan de trabajo para incorporar los PR-CER y otros estándares internacionales en el Mecanismo de protección de personas defensoras de derechos humanos.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): Norma aprobada.</p>

3 4	<p>Evaluar los resultados de las políticas públicas, que integren el enfoque de Derechos Humanos y el de PR-CER, para garantizar su eficacia.</p>	<p>Se requiere que las evaluaciones e informes de avances de políticas públicas, analicen las brechas existentes y reducidas en base a indicadores de Derechos Humanos.</p>	<p>MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes</p>	<p>Guía metodológica de evaluación de políticas públicas, que enfoque los resultados en base a Derechos Humanos.</p> <p>Informe de avances de evaluación de políticas públicas bajo enfoque de derechos humanos y PR-CER.</p>	<p>MINJUSDH</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Guía metodológica aprobada.</p> <p>Meta (2022-2025): Informe anual sobre implementación de metodología en la evaluación de políticas públicas.</p>
3 5	<p>Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PR-EDH y otros estándares internacionales en las políticas públicas.</p>	<p>Las políticas, planes y programas de gestión pública deben considerar en su diseño, elaboración e implementación el enfoque de derechos humanos y sus enfoques complementarios (género, discapacidad, intercultural, etario, territorial, diferencial), tomando en consideración los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos en las políticas públicas</p>	<p>INDECOPI</p>	<p>Política Nacional de Protección del Consumidor que incorpora el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.</p>	<p>INDECOPI</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta 2021: Aprobación de Política nacional en actualización de la Política Nacional de Protección del Consumidor que incorpora el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.</p>

3 6	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.	<p>La Secretaria de Gestión Social y Diálogo es la autoridad técnico normativa en la materia de gestión social y diálogo. Sin embargo, otros sectores del Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Locales, cuentan con competencias bajo dicha materia, según cada nivel de gobierno y la naturaleza de sus competencias.</p> <p>Por lo tanto, se hace necesario contar con un instrumento normativo que regule el ejercicio de dichas competencias, a nivel nacional, regional y local, que incorpore el PR-CER y que cuente con pertinencia cultural.</p>	PCM MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Lineamientos dirigidos al Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Locales para la prevención gestión de la conflictividad social, incluyendo el enfoque de PR-CER.	SGSD - PCM	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Lineamientos aprobados.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 reporte anual sobre la implementación de los lineamientos.</p>
3 7	Realizar el seguimiento de los compromisos sociales asumidos en procesos de diálogo durante la atención de conflictos sociales.	Existe la necesidad de homogenizar criterios y establecer mecanismos para el seguimiento de compromisos, entre ellos los compromisos socio ambientales voluntarios, en el marco de procesos de diálogo multisectorial.	MINJUSDH PCM	<p>Elaboración de un protocolo para el seguimiento de compromisos, incluidos los compromisos socio ambientales voluntarios.</p> <p>Plataforma de información para la gestión de compromisos.</p>	SGSD - PCM	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 1 Protocolo aprobado.</p> <p>Meta (2022): 1 Plataforma presentada.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 informe anual sobre la implementación de los lineamientos.</p>
3 8	Ejecutar acciones de capacitación dirigida a funcionarios de los GORES sobre los lineamientos del procedimiento de formalización de derechos individuales y	Se requiere reforzar el proceso de formalización de derechos individuales y colectivos sobre la tierra. Para ello, es necesario que el MIDAGRI, a través de la DIGESPACR, implemente acciones de capacitación dirigido a funcionarios de los GORES sobre los lineamientos del procedimiento	MIDAGRI	Funcionarios de los GORES Capacitados en lineamientos del procedimiento de formalización de derechos individuales y colectivos sobre la tierra.	MIDAGRI	<p>Línea Base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022-2025): Reporte sobre número de funcionarios capacitados.</p>

	colectivos sobre la tierra.	de formalización bajo el enfoque de derechos humanos individuales y colectivos sobre la tierra.				
39	Producir una guía sobre los estudios de los suelos y la capacidad de estos en las regiones del país desde el sector agrario.	Se requiere reforzar las medidas destinadas a evaluar la sostenibilidad social y ambiental de los proyectos agroindustriales, mediante la realización de estudios a nivel nacional sobre el suelo y la capacidad de este en las distintas regiones y de una evaluación sobre la forma en que se han llevado a cabo las plantaciones a gran escala.	MIDAGRI	Guía para los estudios de los suelos y la capacidad de estos en las regiones.	MIDAGRI	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Guía para los estudios de los suelos y la capacidad de estos en las regiones. Meta (2023-2025): Informe anual sobre impacto de guía.
40	Producir las próximas guías elaboradas por MIDAGRI considerando el enfoque de derechos humanos y, en particular, la Conducta Empresarial Responsable	Se requiere que las próximas guías planificadas por el MIDAGRI, ya sean temáticas nuevas o versiones actualizadas de temáticas ya abordadas, consideren la cuestión de las empresas y derechos humanos. Para ello, es preciso la incorporación del enfoque de derechos humanos y, en esa línea, abordar la Conducta Empresarial Responsable.	MIDAGRI	Guías del MIDAGRI con enfoque de derechos humanos	MIDAGRI	Línea base: Sin línea base. Meta (2023-2025): 4 nuevas versiones de guías incorporando el enfoque de derechos humanos.
41	Actualizar la Política Nacional Agraria considerando el enfoque de derechos humanos e incluyendo la Conducta Empresarial Responsable	Se requiere que la actualización de la política pública en el sector agrario: la Política Nacional Agraria, considere el enfoque de derechos humanos. Así mismo, es preciso que dicha Política aborde la Conducta Empresarial Responsable.	MIDAGRI	Política Nacional Agraria con enfoque de derechos humanos aprobada.	MIDAGRI	Línea base: Política Nacional Agraria de 2016. Meta (2021): Actualización de la Política Nacional Agraria con enfoque de derechos humanos. Meta (2022-2025): Informe anual sobre avances de la implementación de la política.

4 2	Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PR-EDH y otros estándares internacionales, en los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Fomento de medidas para asegurar el trato igualitario y no discriminación de las personas que recurren a los servicios a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	MTPE, en colaboración con el MINJUSDH.	Guía que incorpora el enfoque de derechos humanos.	MTPE	Línea base: Sin línea base Meta (2023): Guía que establece lineamientos para los servicios del MTPE que incorpora enfoque de DDHH.
4 3	Impulsar la reducción de la brecha de titulación de predios rurales, y de comunidades campesinas y nativas a nivel de los GORES.	La ejecución de los procedimientos de Titulación de Predios rurales, comunidades Campesinas y comunidades Nativas es de competencia exclusiva de los GORES y la rectoría es ejercida por el MIDAGRI mediante la Dirección General de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural (DIGESPAR) DIGESPACRA, se requiere reforzar los mecanismos para continuar promoviendo el proceso de formalización de los derechos individuales y colectivos sobre la tierra, de acuerdo con su competencia.	MIDAGRI	Número de títulos de propiedad rural inscritos, promovidos por el MINAGRI.	MIDAGRI (DIGESPAR)	Línea base 2021: (7,680). Meta PEI (2022): (38,667). Meta PEI (2023-2025): (119,137, 119137, SD).

4 4	Fortalecer el derecho a la transparencia y acceso a la información, teniendo en cuenta el enfoque PR-CER.	Se requiere que plataformas como las del SINIA continúen con la función de difundir información documental, geográfica y estadística, a fin de fortalecer el acceso a la información ambiental para que sea oportuna, articulada, georreferenciada, actualizada, reutilizable, interoperable, de modo que esto coadyuve a acortar las brechas de información existentes. Resultado de ello se plasma en el Informe Nacional sobre el Estado del Ambiente 2014-2019, actualmente en elaboración y que contiene el alineamiento de estadísticas e indicadores ambientales para difusión a través del SINIA.	MINAM	Número de Informes Nacionales sobre el Estado del Ambiente difundidos a través del SINIA.	MINAM	<p>Línea base: (2) Informe Nacional sobre el Estado del Ambiente 2009-2011 y 2012-2013.</p> <p>Meta (2022): (1) Informe Nacional sobre el Estado del Ambiente 2014-2019.</p>
4 5	Incorporar expresamente el enfoque de PR-CER en las acciones relativas al cambio climático, diversidad biológica y ordenamiento territorial ambiental en el próximo Plan Nacional de Acción Ambiental y en la Política Nacional del Ambiente.	Se requiere asociar expresamente las temáticas de cambio climático, diversidad biológica y ordenamiento territorial ambiental con la cuestión de empresas y derechos humanos. De esta forma, las medidas de política pública relacionadas alentarían que las empresas tomen en cuenta las problemáticas derivadas de dichas temáticas en sus procesos con debida diligencia durante toda la cadena de suministro y abordando los riesgos e impactos ambientales negativos.	MINAM	Plan Nacional de Acción Ambiental, contemplando o expresamente el enfoque de PR-CER en las acciones relativas al cambio climático, diversidad biológica y ordenamiento territorial ambiental.	MINAM	<p>Línea base: Plan Nacional de Acción Ambiental 2011-2021.</p> <p>Meta (2022): Incorporación expresa del enfoque de PR-CER en el próximo Plan Nacional de Acción Ambiental.</p> <p>Meta (2023-2025): Informe anual sobre avances de la implementación del plan.</p>

		Si bien el cambio climático, la diversidad biológica y el ordenamiento territorial ambiental son temas que se abordan en el Plan Nacional de Acción Ambiental 2011-2021 y en la Política Nacional del Ambiente, sería oportuno incorporar el enfoque de PR-CER en la siguiente política pública de esta naturaleza.		Política Nacional del Ambiente contempla expresamente el enfoque PC-CER en las acciones.	MINAM	<p>Línea base: Política Nacional del Ambiente.</p> <p>Meta (2022): Incorporación expresa del enfoque de PR-CER en la Política Nacional del Ambiente.</p> <p>Meta (2023-2025): Informe anual sobre avances de la implementación de la Política.</p>
4 6	Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.	Se requiere conocer la calidad de la información recogida para la línea base, la previsibilidad de su metodología, la participación de las partes involucradas, el acceso a la información ambiental, entre otros, para garantizar que los grupos en situación de vulnerabilidad participen en el proceso de evaluación de impacto ambiental en condiciones de igualdad y en un ambiente de mayor confianza. Para ello, es necesario evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes.	MINAM, en coordinación con MINJUSDH y otras entidades competentes	Informe de evaluación sobre la incorporación del enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.	MINAM	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021-2022): 01 informe de evaluación de los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana.</p> <p>Meta (2022-2023): Normativas, guías, entre otros que incluyan el enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del SEIA.</p> <p>Meta (2023-2024): Reporte de la implementación de las normativas, guías, entre otros que incluya el enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del SEIA.</p>

						Meta (2024-2025): Reporte de evaluación y seguimiento (retroalimentación) sobre la implementación de las normativas, guías, entre otros que incluya el enfoque de PR-CER en los mecanismos de participación ciudadana, en el marco del SEIA.
4 7	<p>Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser integrados en las guías, manuales y otros documentos del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos, con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, según sea el caso.</p>	<p>Se requiere que las guías, manuales y otros documentos para los evaluadores y titulares de proyectos en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), incorporen el enfoque de EDH-CER. Si bien estos documentos no constituyen normatividad de obligatorio cumplimiento, sino más bien tienen una finalidad orientativa, serían de gran utilidad para difundir buenas prácticas compatibles con los estándares internacionales. Para ello, es necesario evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser integrados en las guías, manuales y otros documentos del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos, con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, según sea el caso.</p>	<p>MINAM y autoridades ambientales competentes</p>	<p>Guías, manuales y otros documentos para los evaluadores y titulares de proyectos en el marco del SEIA, que incorporen el enfoque PR-CER.</p>	<p>MINAM</p>	<p>Línea base: Guías, manuales y otros documentos para los evaluadores y titulares de proyectos.</p> <p>Meta (2021-2022): 01 informe de evaluación de los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser integrados en las guías, manuales y otros documentos del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos, con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, según sea el caso.</p> <p>Meta (2022-2023): Guías, Manuales, entre otros documentos del SEIA que incluyan el enfoque de PR-CER, relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos</p> <p>Meta (2023-2024): Reporte de la implementación de Guías, Manuales, entre otros documentos del SEIA que incluyan el enfoque de PR-CER, relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos.</p>

						Meta (2024-2025): Reporte de evaluación y seguimiento (retroalimentación) sobre la implementación de las Guías, Manuales, entre otros documentos del SEIA, que incluyan el enfoque de PR-CER, relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos.
4 8	<p>Evaluar el proceso de implementación del Mecanismo Intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos, incorporando el enfoque de empresas y derechos humanos.</p>	<p>El objetivo de contar con un informe de evaluación, sobre cómo se implementa el mecanismo, es identificar los avances y el impacto que tiene en el acceso a derechos, por lo que se requeriría publicar un (1) informe anual de evaluación.</p>	MINJUSDH	Informe anual de evaluación de la implementación del mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras de derechos humanos.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Primer informe de evaluación de la implementación del Mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras de derechos humanos.</p>
4 9	<p>Elaborar un estudio que comprenda un análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal.</p>	<p>De acuerdo al Estudio de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable, “el trabajo infantil sigue generalizado en Perú y es un fenómeno predominante en el sector informal”.</p> <p>En línea con lo señalado, se puede afirmar que uno de los principales sectores no atendidos se encuentra en el sector informal, lo que exige a las entidades responsables diseñar una estrategia integral que va más allá de la regulación y que debe contemplar a las micro y pequeñas empresas.</p>	MTPE, en coordinación con MINJUSDH	Estudio de análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal y cadenas de producción.	MTPE	<p>Línea Base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2023): Contar con un Estudio respecto del trabajo infantil en el sector informal.</p>

50	Generar información actualizada, desglosada que permita conocer los cambios en las dinámicas migratorias de las personas extranjeras en Perú.	Se requiere contar con información actualizada de las características, condiciones de vulnerabilidad y capital humano de los flujos migratorios en Perú.	MIGRACIONES	Informe sobre características, capital humano y condiciones de vulnerabilidad de los flujos migratorios en Perú.	MIGRACIONES	Línea base: Informe sobre condiciones de vulnerabilidad de la población venezolana. Meta (2021-2025): Contar con un informe sobre características, capital humano y condiciones de vulnerabilidad de los flujos migratorios extranjeros en Perú, por año.
51	Contar con data actualizada sobre la situación laboral de las personas afroperuanas.	Es necesario que el Estado promueva la visibilidad de las personas afroperuanas a través de informes estadísticos, estudios cualitativos e investigaciones que permitan tener información actualizada y con la cual se pueda tomar decisiones para generar desarrollo.	MTPE MINCUL	Informes interanuales forme interanuales de la situación laboral de la población afroperuana.	MTPE	Línea base (2021): Sin línea base Meta (2022-2025): Informe anual de la situación laboral de las personas afroperuanas.
52	Concientizar y promover los derechos de las personas con discapacidad en los medios de comunicación.	Es una herramienta para ayudar a los medios de comunicación y sus profesionales a crear una imagen responsable de la discapacidad, respetuosa con la diversidad, que favorezca la concienciación y su inclusión social.	CONADIS	Guía para facilitar la elaboración y difusión de contenidos sobre discapacidad en los medios de comunicación.	CONADIS	Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Guía elaborada y aprobada.

5 3	<p>Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PR-EDH y otros estándares internacionales, en la política pública relacionada con la temática de personas con discapacidad.</p>	<p>Las políticas, planes y programas de gestión pública deben considerar en su diseño, elaboración e implementación el enfoque de derechos humanos y sus enfoques complementarios (género, discapacidad, intercultural, etario, territorial y diferencial), tomando en consideración los PR-EDH y otros estándares internacionales en las políticas públicas.</p>	<p>CONADIS</p>	<p>Estudio sobre la incorporación del enfoque en derechos humanos y discapacidad, en el empleo de personas con discapacidad.</p>	<p>CONADIS</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021, 2023 y 2025): Estudio sobre la incorporación del enfoque en derechos humanos y discapacidad, en el empleo de personas con discapacidad</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						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
54	Promover los derechos y no discriminación de las personas migrantes extranjeras por parte de las empresas.	<p>Las empresas tienen un rol importante en el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes, por lo que se requiere evitar situaciones de discriminación o estigmatización en el ámbito laboral, que pudiera evitar el acceso al trabajo por cuestiones de origen.</p> <p>Asimismo, las empresas de comunicación tienen una responsabilidad en la promoción y el respeto de los derechos de las personas migrantes extranjeras, ya que, a través del contenido de sus programaciones, visibilizan o invisibilizan determinados aspectos de la sociedad, reforzando narrativas en beneficio o perjuicio de este grupo poblacional.</p>	MINJUSDH, en coordinación con SUNAFIL y entidades competentes	<p>Programa de trabajo de CONACOD para fortalecer el sistema de denuncia y difusión de este mecanismo contra la discriminación.</p> <p>Casos seguidos desde CONACOD para que se resuelva la denuncia por discriminación.</p> <p>Número de denuncias presentadas por discriminación ante SUNAFIL"</p>	<p>MINJUSDH (CONACOD)</p> <p>SUNAFIL</p>	<p>Línea base: Encuesta Nacional de Derechos Humanos 2020.</p> <p>Meta (2022): Contar con un programa de trabajo de CONACOD para fortalecer el sistema de denuncia y difusión de este mecanismo contra la discriminación.</p> <p>Meta (2023-2025): Informe anual que dé seguimiento a número de casos desde CONACOD, para que se resuelva la denuncia por discriminación.</p> <p>Meta (2022-2025): por definir</p>
55	Promover los derechos y no discriminación del pueblo afroperuano y los pueblos indígenas u originarios andinos y amazónicos, y brindar protección en casos de racismo.	Procurar una estrecha coordinación entre los sectores Cultura y Justicia y Derechos Humanos para fomentar, junto con los gobiernos regionales y locales, acciones concretas y efectivas de promoción, respeto y garantía de los derechos humanos del pueblo afroperuano, de los pueblos	MINCUL MINJUSDH	Estrategia para la promoción de los derechos del pueblo afroperuano y los pueblos indígenas u originarios andinos y amazónicos, y protección en casos de racismo.	MINCUL, en coordinación con Gobiernos Regionales	<p>Línea base (2021): Ordenanzas aprobadas en materia de no discriminación por motivos étnico-raciales.</p> <p>Meta (2022): Aprobación de Estrategia para la promoción de los derechos de las personas</p>

		indígenas u originarios, e intervenciones oportunas de defensa en casos de racismo y discriminación racial. Asimismo, la participación de las organizaciones representativas nacionales de dichos pueblos.				afroperuanas y protección en casos de racismo.
5 6	Promover la conciliación de la vida familiar y laboral en centros de trabajo del sector público y privado.	Dar respuestas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres que desempeñen sus labores en centros de trabajo del sector público y privado, bajo principios de igualdad de género, entendiendo la complejidad de los vínculos familiares en una sociedad diversificada.	MIMP	Propuesta normativa para la Conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del Fortalecimiento de las familias.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Propuesta normativa para la Conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del Fortalecimiento de las familias.
				Propuesta normativa para el Fortalecimiento de los servicios de cuidado diurno infantil en los centros de trabajo del sector público y privado para la conciliación de la vida familiar y laboral.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Propuesta normativa para el Fortalecimiento de los servicios de cuidado infantil para la conciliación de la vida familiar y laboral.
				Reporte del número de centros de trabajo del sector público y privado que implementan el servicio de cuidado diurno infantil que promueva la conciliación de la vida familiar y laboral.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2023-2025): Reporte anual que dé cuenta del número de centros de trabajo del sector público y privado que implementan el servicio de cuidado diurno infantil.

				Reporte del número de trabajadores/as de los centros de trabajo del sector público y privado beneficiados con el servicio de cuidado diurno infantil que promueva la conciliación de la vida familiar y laboral.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2023-2025): Reporte anual que dé cuenta del número de trabajadores/as beneficiados del servicio de cuidado diurno infantil.
				Reporte del porcentaje de centros de trabajo del sector público y privado que cuentan con el servicio de lactario.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Reporte anual que dé cuenta del número de centros de trabajo del sector público y privado que implementan el servicio de lactario.
5 7	Garantizar las condiciones para el acceso y permanencia en el mercado laboral de las personas adultas mayores.	La Convención Interamericana sobre protección de derechos humanos de las personas mayores señala que los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona adulta mayor.	MTPE MIMP	Porcentaje de personas adultas mayores capacitadas en el manejo de tecnologías de la información y comunicaciones.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2021) Establecimiento de una línea base. Meta (2022-2025): Se definirán en función a la línea base establecida.
				Número de personas adultas mayores certificadas en sus competencias laborales.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2021-2025): Por definir.
				Número de ofertas laborales dirigidas a personas adultas mayores.	MTPE	Línea base (2020): 170. Meta (2021): 100. Meta (2022-2025): Por definir.

				Número de empresas que incorporan personas adultas mayores en el marco del Plan de Promoción del Empleo.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Por definir.
				Número de empresas que implementan buenas prácticas para proteger el derecho al trabajo de las personas adultas mayores.	MIMP	Línea base: Sin línea base. Meta (2022) Establecimiento de una línea base. Metas (2022-2025): Se definirán en función a la línea base establecida.
				Número de personas adultas mayores capacitadas para el autoempleo, capacitación laboral y certificación de las competencias laborales, en el marco del Programa Nacional para la Empleabilidad.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Metas (2022-2025): Se definirán en función a la línea base establecida.
5 8	Garantizar las asistencias técnicas a los empleadores públicos y privados para la adopción de ajustes razonables y accesibilidad al puesto de trabajo.	El diseño universal debe ser implementado en el entorno del trabajo, de manera que todos los individuos, presenten o no una discapacidad, puedan acceder de manera independiente y autónoma al entorno de trabajo, herramientas de trabajo, espacio físico, etc., lo cual constituye una condición imprescindible para la participación e inclusión de las personas con discapacidad	CONADIS	Asistencia técnica a empleadores públicos y privados.	CONADIS	Línea base: Sin línea base. Meta: (2021): 4 asistencias técnicas. Meta (2022): 6 asistencias técnicas. Meta (2023): 8 asistencias técnicas. Meta (2024): 10 asistencias técnicas. Meta (2025): 12 asistencias técnicas.

5 9	Garantizar los ajustes razonables en el acceso, entorno y desempeño de trabajo para las personas con discapacidad.	Los ajustes razonables facilitan a la persona trabajadora con discapacidad el acceso y desplazamiento en su puesto de trabajo, su desarrollo productivo, su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo, en condiciones de igualdad que los demás trabajadores, por lo que resultan de obligatorio cumplimiento para los empleadores del sector público y privado.	MTPE SUNAFIL	Número de inspecciones en materia de ajustes razonables.	SUNAFIL	Línea base (2020): 49. Meta (2021): 60 inspecciones realizadas. Meta (2022): 65 inspecciones realizadas. Meta (2023): 70 inspecciones realizadas. Meta (2024): 75 inspecciones realizadas. Meta (2025): 80 inspecciones realizadas.
				Número de orientaciones en materia de ajustes razonables.	SUNAFIL	Línea base (2020): 35. Meta (2021): 45 orientaciones realizadas. Meta (2022): 50 orientaciones realizadas. Meta (2023): 55 orientaciones realizadas. Meta (2024): 60 orientaciones realizadas. Meta (2025): 65 orientaciones realizadas.

				Número de empresas asesoradas o capacitadas para implementar ajustes razonables.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Por definir.
				Guía técnica para la realización de ajustes razonables en el sector privado.	MTPE	Línea Base: Sin línea base. Meta (2021): Aprobación de Guía técnica para la realización de ajustes razonables en el sector privado.
				Banco de casos exitosos de implementación de ajustes razonables.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Implementación del Banco de casos de ajustes razonables.
60	Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas con discapacidad.	El MTPE, los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la adopción, por parte de las/los empleadoras/es públicos y privados, de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad. Asimismo, los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los diversos tipos	MTPE	Número de vacantes de empleo para personas con discapacidad.	MTPE	Línea base (2020): 3,873. Meta (2021): 3,100. Meta (2022-2025): Por definir.
				Número de personas con discapacidad que han sido colocadas en puestos de trabajo.	MTPE	Línea base (2020): 67. Meta (2021): 30. Meta (2022-2025): Por definir.

		de discapacidad, a fin de optimizar su eficacia.				
		Si bien a través de la cuota de empleo se busca revertir la situación de discriminación histórica que han presentado las personas con discapacidad para el acceso al trabajo, se puede advertir que dicha medida no viene siendo cumplida a cabalidad por la entidades públicas y privadas.	MTPE SUNAFIL	Número de empresas privadas que contratan personas con discapacidad.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2021-2025): Por definir.
				Número de inspecciones en materia de cuota de empleo.	SUNAFIL	Línea base (2020): 107. Meta (2021): 140 inspecciones realizadas. Meta (2022): 150 inspecciones realizadas. Meta (2023): 160 inspecciones realizadas. Meta (2024): 170 inspecciones realizadas. Meta (2025): 180 inspecciones realizadas

				Número de orientaciones en materia de cuota de empleo.	SUNAFIL	<p>Línea base (2020): 35.</p> <p>Meta (2021): 45 orientaciones realizadas.</p> <p>Meta (2022): 50 orientaciones realizadas.</p> <p>Meta (2023): 55 orientaciones realizadas.</p> <p>Meta (2024): 60 orientaciones realizadas.</p> <p>Meta (2025): 65 orientaciones realizadas.</p>
	<p>Resulta necesario invertir y generar capacidades para que las empresas cuenten con políticas inclusivas a personas con discapacidad, correspondiendo al Estado facilitar guías y orientaciones prácticas sobre cómo incluir a las personas con discapacidad, así como brindar un acompañamiento personalizado y efectivo a las empresas a fin que cumplan con las obligaciones contenidas en la normativa vigente.</p>	MTPE MINJUSDH		Guía técnica para la inclusión laboral de personas con discapacidad.	MTPE	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Aprobación de Guía técnica para la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>
		MTPE MINJUSDH		Número de asistencias técnicas (acompañamiento) a los profesionales de empleo a cargo de los servicios de intermediación laboral, para la promoción del empleo de las personas con discapacidad del MTPE.	MTPE	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021-2025): Por definir.</p>

6 1	Promover los derechos y no discriminación de las personas afroperuanas, y brindar protección en casos de racismo.	El sector privado tiene una responsabilidad en dar visibilidad y promover la sensibilización sobre los derechos de las personas afroperuanas. Para ello, es necesario el trabajo coordinado y permanente con el Estado, con el fin de establecer e incorporar mecanismos concretos de protección y respeto, y evitar prácticas discriminatorias o de racismo.	MINJUSDH en coordinación con MTPE	Implementación de una guía para la promoción de los derechos y la no discriminación de personas afroperuanas, dirigido al sector empresarial.	MINJUSDH	<p>Línea base (2021): Buenas prácticas del sector empresarial.</p> <p>Meta (2022): Elaboración de una guía para la promoción de derechos y no discriminación de personas afroperuanas.</p> <p>Meta (2023): Empresas implementan guía para la promoción de derechos y no discriminación de personas afroperuanas.</p>
6 2	Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas LGBTI.	Fomentar iniciativas destinadas al aseguramiento de igualdad de oportunidad de empleos para personas LGBTI.	MIMP	Evaluación y reconocimiento de las personas jurídicas que trabajan en la promoción del empleo de las personas LGBTI mediante la marca de certificación "Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer".	MIMP	<p>Línea base (2014): Certificación "Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer" del MIMP.</p> <p>Meta (2022): Incorporación de acciones para la promoción de los derechos y la inclusión de las personas LGBTI en los criterios y subcriterios de evaluación de la marca de certificación "Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer" del MIMP.</p>

		Es importante articular acciones colaborativas que permitan implementar progresivamente una cultura de respeto hacia las personas LGBTI, que tengan un impacto significativo en la disminución sostenida de los espacios de discriminación en la sociedad y, en particular, en el ámbito de las actividades empresariales.	MTPE	Formulación de acciones afirmativas a favor de las personas LGBTI que se incorporen al Plan sectorial de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo.	MTPE	Línea Base (2021): Sin línea base. Meta (2022): Plan sectorial de no discriminación e igualdad de oportunidades del MTPE que incorpora acciones afirmativas a favor de personas LGBTI. Meta (2023): Guía que establece lineamientos para los servicios del MTPE que incorporen el enfoque de derechos humanos a favor de las personas LGBTI.
6 3	Fortalecer la fiscalización a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de normativa que se vincule a la formalización económica.	Resulta necesario fortalecer a la SUNAFIL, a fin que fiscalice de manera óptima el cumplimiento de la normativa laboral que se vincule de manera directa o indirecta con las acciones de formalización.	SUNAFIL	Número de trabajadores incorporados en el registro de trabajadores en planilla.	SUNAFIL	Línea base: 68,681. Meta (2021): 78 000. Meta (2022): 80 000. Meta (2023): 85 000. Meta (2024): 90 000. Meta (2025): 95 000.
				Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas privadas.	SUNAFIL	Línea base: 10 549. Meta (2021): 11 000. Meta (2022): 11 500. Meta (2023): 12 000. Meta (2024): 12 500. Meta (2025): 13 000.

				Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas públicas.	SUNAFIL	Línea base: 3. Meta (2021): 10. Meta (2022): 12. Meta (2023): 14. Meta (2024): 16. Meta (2025): 18.
64	Implementar los servicios del Centro Integrado "Formaliza Perú", a nivel nacional.	El Centro Integrado "Formaliza Perú" promueve y facilita el ingreso y permanencia en la formalización laboral mediante el acceso a los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral (R.M. 169-2018-TR), por lo que en el marco del PNA resulta pertinente esta medida, que también forma parte del Plan Nacional de Competitividad y Productividad (Medida de Política 5.4), aprobado mediante Decreto Supremo Nº 237-2019-EF).	MTPE	Número de Regiones que han implementado el Centro Integrado Formaliza Perú	MTPE	Línea base (2021): 12 regiones implementadas. Meta (2025): 24 regiones implementadas.

6 5	<p>Incorporar el componente referido a PR-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>De conformidad con la Resolución Ministerial Nº 161-2011-PCM, la SGSD viene implementando lineamientos y estrategias para la gestión de conflictos sociales con enfoque de derechos humanos, con el fin de gestionar los conflictos sociales a través de procesos de diálogo, mediación, negociación, entre otros mecanismos, con los diversos actores sociales, representantes de instituciones privadas y funcionarios públicos para contribuir a consolidar una cultura de paz, respeto a los derechos humanos y demás valores democráticos para la sostenibilidad y la defensa del estado de derecho.</p>	PCM MINJUSDH	<p>Lineamiento aprobado con incorporación de derechos humanos y empresa.</p> <p>Lineamiento aprobado con incorporación de derechos humanos y empresa, implementados.</p> <p>Lineamiento evaluado.</p>	SGSD - PCM	<p>Línea Base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021-2022): Lineamiento aprobado.</p> <p>Meta (2022): 1 reporte anual.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación y evaluación.</p>
6 6	<p>Institucionalizar la articulación intersectorial a través de la conformación de un espacio de coordinación de carácter permanente, integrado por directores de Oficinas de Gestión Social del Ejecutivo.</p>	<p>Crear un espacio de coordinación con los directores de las oficinas de gestión social que analicen periódicamente los diferentes conflictos sociales registrados en el territorio peruano estableciendo líneas de acción y proponiendo estrategias de abordaje de la conflictividad en las cuales se identifique oportunamente aquellas situaciones que pudieran constituir vulneraciones en materia de empresa y derechos humanos.</p>	PCM	<p>Norma de conformación del espacio intersectorial de coordinación de carácter permanente.</p>	SGSD - PCM	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): 1 Norma aprobada.</p>

Objetivo N° 2: Asistencia técnica a las empresas para la observancia de los derechos humanos en sus actividades empresariales						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
6 7	<p>Crear e implementar, dentro de la Dirección General de Derechos Humanos, un programa que brinde asistencia técnica al sector empresarial, tanto del sector privado como público, en la implementación de mecanismos de debida diligencia para los PR-CER.</p>	<p>Con el fin de promover la implementación de mecanismos de debida diligencia para la PR-CER y otros estándares internacionales, el MINJUSDH creará e implementará un programa de asistencia técnica al sector empresarial, tanto del sector privado como público, de la gran, mediana, pequeña y micro empresa, según los estándares internacionales, el marco normativo nacional e internacional vigente y las buenas prácticas en Perú y otros países que puedan replicarse en el contexto peruano, teniendo en cuenta, de ser necesario, el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID-19.</p> <p>Si bien dicho programa se aplicará en todo el país, tendrá en cuenta las particularidades regionales y se enfocará en la atención de los temas priorizados en el diagnóstico y línea base y otros.</p> <p>Con este fin, el MINJUSDH articulará con los diferentes sectores estatales competentes, así como la asistencia técnica y financiera de las organizaciones internacionales en particular las del Sistema de Naciones Unidas, la</p>	MINJUSDH	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 1 programa creado e iniciando su implementación.</p> <p>Meta (2022): 1 programa implementado.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa.</p>

		<p>OCDE, la cooperación internacional e instituciones especializadas como el <i>Global Reporting Initiative</i>, entre otros.</p> <p>Cabe señalar que el mencionado programa corresponde a actividades, y no se encuentra regulado bajo la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley Nº 29158.</p> <p>Se precisa que el término programa se refiere a actividades.</p>				
6 8	<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.</p>	<p>Con el fin de plasmar los postulados de la PR-CER, y adaptados para determinados sectores empresariales, el MINJUSDH producirá guías específicas para grupos de especial protección y temas priorizados en el diagnóstico y línea base y otros por priorizarse, con la finalidad de implementar mecanismos de debida diligencia. Estas guías tendrán en consideración aspectos de pertinencia cultural, las características de las pequeñas y medianas empresas, así como el rubro de la actividad empresarial. Esos documentos serán elaborados en consulta con los actores vinculados al tipo de actividad y serán presentadas en un evento público.</p> <p>Estas guías aprovecharán las ya existentes publicadas por el Sistema de Naciones Unidas, la OCDE y otros organismos</p>	<p>MINJUSDH, con la colaboración de entidades públicas competentes</p>	<p>Guías elaboradas y presentadas públicamente.</p> <p>Informes de seguimiento de la implementación de las guías.</p>	<p>MINJUSDH</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 1 espacio de coordinación para la elaboración de guías, formado.</p> <p>Meta (2022-2025): 4 guías por año.</p> <p>Meta (2022-2025): 1 reporte anual de implementación de las guías.</p>

		internacionales y de la cooperación internacional; considerarán las características de las micro y pequeñas empresas, el rubro de la actividad y, tendrán en cuenta, de ser necesario, el contexto de la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19.				
69	Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida al sector de micro y pequeña empresa para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia.	<p>La guía abordará de manera específica los postulados de PR-CER con el fin de promover la formalización de las micro y pequeñas empresas e implementar progresivamente una cultura de debida diligencia, tomando en cuenta sus particularidades.</p> <p>La guía será desarrollada con el sector empresarial y la sociedad civil, y se promoverá su implementación y seguimiento.</p>	MINJUSDH, en coordinación con PRODUCE	<p>Guía de debida diligencia para micro y pequeñas empresas elaborada, presentada e implementada.</p> <p>Informes de seguimiento de la implementación de la guía.</p>	MINJUSDH, en coordinación con PRODUCE	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Guía elaborada, presentada e implementada.</p> <p>(2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.</p>
70	Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida a unidades mineras en pequeña escala para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia.	<p>La guía abordará de manera específica los postulados de PR-CER con el fin de promover la formalización de las unidades mineras en pequeña escala que se encuentran en este proceso e implementar progresivamente una cultura de debida diligencia, tomando en cuenta sus particularidades.</p> <p>La guía será desarrollada con el sector empresarial y la sociedad civil, y se promoverá su implementación y seguimiento.</p>	MINJUSDH, en coordinación con MINEM	<p>Guía de debida diligencia para unidades mineras en pequeña escala elaborada, presentada e implementada.</p> <p>Informes de seguimiento de la implementación de la guía.</p>	MINJUSDH, en coordinación con MINEM	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Guía elaborada, presentada e implementada.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.</p>

7 1	<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>Con el fin de plasmar los postulados de la CER y adaptados para determinados sectores empresariales, el MINJUSDH producirá una guía específica, con la finalidad de implementar mecanismos de debida diligencia para la protección de personas defensoras. Esos documentos serán elaborados con los actores vinculados al tipo de actividad.</p>	MINJUSDH	<p>Guía de debida diligencia sobre personas defensoras de derechos humanos elaborada y presentada públicamente.</p>	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 1 grupo de trabajo formado designado para la elaboración de la guía.</p> <p>Meta (2021): 1 guía sobre protección de personas defensoras de derechos humanos.</p>
7 2	<p>Promover los derechos y no discriminación de los grupos de especial protección (personas adultas mayores, personas afroperuanas, personas con discapacidad, mujeres, personas LGBTI, personas migrantes) en publicidad y medios de comunicación.</p>	<p>Las empresas de comunicación tienen una responsabilidad en la promoción y el respeto de los derechos de los grupos de especial protección (personas adultas mayores, personas afroperuanas, personas con discapacidad, mujeres, personas LGBTI, personas migrantes), ya que, a través del contenido de sus programaciones, visibilizan o invisibilizan determinados aspectos de la sociedad, reforzando narrativas en beneficio o perjuicio de este grupo poblacional.</p>	INDECOPI	<p>Número de cartas informativas dirigidas a los agentes del mercado.</p>	INDECOPI	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021): 20 cartas informativas.</p> <p>Meta (2022): 20 cartas informativas.</p> <p>Meta (2023): 20 cartas informativas.</p> <p>Meta (2024): 20 cartas informativas.</p> <p>Meta (2025): 20 cartas informativas.</p>
7 3	<p>Incorporar mecanismos de debida diligencia para garantizar el enfoque de derechos humanos en las actividades del sector empresarial, en específico, en las</p>	<p>Las actividades realizadas por el sector empresarial, en específico, las relaciones de consumo y publicidad, deben tomar en cuenta el enfoque de derechos humanos, con especial énfasis en los grupos de especial protección.</p>	INDECOPI	<p>Guías dirigidas a proveedores, que incorporen recomendaciones relacionadas a la debida diligencia en el respeto de la igualdad y no discriminación en</p>	INDECOPI	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2021-2025): Publicación de 1 guía cada año.</p>

	relaciones de consumo y publicidad.			el consumo y/o en la publicidad.		
7 4	Promover la implementación de mecanismos de cumplimiento y prevención de la corrupción, considerando el enfoque de PR-CER.	Consiste en generar espacios de discusión sobre los beneficios del <i>compliance</i> empresarial, así como brindar acompañamiento al sector empresarial, tanto privado como público, para la implementación de estos esquemas de prevención de la corrupción.	SIP - PCM	Número de actividades de difusión y promoción de la medida.	SIP - PCM	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado.
7 5	Acompañar en el compromiso de las empresas en la lucha contra el hostigamiento, acoso sexual y cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral.	Una de las dificultades identificadas en el ámbito de empresas y derechos de las mujeres son las situaciones de hostigamiento y acoso sexual. Por lo que se requiere trabajo de prevención institucionalizado e implementar medidas debida diligencia que permitan prevenir posibles vulneraciones en el marco de actividades empresariales. En el caso de la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres" es bianual. Por tanto, se considerarán metas bianuales.	MTPE MIMP MINJUSDH	Número de Ediciones de la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres".	MIMP	Línea base: 4 Ediciones de la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". Meta (2022): Edición V Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". Meta (2024): Edición VI Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres".

				<p>Porcentaje de personas jurídicas certificadas con la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres" que reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.</p>	MIMP	<p>Meta (2022): 40 % de las personas jurídicas certificadas en la V Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres.</p> <p>Meta (2023): 60 % de las personas jurídicas certificadas en la V Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres.</p> <p>Meta (2024): 40 % de las personas jurídicas certificadas en la VI Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres.</p> <p>Meta (2025): 60 % de las personas jurídicas certificadas en la VI Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres.</p>
				<p>Porcentaje de sanciones impuestas en casos de hostigamiento sexual reportadas en la Plataforma de Registro de Casos.</p>	MTPE	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Incremento del 5 % de sanciones impuestas en casos de hostigamiento sexual reportadas en la Plataforma de Registro de Casos respecto del año anterior.</p> <p>Meta (2023-2025): Por definir.</p>
				<p>Número de mujeres que acceden al servicio "Trabaja sin Acoso".</p>	MTPE	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Incremento del 5 % de mujeres usuarias del servicio "Trabaja sin Acoso" respecto del año anterior.</p>

						Meta (2023-2025): Por definir.
				Número de inspecciones a empresas vinculadas a temas de hostigamiento y acoso sexual.	MTPE SUNAFIL	Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 5 inspecciones Meta (2022): 10 inspecciones. Meta (2023): 15 inspecciones. Meta (2024): 20 inspecciones. Meta (2025): 25 inspecciones.
7 6	Establecer un programa de capacitación en materia de protección de los derechos humanos en el marco de situaciones de conflictividad social, en coordinación con el MINJUSDH.	Es necesario desarrollar una cultura de diálogo para la paz social y el respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, reconfigurando así las relaciones con los entornos sociales. Para ello, es importante implementar un programa que gestione la conflictividad social con un enfoque de protección de los derechos humanos, para que estas sean aplicadas en los entornos de los proyectos de inversión.	PCM MINJUSDH	Programa de capacitación.	SGSD - PCM MINJUSDH	Línea Base: Sin línea base. Meta (2022-2025): 1 reporte anual.
7 7	Producir un instrumento para uso del sector empresarial, referido a la prevención de la conflictividad social y CER, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresa y Derechos Humanos.	Establecer pautas de acción para orientar a las empresas que se encuentren inmersas en situaciones de conflictividad social, con el propósito de evitar vulneraciones a los derechos humanos tanto por acción como por omisión.	PCM MINJUSDH	Guía para buenas prácticas empresariales, en materia de PR-CER que contribuyen a la prevención de la conflictividad social.	SGSD - PCM	Línea Base: Sin línea base. Meta (2022-2025): 1 instrumento.

7 8	Promover la igualdad de género y no discriminación al interior de las empresas.	<p>Actualmente, persiste la brecha en la participación de la mujer en el sector privado formal. Tres de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal son mujeres.</p> <p>Con la finalidad de concientizar sobre la importancia de promover la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral se realizará acciones de comunicaciones y de sensibilización. La mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral repercute de manera directa en el desarrollo de su autonomía económica.</p>	MIMP	Número de material informativo o acción comunicacional dirigidas al sector empresarial.	MIMP	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2025): 4 materiales informativos o acciones comunicacionales por año.</p>
--------	---	---	------	---	------	---

Lineamiento estratégico N° 4: Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos

Objetivo N° 1: Promover que las empresas cuenten con un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos

	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
7 9	Incorporar el enfoque de PR-CER en los instrumentos de gestión de la Corporación FONAFE.	Las empresas públicas, en tanto parte del sector estatal, tienen obligaciones directas en el cumplimiento de los PR y estándares de CER, además de que en la política pública, el Estado debe, a través de ellas, cumplir dando ejemplo al sector privado. En ese sentido, es fundamental que la Corporación FONAFE incorpore progresivamente en sus instrumentos de gestión el enfoque de PR-CER, con el fin de, a partir de su función de rectoría de la actividad empresarial del Estado, se garantice el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales estatales.	FONAFE	Lineamiento que incorpore el enfoque de PR-CER.	FONAFE	Línea base: Sin línea base. Meta (2021): Lineamiento de gestión en el que se incorpore el enfoque de PR-CER aprobado. Meta (2022-2025): Informe anual de la implementación del lineamiento.

80	<p>Formular e implementar un lineamiento para la implementación de mecanismos de gestión de debida diligencia para la CER, dirigido a las empresas públicas.</p>	<p>Con el fin de garantizar la implementación del enfoque de PR-CER en las empresas públicas, y específicamente, de mecanismos de debida diligencia operacionales, es necesario que el FONAFE, de acuerdo con su rectoría, y con el apoyo del MINJUSDH y otros órganos competentes, formule y difunda lineamientos para la incorporación del mencionado enfoque y los mencionados mecanismos de debida diligencia, en las empresas públicas. Estos lineamientos serán formulados e implementados por carteras de negocios (generadoras, distribuidoras, financieras, infraestructura no eléctrica y diversas y Defensa).</p>	<p>FONAFE, con la colaboración del MINJUSDH y otras entidades competentes</p>	<p>Formulación de políticas por carteras.</p>	<p>FONAFE</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Política formulada e implementada en la cartera de empresas generadoras y distribuidoras.</p> <p>Meta (2023): Política formulada e implementada en la cartera de empresas generadoras, distribuidoras y financieras.</p> <p>Meta (2024): Política formulada e implementada en la cartera de empresas de infraestructura no eléctrica, diversas y Defensa.</p> <p>Meta (2022-2025): Informe de implementación de políticas.</p>
81	<p>Formular e implementar un mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas.</p>	<p>Con el fin de fortalecer la implementación de los mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas, es necesario que la Corporación FONAFE implemente a su vez un mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de dicha implementación, con el fin de reforzar también su labor de rectoría sobre las empresas públicas.</p>	<p>FONAFE, con la colaboración de MINJUSDH y otras entidades competentes</p>	<p>Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas.</p>	<p>FONAFE</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación implementado.</p> <p>Meta (2023-2025): Informe anual del mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación.</p>

8 2	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 pesar de los instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos, nuestro país aún no ha emitido alguna regulación específica que contemple mecanismos para exigir a las empresas que fiscalicen que en sus cadenas de suministro no se contrate con empresas que tuvieran sanciones por trabajo forzoso y/o peores formas de trabajo infantil. Estos mecanismos deben considerar también a las micro y pequeñas empresas.	MINJUSDH MTPE	Cartilla informativa 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.	MTPE MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 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.
8 3	Adoptar medidas de debida diligencia que permitan evitar riesgos reales y potenciales de vulneraciones a la seguridad y salud de los trabajadores.	Adoptar medidas de debida diligencia que garantice la prevención de situaciones de vulneración a la seguridad y salud de los trabajadores en las actividades empresariales que incluyan mapa de riesgos, índice de peligros y riesgos), documentos (reglamento interno, registros) o instituciones (comité de SST) en la empresa. Estas medidas deben elaborarse considerando el contexto de pandemia por COVID-19.	MTPE MINJUSDH	Número de miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas.	MTPE MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Por definir en implementación.
			MTPE	Incrementar el aseguramiento de los/las trabajadores frente a los riesgos laborales.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Por definir en implementación.
			MTPE	Porcentaje de regiones en que se realizaron asistencias técnicas a trabajadores sobre mecanismos de participación en el SGSST.	MTPE	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Por definir en implementación
8 4	Brindar información y sensibilizar sobre debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros.	Se requiere brindar información y sensibilizar sobre la adopción de medidas de debida diligencia para el respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros. Esta información debe contemplar a las pequeñas y medianas empresas, así como el	MTPE MINJUSDH	Cartilla informativa sobre medidas de debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros.	MTPE MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Cartilla informativa sobre medidas de debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros.

		contexto de pandemia por la COVID-19.				
8 5	Adoptar medidas que eviten riesgos reales y potenciales a la seguridad y salud de los trabajadores.	Se requiere intensificar el trabajo que se viene realizando en el ámbito de fiscalización, con el objetivo de que se prevengan riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, de ser necesario, el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID-19.	SUNAFIL	Número de capacitaciones y/o orientaciones en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.	SUNAFIL	Línea base: 871. Meta (2021): 900 capacitaciones y/o orientaciones. Meta (2022): 930 orientaciones. Meta (2023): 960 orientaciones. Meta (2024): 990 orientaciones. Meta (2025): 1020 orientaciones.
			SUNAFIL	Número de empresas fiscalizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	SUNAFIL	Línea base: 1,750. Meta (2021): 1950 inspecciones. Meta (2022): 1970 inspecciones. Meta (2023): 1990 inspecciones. Meta (2024): 2010 inspecciones. Meta (2025): 2030 inspecciones.

8 6	Brindar asesoría técnica en la implementación de mecanismos de debida diligencia en el marco de PR-CER, que cuente con enfoque en seguridad y salud en el trabajo.	<p>Con el fin de promover la implementación de mecanismos de debida diligencia de PR-CER, el MINJUSDH brindará asistencia técnica al sector empresarial según los estándares internacionales, el marco normativo nacional e internacional vigente y las buenas prácticas en Perú y otros países que puedan replicarse en el contexto peruano en temas de debida diligencia en aspectos de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Esta asesoría técnica debe considerar las características de las pequeñas y medianas empresas, así como al contexto de pandemia por COVID-19.</p>	MINJUSDH, en coordinación con las entidades competentes	Número de orientaciones brindadas	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de las orientaciones brindadas</p>
--------	--	---	---	-----------------------------------	----------	---

Objetivo Nº 2: Establecer mecanismos para que las empresas informen sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
8 7	Crear e implementar, progresivamente, un mecanismo de seguimiento, monitoreo y reporte voluntario de los mecanismos empresariales de debida diligencia que son implementados por los gremios y empresas del sector formal, en cuya formulación participen tanto el sector empresarial, como las organizaciones de la sociedad civil, los	<p>Con el fin de realizar seguimiento y monitoreo a la implementación de los mecanismos de debida diligencia por parte del sector empresarial, el MINJUSDH creará e implementará progresivamente un mecanismo estatal para recibir los reportes voluntarios de los sectores empresariales que reflejen los avances en esta labor.</p> <p>Este mecanismo de seguimiento y monitoreo será formulado en coordinación con el sector empresarial, con la participación de los sectores estatal, sindical,</p>	MINJUSDH	Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.	MINJUSDH	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado.</p> <p>Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances y desafíos en los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.</p>

	<p>pueblos indígenas u originarios, los sindicatos y el sector estatal competente.</p>	<p>pueblos indígenas u originarios, y sociedad civil; además, los reportes serán recibidos de manera voluntaria, en los tiempos y con los contenidos que se contemple en su respectivo reglamento. En ese sentido, aprovechará los reportes que ya realiza el sector empresarial, así como los estándares y guías reconocidas internacionalmente, desarrollados de manera independiente y con enfoque de todos los grupos de interés. Entre estas guías y estándares se tomará en cuenta los producidos por el Sistema de Naciones Unidas, la OCDE y su Punto Nacional de Contacto, y otros organismos internacionales y de cooperación internacional, como las del Global Reporting Initiative y sus estándares GRI; la plataforma de acción para reportar Objetivos de Desarrollo Sostenible, del Pacto Mundial y GRI, entre otros.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

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	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
8 8	Promover las modificaciones normativas que garanticen mecanismos de reparación idóneos, conforme a la normativa internacional.	Establecer mecanismos o comisiones para la revisión de los marcos legislativos y de los mecanismos judiciales y extrajudiciales, en línea con las recomendaciones emitidas en el Proyecto sobre Acceso a la Reparación de ACNUDH (A/HRC/32/19/Add.1, A/HRC/38/20/Add.1 y A/HRC/38/20/Add.1).	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Espacio de coordinación intersectorial para la revisión de los marcos legislativos y de los mecanismos judiciales y extrajudiciales, creada e implementada.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Se cuenta con un espacio de coordinación intersectorial para la revisión de los marcos legislativos y de los mecanismos judiciales y extrajudiciales.
		Evaluar la posibilidad de ampliar el catálogo de delitos por los que podría imponerse responsabilidad penal a las personas jurídicas, en relación con violaciones de derechos humanos que sean caracterizadas como delitos.	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Propuesta normativa para la modificación de los delitos por responsabilidad penal de las personas jurídicas.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Informe técnico que sustente la propuesta normativa.
		Valorar la conveniencia de clarificar o explicitar las normas de derecho interno de las que se desprende la responsabilidad de las empresas de prevenir impactos adversos a los derechos humanos.	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Informe técnico que evalúe la normativa interna sobre responsabilidad de las empresas de prevenir impactos adversos a los derechos humanos.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Informe técnico.

8 9	Difundir información relativa sobre cómo acceder al Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras.	Difundir información relativa a cómo funciona el Mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras, con pertinencia cultural y lingüística, para que defensores y defensoras puedan recurrir a él, en caso requieran acciones de protección.	MINJUSDH MINCUL MINAM	Material informativo de difusión con pertinencia cultural y lingüística que brinde información sobre el Mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras, en lenguas originarias de los lugares donde se identifican mayores situaciones de riesgo.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2021): Material gráfico informativo y de difusión sobre mecanismo de protección de personas defensoras, con pertinencia cultural y lingüística.
		Elaborar el informe sobre el estado situacional de los defensores ambientales.	MINAM	Informe sobre el estado situacional de los defensores ambientales en Perú.	MINAM	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Informe sobre el estado situacional de los defensores ambientales.

90	<p>Promover e impulsar procedimientos expeditivos y accesibles de reparación de las personas directamente afectadas por actos de corrupción de gravedad o que su comisión involucre a personas jurídicas, que incorporen el enfoque de PR-CER y que, por tanto, evalúe la inclusión de garantías de no repetición, pedidos de disculpa, y mecanismos no judiciales basados en la mediación.</p>	<p>Perú ha realizado importantes avances enfocados en la sanción, a través de la incorporación de la responsabilidad administrativa de las empresas por delitos de corrupción, así como el establecimiento de un marco legal para asegurar que las empresas involucradas en casos de corrupción cumplan con realizar el pago de la reparación civil.</p> <p>Bajo enfoque de PR-CER, es importante que estos avances sean complementados con actividades que impulsen procedimientos expeditivos y accesibles de reparación de las personas directamente afectadas, así como de medidas de no repetición, disculpas y mediación. En este último caso es importante aprovechar el marco del Punto Nacional de Contacto.</p>	<p>SIP - PCM, en coordinación con MINJUSDH y otras entidades competentes</p>	<p>Número de actividades para promover e impulsar los mencionados procedimientos.</p>	<p>SIP - PCM</p>	<p>Línea base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2022-2023): Desarrollo de actividades de promoción e impulso de los procedimientos.</p> <p>Meta (2024): Propuesta elaborada.</p>
91	<p>Garantizar mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores en las actividades empresariales.</p>	<p>Tanto la responsabilidad administrativa como penal se enfocan en la sanción a los infractores, estando ausentes procedimientos expeditivos y accesibles de reparación y rehabilitación de las víctimas de trabajo infantil y peligroso.</p>	<p>MTPE, en coordinación con entidades competentes.</p>	<p>Estrategia para la atención integral de niños, niñas y adolescentes identificadas en trabajo infantil, peligroso.</p>	<p>MTPE</p>	<p>Línea Base: Sin línea base.</p> <p>Meta (2023): Aprobación de Estrategia para la atención integral de niños, niñas y adolescentes identificadas en trabajo infantil y peligroso.</p>

		No se ha encontrado información sobre servicios jurídicos gratuitos especializados en atender a menores de edad trabajadores. Estos deberían contemplar las características de las micro y pequeñas empresas.	MTPE en coordinación con MINJUSDH y otras entidades competentes	Número de atenciones para asesoría en trámite de autorización de trabajo adolescente.	MTPE	Línea Base: Sin línea base. Meta (2022): 50 atenciones para asesoría en trámite de autorización de trabajo adolescente. Meta (2023-2025): Por definir en base a las atenciones de 2022.
9 2	Garantizar mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos humanos de las personas LGBTI en las actividades empresariales.	Los procesos de denuncia, mecanismos y procesos establecidos, y sanciones deben operar de manera garantista en las empresas, respetuosa de la dignidad de los posibles denunciados y de su privacidad, de modo que las personas LGBTI puedan acceder libremente a los mismos, así como a mecanismos adecuados de reparación, según los estándares internacionales.	MINJUSDH, con la colaboración del MTPE en el marco de sus competencias	Guía para la implementación de mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos humanos de las personas LGBTI en las empresas.	MINJUSDH	Línea Base (2021): Sin línea base. Meta (2022): Elaboración de una propuesta de guía para la implementación de mecanismos de reparación y garantías de no repetición en las sanciones en el ámbito del trabajo. Meta (2023-2025): Informes de reportes de implementación.

Objetivo N° 2: Fortalecer los sistemas judicial y extrajudicial para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
93	Crear e implementar un programa permanente de capacitación a operadores de justicia respecto a faltas administrativas y delitos en materia laboral y ambiental.	Se requiere implementar un programa de capacitación a operadores de justicia respecto a faltas administrativas y delitos en materia laboral y ambiental, a fin de que estos cuenten con mayor capacidad operativa y que los procesos vinculados a esta temática se resuelvan en cumplimiento con los estándares internacionales del derecho al debido proceso.	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Programa de capacitación creado e implementado.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 programa creado. Meta (2022): 1 programa implementado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa.
94	Producir y difundir los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos a través de materiales informativos en materia de reparación judicial, que fortalezcan los mecanismos de sanción e investigación de afectaciones a derechos humanos por actividades empresariales, dirigido a jueces, fiscales, personal jurisdiccional y de asistencia fiscal.	Con el fin de brindar herramientas accesibles y útiles que les permita a los jueces, fiscales y personal jurisdiccional y de asistencia fiscal, fortalecer su labor en materia de reparación en el ámbito de actividades empresariales, es importante producir y difundir guías informativas y otros documentos similares, que faciliten la aplicación de los estándares internacionales en la labor judicial y fiscal.	MINJUSDH, en coordinación con AMAG, Poder Judicial y Ministerio Público	Guías producidas y difundidas.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Línea base (2022-2025): 1 guía producida y/o actualizada anualmente. Línea base (2022-2025): Guías difundidas.
95	Difundir los mecanismos judiciales y extrajudiciales para la protección de los derechos humanos en	Visibilizar y difundir las herramientas existentes en el marco jurídico nacional y las experiencias en materia de reparación en casos que	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Informe sobre actividades de difusión de mecanismos judiciales y	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Informe sobre actividades de difusión de

	las actividades empresariales.	involucren la responsabilidad empresarial por impactos adversos en los derechos humanos, incluyendo sobre aspectos como la carga de la prueba.		extrajudiciales implementadas.		mecanismos judiciales y extrajudiciales implementadas.
--	--------------------------------	--	--	--------------------------------	--	--

Objetivo N° 3: Crear y fortalecer mecanismos a nivel operacional por parte de las empresas para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial						
	Acción	En qué consiste (definir / justificar)	Responsable de la acción	Indicador de la acción	Responsable del indicador	Línea base (año) Meta (año)
9 6	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.	Las empresas deben gestionar de manera diligente las quejas y/o reclamos que reciban por parte de las personas con discapacidad y las personas adultas mayores que se consideren afectadas por los impactos adversos de las actividades empresariales, garantizando un debido procedimiento de sus denuncias e implementando las sanciones y mecanismos de reparación, de corresponder. Esta acción, con énfasis en mecanismos de reparación, se implementa en el marco de la acción 87.	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances y desafíos en los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.
9 7	Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los	Con el fin de plasmar los postulados de PR-CER, y adaptados para determinados sectores empresariales, el MINJUSDH producirá guías específicas para los grupos de especies y temas	MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes	Guías elaboradas y presentadas públicamente.	MINJUSDH	Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 grupo de trabajo formado designado para la elaboración de guías.

	<p>pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia que procuren una reparación integral.</p>	<p>priorizados en el diagnóstico y línea base y otros por priorizarse, con la finalidad de implementar mecanismos de debida diligencia. Esos documentos serán elaborados con los actores vinculados al tipo de actividad y serán presentadas en un evento público. Estas guías considerarán las características de las micro y pequeñas empresas, el rubro de la actividad empresarial, así como la pandemia por la COVID-19.</p>				<p>Meta (2022): 1 guía específica por tema publicada.</p>
--	--	---	--	--	--	---

CAPÍTULO V

IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

5.1. Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y otros instrumentos internacionales, como estándar internacional

Tal y como se ha señalado en los documentos de diagnóstico del PNA, la evaluación del desempeño de las intervenciones del Estado se ha convertido en una de las prioridades de las agencias gubernamentales. Así, la OCDE 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 dichos resultados con aquellos deseados o planeados, con miras a mejorar los estándares de desempeño de la institución”⁹³. La posibilidad de concretizar los resultados (lo que se logró) solamente es posible con la existencia *ex ante* de objetivos (lo que se esperaba lograr), los cuales deben ser establecidos mediante metas concretas, posibles y susceptibles de ser medidas con base en indicadores. Estos últimos pueden ser definidos como “medidas que describen cuán bien se están desarrollando los objetivos de un programa, un proyecto y/o la gestión de una institución”⁹⁴.

En el mismo sentido, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, siguiendo los estándares contenidos en los Principios Rectores y otros instrumentos internacionales, recomienda “una evaluación exhaustiva” de la eficacia del PNA “en lo que respecta a su impacto real en relación con la prevención, mitigación, reparación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales” para lo que “deben remitirse a los indicadores de rendimiento definidos por el gobierno en el PNA” debiendo esta evaluación “ser realizada por una entidad independiente u otros expertos” e incluir “consultas con partes interesadas”. Es importante, señala el Grupo de Trabajo, que el proceso de evaluación incluya “una revalorización de los desafíos más relevantes de los derechos humanos y las empresas y el desempeño de los gobiernos y las empresas en la aplicación de los Principios Rectores para abordarlos”⁹⁵.

De conformidad con este estándar, el PNA incorpora un mecanismo de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización con las siguientes características:

⁹³ Véase: OCDE/PUMA. (1998). *Best Practices Guidelines for Evaluation*. Policy Brief N° 5. París.

⁹⁴ Véase: Bonnefoy, J. C. y Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social.

⁹⁵ ONU. Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2015). *Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Ginebra, pág. 11.

5.2. Mecanismo de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA 2021-2025

Se contará con un *Sistema de Seguimiento, Monitoreo, Evaluación y Actualización del PNA 2021-2025*, que 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.

La implementación de este sistema, como componente del PNA, corresponde al MINJUSDH, específicamente al Viceministerio de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia que tiene como funciones: formular, coordinar, ejecutar y supervisar la política en materia de derechos humanos y acceso a la justicia bajo su competencia, de conformidad con la respectiva política nacional.

Asimismo, se reconoce que el Consejo Nacional de Derechos Humanos tiene como una de sus atribuciones emitir opinión sobre documentos vinculados a la implementación, ejecución y supervisión del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos. Los objetivos específicos de este sistema 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; y
- 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.

Además, el mecanismo de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA será articulado con base en las recomendaciones de los mecanismos de derechos humanos del Sistema de la ONU, incluido el EPU, y las metas de la Agenda 2030 de la ONU. A tal efecto, se tendrá en cuenta los siguientes tres espacios de coordinación:

Con el fin de garantizar una permanente labor de articulación y colaboración en la implementación, así como de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del mismo, por parte del Estado, el sector empresarial, la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos, los sindicatos, y la ciudadanía en general, se conformará, bajo el liderazgo del MINJUSDH, los siguientes espacios de coordinación:

- 1.- Un espacio conformado por las entidades del Poder Ejecutivo. Al momento de la aprobación del PNA este espacio ya existente denominado Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA, creado mediante Resolución Viceministerial N° 01-

2019-JUS, cuenta con la participación de 40 entidades, pudiendo incorporarse más durante la implementación del PNA.

- 2.- Un espacio conformado por los representantes de los actores del Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y la sociedad civil organizada, así como de los organismos internacionales y de la cooperación internacional. Al momento de la aprobación del PNA, un espacio similar ya se encuentra consolidado, y fue conformado para el proceso de elaboración del PNA mediante la Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS. Así, con el fin de darle continuidad, dicho espacio, que cuenta con la participación de 132 instituciones, seguirá funcionando, pudiendo incorporar más actores durante la etapa de implementación. Asimismo, con el fin de garantizar un acompañamiento multiactor más cercano en la etapa de implementación, se conformará, derivado de este primer espacio, un segundo espacio complementario, con un número menor de miembros, designados por cada uno de los grupos de actores.
- 3.- Un espacio de trabajo y coordinación con las organizaciones indígenas a fin de contribuir con el fortalecimiento de la institucionalidad de dichas organizaciones para el seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del PNA, así como para hacer seguimiento a que las entidades competentes responsables de la implementación de las acciones vinculadas con pueblos indígenas u originarios, determinen, según lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 29785, si la acción del PNA a su cargo debe ser sometida a consulta previa, como condición previa de su implementación.

Las reglas de funcionamiento de estos espacios de coordinación, que seguirán los estándares internacionales sobre la materia, serán determinadas en la etapa de implementación del PNA.

5.3. Fases de la implementación del mecanismo de seguimiento, evaluación y actualización del PNA 2021-2025

La implementación del sistema consta de tres fases: (i) diseño y elaboración de los compromisos estratégicos, formulados en el marco del PNA 2021-2025; (ii) actividades del proceso de seguimiento (registro, reporte y análisis de la información, entre otras); y (iii) elaboración de productos de seguimiento (balance de resultados, e informe anual, y el tablero de control) que permitan mejorar el proceso de generación de valor público; y, (iv) actualización total del PNA.

Cabe señalar que el PNA 2021-2025 se aprueba en implementación del Lineamiento N° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, cuya vigencia culmina en diciembre del presente año. En ese sentido, de acuerdo con la normativa del Sistema Nacional de Planeamiento, el PNA se integrará como parte de la futura Política Nacional de Derechos Humanos 2022-2030, cuyo proceso de elaboración de acuerdo con su rectoría, también está a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos.

La especificidad del contenido se describe en las siguientes tablas:

Tabla 9. Fase I: Estructura del mecanismo de seguimiento, evaluación y actualización

Etapas	En qué consiste
Identificación de indicadores para el seguimiento, línea base y metas	Con base en los indicadores definidos en el PNA 2021-2025
Definición de la estructura del mecanismo	Estructurar el mecanismo considerando la cadena de valor desde una perspectiva estratégica
Definición de los actores y roles en el sistema de seguimiento	Es necesario definir el esquema organizacional (actores y roles) que permitirá especificar los mecanismos de reporte, validación y uso de la información. Entre los actores que tenemos: <ul style="list-style-type: none"> • Reportan información • Administran el sistema • Usuarios de la información
Definición de fichas técnicas de programas e indicadores	La ficha técnica resume de forma clara y directa 'qué es' aquello que el indicador mide, 'cómo' y 'cuándo' se realiza la medición, 'cuál' es la información generada y 'quién' produce y utiliza dicha información. Se elaborará una matriz que identifique las recomendaciones de los mecanismos de derechos humanos del Sistema de la ONU, incluido el EPU, las metas de la Agenda 2030, así como las recomendaciones de la OCDE, del Sistema Interamericano y su vinculación con los indicadores del PNA.

Tabla 10. Fase II: Proceso de seguimiento, evaluación y ajustes

Etapas	En qué consiste
Registrar la información en el Sistema de Seguimiento del MINJUSDH	Cada responsable de indicador del Sector debe cargar información en el sistema. Se realizan capacitaciones a los responsables de los sectores para instruirlos en la tarea de reporte al sistema de la información cualitativa y cuantitativa. Se establecerá el plazo para que los responsables de indicadores presentarán la información correspondiente al periodo informado.
Establecer rutinas de seguimiento (reporte y análisis)	Se establece la periodicidad de la carga de información cualitativa y cuantitativa. Se establece la periodicidad de la elaboración de reportes. Se revisa y aprueba los avances de cada uno de los indicadores registrados, velando por la pertinencia, coherencia, exactitud y calidad de la información suministrada por las entidades.
Revisar y ajustar la información del Sistema	Los cambios estarán sujetos a su pertinencia técnica. En términos generales las metas establecidas en el PNA no se disminuirán, por ser compromisos asumidos por el Estado. Se establecerá la periodicidad con la que se llevarán a cabo reuniones entre la DGDH y los sectores

	competentes para revisar los indicadores del PNA. En estas reuniones se verificará los avances e identificará los posibles cuellos de botella para sugerir correctivos. Esta revisión puede generar un espacio de ajustes para el incremento de metas y la generación de nuevos indicadores que complementen la medición de los resultados esperados.
--	---

Tabla 11. Fase III: Elaboración de productos del mecanismo

Etapa	En qué consiste
Balance de resultados	El balance de resultados se presenta anualmente ante el Consejo Nacional de Derechos Humanos y ante la Mesa Multiactor del PNA.
Tablero de control	Herramienta que permite visualizar (de forma estandarizada y organizada) las prioridades y metas establecidas por el PNA, así como los análisis de alertas tempranas sobre la consecución de estas.

Tabla 12. Fase IV: Actualización total del PNA

Etapa	En qué consiste
Evaluación final del PNA 2021-2025	La evaluación del PNA y su actualización se sujetará a lo dispuesto en la Política Nacional de Derechos Humanos 2022-2030.