CONFIEP

Propuesta Empresarial del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

Mayo de 2021

Propuesta Empresarial del Plan Nacional de Acción sobre **Empresas y Derechos Humanos**

ÍNDICE

1 Presentación 03

2 Antecedentes 04

3 Situación país, entorno empresarial e informalidad 06

4 Posición Empresarial en el PNA 08

a. Pilar N° 1: El deber del Estado de proteger los DerechosHumanos 09

b. Pilar N° 2: La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos 18

c. Pilar N° 3: Acceso a mecanismos de reparación 21

1. PRESENTACIÓN

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado Peruano[1].

Las empresas formales en el Perú, independientemente de su condición jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, realizan una contribución positiva al progreso económico, ambiental y social en los lugares donde operan.

Es indiscutible que, así como se generan elementos positivos, pueden existir impactos negativos en las personas, el planeta y la sociedad derivados de las actividades humanas, gubernamentales, empresariales, entre otros; por lo que se requiere considerar marcos que permitan prevenir y mitigar estos impactos directamente, entre los cuales los relacionados con las operaciones, productos o servicios a través de sus cadenas de suministro y/o de sus relaciones comerciales.

En esta materia, el sector privado reconoce que los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos se han convertido en el marco rector en materia de empresas y derechos humanos, y permite esclarecer el papel y las responsabilidades que ostentan gobiernos y empresas.

En este sentido, la elaboración y puesta en marcha de un Plan Nacional de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos, basado en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, plantea un punto de inflexión y contribuye de manera notable a sensibilizar y a activar el interés, tanto en el ámbito del sector público, como del sector privado y la sociedad civil, por la agenda en pro de las empresas y los derechos humanos.

Esta premisa se cumple, siempre y cuando el PNA exponga con claridad cuáles son las funciones y responsabilidades del Estado Peruano y de las empresas en materia de derechos humanos, permitiendo facilitar los debates nacionales y proporcionando un lenguaje común que contribuya a su comprensión y adaptación.

Las organizaciones empresariales alentamos a las empresas privadas a comunicar las medidas que adoptan para tener en cuenta el impacto de sus actividades sobre los Derechos Humanos. Esta comunicación puede variar desde compromisos voluntarios anuales frente a sus diversos públicos de interés o incluso la presentación de reportes sectoriales, de sostenibilidad o corporativos, de acuerdo a lo establecido por la Superintendencia del Mercado de Valores a través de sus Reportes de Sostenibilidad Corporativa y los Reportes de Cumplimiento de Gobierno Corporativo o iniciativas internacionales como los Reportes de Progreso (COP) del Global Compact de las Naciones Unidas.

1. Artículo 1° del Capítulo I sobre Derechos fundamentales de la persona, del Título I de la Persona y de la Sociedad de la Constitución Política del Perú.

2. ANTECEDENTES

Los Planes Nacionales de Acción son estrategias de política estatal que describen la orientación estratégica y presenta actividades concretas para hacer frente a un problema público específico.

El Grupo de Trabajo de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Grupo de Trabajo) proporciona recomendaciones sobre el desarrollo, aplicación y actualización de los Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los cuales deben cumplir los siguientes criterios fundamentales:

I. Deben basarse en los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos -PREDH, expresando adecuadamente los deberes del Estado en virtud del derecho internacional de derechos humanos, y por otro lado, 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 las prioridades materiales en el contexto del país en cuestión, definiendo medidas concretas y realistas que ofrezcan el mayor impacto posible en la prevención, mitigación y reparación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos reales y potenciales relacionadas con actividades empresariales del país.
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.
IV. Finalmente, se deben revisar y actualizar regularmente. Reconoce que es poco probable que un PNA inicial aborde con eficacia todos los asuntos relacionados con las empresas y los derechos humanos en un Estado y por ello invita a los gobiernos a esforzarse por alcanzar efectos acumulativos y progreso mediante una revisión, medición de eficacia y actualización periódica de su PNA.

El informe del Grupo de Trabajo sobre Derechos Humanos y Empresas, luego de su visita al Perú, plantea una serie de recomendaciones a las empresas, las que han venido siendo cumplidas de manera diligente, entre estas, cabe resaltar, la cada vez mayor adopción de políticas de Derechos Humanos, mayor conocimiento en torno a la implementación de la debida diligencia y una activa participación en el proceso de formulación del Plan Nacional de Acción. Al respecto, cabe destacar que las Asociaciones Empresariales vienen jugando un rol sustancial en el impulso del conocimiento y la implementación de los PREDH en el Perú.

Mediante Decreto Supremo N° 002-2018-MINJUS, se aprobó el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021 el cual incorporó por primera vez el lineamiento estratégico No.5 dirigido a la implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos[2], a efectos de que rijan progresivamente los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales vinculados, a través de una propuesta de Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA).

En noviembre del 2018, el Consejo Nacional de Derechos Humanos aprobó los cinco Lineamientos Estratégicos que debe contener el PNA:

2. Lineamiento N° 5: "Garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en su ámbito de acción"

- Lineamiento estratégico N° 01: promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial (Pilar 1)
- Lineamiento estratégico N° 02: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en ámbito empresarial (Pilar 1)
- Lineamiento estratégico N° 03: 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 impactos de sus actividades (Pilar 1)
- Lineamiento estratégico N° 04: Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos (Pilar 2)
- Lineamiento estratégico N° 05: 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 (Pilar 3)

Mediante Resolución Viceministerial N° 001-2019-MINJUS (de setiembre de 2019) se aprobó la Metodología para la formulación y aprobación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, el cual consta de las siguientes etapas:

Primera etapa: Elaboración de diagnóstico y línea base -LB3 (Julio-Octubre 2019). El cual estableció 21 temas que formarían parte de diagnóstico y LB.
Segunda etapa: Logro de acuerdos sobre las prioridades y acciones concretas a ser incluidas en el PNA.

El proceso de construcción del PNA se ha venido realizando desde el mes de marzo del año 2019 y a la fecha, aún no concluye. A lo largo de este periodo el sector empresarial ha participado de forma permanente y ha demostrado una actitud propositiva. No obstante, existen observaciones de fondo y forma en el desarrollo de este proceso, que no permiten lograr un consenso de forma objetiva, y que articule una propuesta acorde a los criterios fundamentales establecidos por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas, señalados en párrafos anteriores.

Es por este motivo que en el marco de la colaboración y de una actitud proactiva del sector privado, se presenta este documento de posición empresarial que consta de la posición empresarial, que incluye los Objetivos Estratégicos propuestos para los tres Pilares definido por los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

El objetivo es contribuir al debate en la formulación de un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en el Perú, que tome en cuenta la visión y expectativas del sector empresarial del país.

3. El diagnóstico es una "evaluación basada en evidencia sobre las brechas existentes en la implementación de los Principios Rectores en el marco de las actividades empresariales, tanto públicas como privadas". Esta evaluación, según el documento, permitirá identificar los impactos negativos clave y deficiencias en la protección de derechos humanos. Se estima, que la línea de base "aportará al proceso la identificación de la situación exacta en la que se encuentra la problemática, para a partir de dicha información, construir acciones, indicadores (estructurales, de proceso y de resultado) y metas", según el Documento Metodología del Proceso del PNA.

3. SITUACIÓN PAÍS, ENTORNO EMPRESARIAL E INFORMALIDAD

De acuerdo con el Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos respecto a los criterios fundamentales que se deben contemplar en la elaboración de un Plan Nacional de Acción, es crucial tener en consideración el contexto específico del entorno para el desarrollo empresarial en el Perú. Esta sección presenta la situación del empleo y la economía peruana, tomando en cuenta del impacto de la pandemia en el país; cabe recordar que la COVID-19 ha tenido efectos negativos sin precedentes en el Perú, tanto en el ámbito sanitario, como en la economía y en el mercado laboral. Asimismo, contiene un análisis del sector de la micro y pequeña empresa y aborda los factores de la informalidad que afecta a nuestro país.

Se proyecta que la actividad económica se contrajo en 11,0% en el período 2020, principalmente, por 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 implementadas para mitigar la expansión de la COVID-19. 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 información oficial, en el trimestre Julio-Agosto-Septiembre del año 2020 comparado con similar trimestre del año 2019, la población ocupada del país disminuyó en 17,1%, que equivale a 2 millones 942 mil 400 personas.

En el trimestre móvil de análisis, la población ocupada en empresas de 11 a 50 trabajadores disminuyó en 38,0% (500 mil 600 personas), seguido de las grandes empresas con más de 50 trabajadores en 30,1% (1 millón 158 mil 700) y en las pequeñas unidades económicas de 1 a 10 trabajadores en 10,7% (1 millón 291 mil 500).

Según los datos oficiales, se observa que los efectos de la pandemia debido a la emergencia por el Covid-19 se centró 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 auto empleados, independientes e informales.

El Banco Central de Reserva (BCR) estimó que en el 2020 el nivel de pobreza en el Perú aumentaría de 20.2% a 27.4%, un fuerte incremento debido a la caída del PBI, afectado por las restricciones de la cuarentena.

El sector de la micro y pequeña empresa
De acuerdo con cifras del Ministerio de la Producción que toma como fuente el Registro Único de Contribuyentes de la SUNAT, en el 2018, las micro y pequeñas empresas (MYPE) representaron el 99.6% de las empresas peruanas y emplearon a un 57.3% de la población económicamente activa (PEA). Asimismo, de acuerdo estimaciones de COMEXPERÚ, usando la Encuesta Nacional de Hogares del INEI (ENAHO), en el 2019, las MYPE registraban ventas anuales, las cuales equivaldrían al 19.3% del PBI.

Una característica de este importante sector es que opera en un contexto de informalidad. Así, según la ENAHO, la informalidad de estas empresas, medida por su condición de registro frente a la SUNAT, alcanzó un 83.8% en 2019.

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 (16,0%), transportes y almacenamiento (8,7%) y actividades de servicios de comidas y bebidas (7,8%), entre las más representativas.

La actividad informal en el Perú

La informalidad en el país, tiene dos dimensiones a considerar: la producción y el empleo. Según estimaciones del INEI, en el año 2018, el 19% del PBI nominal en el Perú fue generado por el sector informal[4]. El sector informal se refiere a las unidades productivas no constituidas en sociedad que no se encuentran registradas en la administración tributaria. En ese período, 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%).

El mercado laboral peruano es heterogéneo y presenta niveles de informalidad por encima del 75%. Según el INEI, haciendo un análisis para el año móvil octubre 2019- septiembre 2020, las empresas entre 1 a 10 trabajadores concentran 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.

Por efecto de la pandemia 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% respectivamente.

La gran mayoría de los que trabajan en establecimientos de 1 a 10 trabajadores tienen empleo informal. Así, el 87,3% de los trabajadores no tienen seguridad social o trabajan en unidades de producción no registradas, le sigue las empresas de 11 a 50 trabajadores con 48,4% y las empresas de 51 y más trabajadores con 17,7%. Según ramas de actividad, el 89,0% de los empleos en la Agricultura/Pesca/ son informales, seguido de Construcción con 80,8%, Comercio con 73,1%, Manufactura con 62,8% y Servicios con 58,0%.

No cabe duda que la informalidad tiene una alta participación en todo el país; frente a ello, es importante conocer sus principales características y la dinámica económica en las diferentes regiones del país, sobre todo cuando se plantean marcos de actuación o se definen políticas referidas a la actuación empresarial.

4. INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática). (2018). Cuenta Satélite de la Economía Informal en Perú.

4. POSICION EMPRESARIAL EN EL PNA

Conscientes de la necesidad de contar con un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos que cumpla los principios de objetividad, consenso y proactividad y que reconoce el aporte de la actividad empresarial formal al crecimiento y desarrollo del país, desarrollamos el presente documento que sirva de base para adopción final de un PNA sujeto a revisión periódica en el tiempo a cargo de una instancia de alto nivel en el Poder Ejecutivo.

La Posición Empresarial expresada en el presente documento, tiene su base en los siguientes instrumentos:

1. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.
2. Las Líneas Directrices de la OECD sobre Empresas Multinacionales.
3. Los Lineamientos Estratégicos aprobados en el documento Metodología para la formulación y aprobación del PNA.
4. Las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, en su visita oficial del año 2018.
5. Estudios de la OECD sobre Políticas Públicas de Conducta Empresarial Responsable.
6. Las recomendaciones y conclusiones a los Informes de LB del PNA.
7. La opinión recogida de los representantes de empresas y gremios empresariales del país.

PREDH y Conducta Empresarial Responsable

Un aspecto que consideramos relevante para la construcción del PNA es la recomendación de desarrollar su enfoque basado no solo en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, sino también en la Conducta Empresarial Responsable en el marco de las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales, la cual fue creada considerando un enfoque multidimensional de la actividad empresarial, pues recoge la perspectiva del respeto de los Derechos Humanos, pero además da relevancia al aporte de las empresas en la generación de valor a la sociedad, a través de la implementación por ejemplo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Siendo este el enfoque de CER, resulta necesario abordar la perspectiva tanto de los PR como de la Conducta Empresarial Responsable -CER que refleja el sentido del ámbito empresarial sin perjuicio del tamaño de la empresa, su origen o sector económico en el que se desarrolla.

Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

La Agenda 2030 fue aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015 y compromete a Estados, empresas y actores de la sociedad civil al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de un plan de acción *a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia*.

Los Estados miembros de la Naciones Unidas reconocen el enorme desafío que implica lograr tales objetivos por ello, establecieron 169 metas de carácter integrado que abarcan las esferas económica, social y ambiental, de las cuales 156 tienen relación con los Derechos Humanos. Y conforme lo señala el propio texto constitutivo, al adoptarla, los Estado *se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación*[5]. En el Perú, el CEPLAN viene canalizando la información relacionada al avance del Perú en materia de cumplimiento de los ODS y el Instituto Nacional de Estadística e Informática, ha incorporado estos indicadores de gestión.

5. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda- 2030-para-el-desarrollo-sostenible/

Por lo expuesto, resulta sustancial y coherente integrar en el presente proceso la situación del Perú frente a los ODS, no solo porque el Estado cuenta con instancias creadas para su seguimiento, registro y reporte de cumplimiento y este proceso puede convertirse también en un espacio de toma de conciencia sobre el nivel de avance en cada uno de los 17 ODS, así como las metas y prioridades que nos planteamos y cómo desde el Estado, las empresas y sociedad para contribuir en su implementación.

La perspectiva sobre los ODS y las prioridades adoptadas por el Estado peruano como información básica a tener presente en el proceso de formulación del PNA fue solicitado por el sector empresarial desde la primera sesión de la mesa multiactor y consideramos que el presente proceso, debe contar con un capítulo propio en el PNA para concordar los esfuerzos en torno a las actividades empresariales frente a los Derechos Humanos lo cual redundará en el avance en el cumplimiento de la Agenda 2030, ya que que la Agenda 2030 es una agenda de derechos humanos

Objetivos Estratégicos del Plan Nacional de Acción

El presente documento sobre Posición Empresarial, plantea los Objetivos Estratégicos del PNA, concordante con los cinco (05) Lineamientos Estratégicos aprobados en la Metodología para la formulación y aprobación del PNA, el cual abarca los tres pilares propios de los PREDH.

PILAR 1:
EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

El Estado peruano debe brindar las condiciones habilitantes para el ejercicio de los Derechos Humanos en el país. Sus principales obligaciones en materia de Derechos Humanos así lo consideran.

Para dar cumplimiento a los compromisos asumidos el Estado debe asegurar que todas las entidades estatales que configuran las prácticas empresariales en primer lugar sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y así las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos. Esta tarea 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 conozcan cuál es su rol en la protección de los derechos humanos. En el PREDH a esto se le conoce como la coherencia política.

La participación de los distintos sectores de la sociedad es crucial para generar mejores condiciones de gobernabilidad.

Pensar entonces en generar condiciones desde el Estado para el ejercicio de los derechos humanos, involucra también a las empresas, sobre todo cuando de manera conjunta se busca establecer pautas que evite la vulneración de los derechos humanos. Sin embargo, para que ello suceda, el deber de respetar los Derechos Humanos debe estar liderado por un aparato estatal eficiente, que brinde el acceso a los servicios esenciales a la población.

El Deber de Proteger los Derechos Humanos se instala en el marco previamente señalado, el cual conforme a los Principios Rectores obliga al Estado a:

a. Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias.
b. Asegurar que otras leyes y normas que

rigen la creación y las actividades de las empresas como el derecho mercantil, no restrinja sino propicien el respeto de los derechos humanos.

c. Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos.
d. Alentar a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Como bien lo señala el documento "Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en el Perú: Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (MINJUS, 2019), corresponde 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.

En tal sentido, la emisión de leyes y normativa, sin la rigurosidad de una evaluación de calidad regulatoria, la falta de análisis del costo-beneficio de las normas, el exceso de formalismo y burocracia que le agrega sobrecostos innecesarios a los procedimientos, trámites, licencias; hacen que la actividad informal, principal escenario de violación de los Derechos Humanos y de generación de actividades delictivas, haya crecido de manera tan significativa en las últimas décadas.

Asimismo, concordante con el documento citado, respecto al asesoramiento a las empresas dicha acción deberá incluir el intercambio de buenas prácticas que aplican las empresas en diversos sectores del país y que durante el proceso del PNA el sector empresarial ha puesto en manifiesto a través de diversas conferencias y espacios de reflexión gestados en el marco de la Mesa Multiactor.

Un capítulo de especial observancia en este deber de proteger los Derechos Humanos por parte del Estado, radica en la propia actividad empresarial estatal. Los Principios Rectores definen una serie de obligaciones a cargo del Estado con el objetivo de generar el entorno adecuado de negocios, tales como:

a. Adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, promoviendo la debida diligencia en Derechos Humanos.
b. Ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener impacto sobre el disfrute de los derechos humanos (empresas estatales).
c. Promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales (compras públicas).
d. Asegurar que las entidades públicas que lleven a cabo prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respetivos mandatos, a través de información, capacitación y apoyo pertinente.

Considerando todo lo expuesto, planteamos las siguientes pautas para la formulación del PNA en lo relacionado con el Pilar 1 "Deber de proteger los Derechos Humanos por parte del Estado".

6. Artículo 37 del Reglamento de Organización y Funciones de la PCM: "La Secretaría de Coordinación es el órgano de línea con autoridad técnico normativa, responsable de coordinar las relaciones del Poder Ejecutivo con los demás poderes del Estado, los organismos constitucionalmente autónomos, organizaciones gremiales y demás organizaciones de la sociedad civil, en apoyo al cumplimiento de las funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros":

A. Lineamiento estratégico N° 01: Forjar, promover y consolidar una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial

Es indispensable avanzar hacia la consolidación de una cultura de respeto a los Derechos Humanos en el Perú. En el marco del PNA, este aspecto requiere ser abordado desde diversas perspectivas: (i) institucionalidad en materia de Empresas y Derechos Humanos; (ii) el abordaje de la informalidad (iii) con un sólida y consistente capacitación y formación de capacidades; (iv) luchando contra la corrupción (v) promoviendo una política de prevención y transformación de conflictos; y (vi) fortaleciendo el proceso de consulta previa a los pueblos indígenas.

A.1. Institucionalidad del Estado sobre Empresas y Derechos Humanos

1. A partir de la aprobación del PNA, se plantea que la Comisión de Coordinación Viceministerial adscrita a la Secretaria de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros[6], se reúna periódicamente para conocer el nivel de avance de la implementación del PNA. Para tal efecto, se contará con un Secretario Técnico que tendrá a su cargo verificar y gestionar el PNA.
2. Se plantea que la Secretaria de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, cree un portal web sobre la materia y sea el canal para publicar reportes mensuales, así como divulgar información relevante en torno a la situación de Empresas y Derechos Humanos en el Perú.

A.2. Informalidad

El Estado reconoce la necesidad de abordar y atender el alto grado de informalidad mediante un abordaje específico que permita forjar una cultura de respeto y promoción de los Derechos Humanos.

Para tal fin se plantea revisar el estado de avance de la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019 – 2030 (D.S. 345-2008-EF); el Plan de Fomento de Formalidad del MINTRA (Res. Ministerial 093-2015-TR) y las Políticas de Estado del propio Acuerdo Nacional, donde existen compromisos asumidos por el Estado Peruano para abordar esta problemática, promoviendo resultados con metas medibles a corto plazo.

En aras de garantizar el cabal cumplimiento del PNA y considerando los instrumentos antes indicados se formulan las siguientes medidas:

1. Definir e implementar durante el primer año del PNA, mecanismos efectivos para el tránsito de la informalidad a la formalidad sobre la base de la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, considerando: i) establecimiento de marcos normativos apropiados, ii) acceso a mercados, iii) capacitación, asistencia técnica y asesoría, iv) acceso al crédito, v) acceso y cobertura de la seguridad social, y, vi) la introducción de sistemas simplificados. El objetivo central es promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y empleos.
2. Evaluar los factores, características, causas y circunstancias de la actividad informal en el contexto nacional y local, a fin de fundamentar adecuadamente la aplicación de leyes, políticas y mecanismos para el tránsito hacia la formalización.
3. Reformar la normativa referida a la creación de empresas, revisando los costos de registro y cumplimiento, y mejorando el acceso a los servicios.
4. Extender los mecanismos de fiscalización por parte del Estado a todos los lugares de trabajo en la economía informal, e implementar un programa para el buen empleador, asignando los recursos económicos

suficientes en términos de contratación y capacitación en derechos humanos de los fiscalizadores y la creación de un sistema integral de información por segmentos económicos y áreas urbanas y rurales a nivel nacional.

A.3 Capacitación en materia de Empresas y Derechos Humanos

1. Promover programas de capacitación y sensibilización a los funcionarios y servidores públicos; así como en inspectores administrativos (SUNAFIL, OEFA, entre otros) y Autoridades Judiciales, a fin de que cuenten con el enfoque de los Principios Rectores, Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable en su actuación.
2. Incluir en el plan de capacitación de servidores y funcionarios del sector público un número de horas de capacitación obligatoria sobre Empresas y Derechos Humanos; incluyendo en el marco de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR. Incluir la temática en todos los cursos, programas y capacitaciones que regularmente se realice en el Estado en el marco de Plan Nacional de Derechos Humanos.
3. Desarrollar un programa de capacitación virtual sobre Empresas y Derechos Humanos incluyendo la variable intercultural y sobre población en situación de vulnerabilidad, que sea puesto a disposición de gremios y asociaciones empresariales en alianza con instituciones especializadas.
4. Capacitación sobre Empresas y Derechos Humanos a las organizaciones indígenas a nivel nacional lo cual se realizará a través de la Dirección General de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura.
5. Concordante con el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, incluir en el currículo nacional de la educación básica y de la educación superior las materias referidas a:
   - Valores, ética pública y respeto de derechos humanos, de manera que se convierta en un elemento estructural en la formación de los estudiantes.
   - Construcción de ciudadanía, no solo para el conocimiento de los derechos, sino también de los deberes ciudadanos.

El Ministerio de Educación informará anualmente los avances en la implementación a nivel nacional y sus resultados.

A.4. Lucha contra la corrupción

El Estado coadyuvará esfuerzos para prevenir y detectar irregularidades relacionadas con la corrupción o derivadas de conflictos de intereses.

1. El Estado integrará en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y al Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (D.S. 044-2018-PCM) la perspectiva de Derechos Humanos y el PNA, en particular mediante la debida diligencia basada en el riesgo.
2. La Secretaria de Integridad Pública: Publicar mensualmente los reportes de cumplimiento sobre implementación de: (i) las 69 acciones seleccionadas en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; (ii) las herramientas de rendición de cuentas para los/las funcionarios/as, orientado a la ciudadanía, en todo el aparato estatal, incluido gobiernos regionales y municipales.
3. Estructurar coherentemente la normativa sobre gestión de conflicto de intereses y gestión de intereses, desarrollando las herramientas e instrumentos necesarios para identificar, gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses público – privado.
4. La Contraloría General de la República: Reportar periódicamente el uso y disposición de los recursos del canon en gobiernos regionales y locales, indicando las acciones de control, detección e inicio de procedimientos de investigación en el ámbito de sus facultades.

A.5. Prevención y Transformación de Conflictos Sociales

Los conflictos sociales tienen consecuencias en materia de derechos humanos, la gobernabilidad y en el crecimiento económico del país. Existe consenso en que las causas principales de la conflictividad social son las brechas socioeconómicas en diversas zonas del país. Por ello, se proponen las siguientes medidas:

1. Implementación del Plan Nacional de Infraestructura para la Competitividad (aprobado mediante D.S. N° 238-2019-EF): El cual promueve 52 proyectos de inversión priorizados a nivel nacional con el objetivo de reducir la pobreza en el país bajo la modalidad de Asociación Público- Privada.
2. Fortalecer, promover y desarrollar nuevos modelos de sinergia público-privado: Crear nuevos modelos e incentivos para que el Estado y el sector privado puedan cooperar en la implementación de estrategias de desarrollo territorial[7].
3. Mantener y fortalecer espacios multiactor que vienen generando reflexión y propuestas colectivas: Implica el compromiso institucional del Estado para reforzarlos con miras a mantenerlos en el tiempo. Por ejemplo, dar continuidad a RIMAY[8] y también a los Comités Minero- energéticos[9] y el Plan de Cierre de Brechas de Loreto[10].
4. Regular un Sistema integral de prevención y transformación de conflictos: Aprobar con rango legal, un sistema de prevención y transformación de conflictos para abordar la problemática de conflictividad en el Perú, que incluya la articulación de Alertas Tempranas para una intervención de manera preventiva y coordinada y recoja las lecciones aprendidas en la gestión de conflictos, dotándolo de recursos necesarios para esta gestión.
5. Medidas para prevenir la violencia en caso de conflictos:
   i. Fortalecer las capacidades del MININTER para evaluaciones de riesgo a los derechos humanos por evento y respecto de la afectación del orden público;
   ii. Reorientar el rol de la Defensoría del Pueblo para que su participación contribuya a la prevención y conciliación descentralizada a efectos de evitar actos de violencia y contra el orden público, lo cual incluirá mecanismos de capacitación a los diferentes actores en las Regiones sobre mecanismos formales de reclamación.
6. Mejorar para hacer más eficiente la normativa sobre Obras por Impuestos (OxI): Muchos de los conflictos están relacionados con la falta de servicios básicos en las regiones como pista, veredas, colegios, postas médicas, comisarias, agua, luz, desagüe, etc; esta regulación de OxI ayuda a acelerar el bienestar a través del apoyo del sector privado.

A.6. Derecho a la Consulta Previa de los pueblos indígenas

El Estado debe garantizar los derechos conferidos en el Convenio 169 –OIT, la Ley N° 29785 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001-2012-MC Para ello se compromete a:

1. Elaborar las guías que sean necesarias para los funcionarios respecto de las distintas etapas del proceso de consulta previa (identificación, publicidad, información y diálogo), y respecto de

7. Tales como las agencias de desarrollo territoriales; el desarrollo de mecanismos de Fast track y Project Management Operation (PMO), Building Information Modeling (BIM), entre otros.
8. Espacio de diálogo multiactor permanente entre gremios, empresas, sociedad civil y el Estado para lograr una visión compartida de política pública en el sector minero fuera del ámbito de un conflicto.
9. Son comités liderados por MINEM articulan con los sectores, empresas, sociedad civil y gobiernos subnacionales; reciben preocupaciones e informan sobre los avances en la ejecución de los compromisos, etc.
10. A iniciativa del Viceministerio de Gobernanza Territorial de la Presidencia del Consejo de Ministros se ha elaborado el Plan de Cierre de Brechas (aprobado mediante DS. N° 145-2020-PCM), cuyo objetivo es mejorar las condiciones de vida de la población del ámbito petrolero de Loreto, y en particular, de las comunidades nativas, por medio de una mayor presencia y un accionar articulado del Estado, alineado a las prioridades territoriales consensuadas y a la pluriculturalidad de sus habitantes.

la identificación de afectaciones a los derechos colectivos.

2. Realizar los esfuerzos para cerrar las brechas de información e identificación de Pueblos Indígenas de la Base de Datos del Ministerio de Cultura.
3. Aprobar una metodología para la adopción, elaboración y redacción de acuerdos, que cumplan con los principios invocados en Ley N° 29785 y su reglamento, creando un sistema de seguimiento, monitoreo y rendición de cuentas de los mismos.
4. Aprobar la creación de un registro de asesores de Pueblos indígenas en los procesos de consulta previa.
5. Fortalecer capacidades para la implementación del proceso de Consulta Previa, a través de asistencia técnica de OIT dirigida a funcionarios de las entidades promotoras, del Ministerio de Cultura, de la Defensoría del Pueblo, intérpretes, traductores y facilitadores, incluyendo al personal de las entidades que tienen a su cargo regular la consulta (Ministerios y el Congreso de la República); así como a los pueblos indígenas, sus representantes y asesores, y a las organizaciones empresariales.
6. Activar un mecanismo de cooperación con la OIT para brindar a los operadores de justicia, información especializada y capacitación sobre el desarrollo jurídico del Convenio 169 -OIT y los derechos colectivos de los pueblos indígenas, a fin de que cuenten con elementos suficientes para decidir sobre estas materias.

B. Lineamiento estratégico N° 02: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en ámbito empresarial

El Estado es el principal responsable de proteger y asegurar el respeto de los Derechos Humanos en el Perú. Debe generar las condiciones habilitantes para la garantía del respeto de los derechos humanos, de forma tal que todo ciudadano sienta en el Estado y sus distintas instituciones públicas, que cumplen un rol neutral en la relación de las actividades empresariales y el respeto de los derechos humanos. Para hacer realidad dicho objetivos, se proponen las siguientes medidas:

B.1. Estrategia nacional

1. El Secretario Técnico propondrá una Estrategia Nacional de revisión y adecuación de políticas públicas, la cual será aprobado por la Comisión de Coordinación Viceministerial, con el objetivo de uniformizar las políticas nacionales en relación a la temática sobre Empresas y Derechos Humanos.
2. La estrategia Nacional para la revisión y adecuación de las políticas públicas, incluirá un capítulo sobre acciones del Estado para afrontar las actividades ilegales en el país, con indicadores de gestión y reportes que se incluirán en el Sistema Integral de prevención y transformación de Conflictos.
3. La estrategia Nacional promoverá la articulación pública –privada y de la sociedad civil en la intervención temprana y abordaje de los diversos temas que deban ser incorporados en el marco del PNA, buscando el entorno sostenible y favorable para el desarrollo de la sociedad y de las actividades empresariales.
4. Aprobar una Política de Promoción de Inversiones, Gobernanza y Desarrollo sostenible, liderado desde la PCM en coordinación con el MEF, para abordar los problemas de brechas de infraestructura, sociales y desarrollo humano. Se busca generar las condiciones habilitantes para que las empresas puedan continuar desarrollando sus actividades en espacios territoriales que cuenten con

bajo Índice de Densidad de presencia Estatal (IDE) y del Índice de Desarrollo Humano (IDH). Para tal efecto, se requiere:

- Elaborar e implementar Planes de Desarrollo Territorial en espacios de menor IDH e IDE: Estos planes tienen como finalidad el cierre de brechas socioeconómicas mediante el impulso de proyectos de inversión pública y/o privada.
- Implementar un Programa de fortalecimiento de capacidades a los funcionarios de Gobiernos Regionales y Locales relacionados a la elaboración de proyectos de inversión pública.
- Dotar a la Contraloría General de la República de mayores recursos que se inviertan en formación de capacidades y supervisión técnica a nivel nacional.
- Promocionar e incentivar el Programa de Obras por impuestos (OxI), para agilizar la inversión y el desarrollo en los territorios más vulnerables del país.
- Implementar el Fondo de Adelanto Social (FAS) vinculado a proyectos de inversión a nivel nacional.
- Promover la elaboración de Estudios de Transparencia Regional (EITI), que permitan conocer los recursos que reciben los Gobiernos locales, regionales y universidades e institutos nacionales, como las transferencias de canon y regalías, así como el uso o disposición de tales recursos recibidos del Gobierno Nacional.

B.2. Política Nacional sobre Conducta Empresarial Responsable

1. El Estado diseñará un marco de política pública general para la Conducta Empresarial Responsable en el país, garantizando la coordinación con el sector privado, el análisis del contexto país, y la institucionalidad estatal.
2. Transversalizar el enfoque de derechos humanos en el accionar del Estado.
3. Punto Nacional de Contacto: Fortalecer el rol del Punto Nacional de Contacto adscrito a PROINVERSIÓN para fortalecer el proceso de implementación del PNA en los ámbitos público y privados, así como la generación de espacios de participación y el diálogo con las partes interesadas en materia de Conducta Empresarial Responsable.
4. Gestión y empresas públicas: Fomentar en la Gestión Pública el enfoque de Derechos Humanos en sus actividades con especial énfasis en las empresas públicas. Las empresas que forman parte del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial –FONAFE incluirá en su Libro Blanco el enfoque de Empresas y Derechos Humanos con la perspectiva de implementar la Debida Diligencia en el ámbito de sus operaciones incluyendo a su cadena de suministro y relaciones comerciales.
5. En el marco del Deber de Proteger, las empresas estatales deben contar con Políticas internas de respeto de los Derechos Humanos, así como la gradual y progresiva implementación de la debida diligencia en cumplimiento del marco de los Principios Rectores.
6. Contratación pública: El Estado propiciará el marco normativo aplicable para el sistema de compras públicas que recoja el enfoque de protección de derechos humanos, como un instrumento de política pública para promover la formalización y progresivamente la inclusión por etapas de consideraciones de Conducta empresarial Responsable en los procesos de contratación pública del Perú.
7. El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado -OSCE, aprobará los lineamientos para implementar el Programa de Compras Públicas Sostenibles a los cuales se incorporará los criterios y certificaciones sobre CER, con porcentajes mínimos de adquisición, niveles de monitoreo en la implementación y reportes anuales sobre resultados, privilegiando la compra de bienes y servicios a empresas micro y pequeñas empresas que las invite al tránsito a la economía formal.

C. Lineamiento estratégico N° 03: Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas públicas y privadas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por impactos de sus actividades

Las actividades empresariales se llevan a cabo en el sector privado y público; en consecuencia, proponemos las siguientes acciones, cuyo abordaje requiere del compromiso de servidores y funcionarios públicos motivados, informados y que desarrollen sus funciones en un contexto viable y garante de sus propios derechos fundamentales.

C.1. Derechos laborales

El respeto a los derechos fundamentales del trabajo resulta sustancial para el éxito de la implementación de un PNA a todo nivel. El Estado debe predicar con el ejemplo por lo que se propone:

1. Continuar, respaldar y fortalecer los esfuerzos de SERVIR con el objetivo que las entidades públicas cuenten con funcionarios y equipos gerenciales especializados, con las mejores prácticas de gestión pública, sujetos a la meritocracia y condicionada su permanencia a los objetivos por resultados de cada sector.
2. Unificar el régimen de contrataciones de servidores y funcionarios públicos en uno solo que reconozca las mismas condiciones laborales que se exige al régimen común privado.
3. Generar la normativa para que la SUNAFIL pueda supervisar también a todas las entidades públicas, independiente del régimen laboral al que están sujetos, para detectar y abordar las situaciones sobre violaciones de los derechos laborales en el ámbito público, en particular en cuestiones tales como cumplimiento de los derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo, trabajo forzoso e infantil, así como la no Discriminación. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo asegurará que las autoridades pertinentes (a nivel central y regional) tengan suficientes recursos y capacidad para supervisar el cumplimiento por parte de las instituciones públicas y responder a cualquier violación.

C.2. Medio Ambiente

La protección ambiental se constituye en pilar fundamental en la planificación y gestión empresarial sostenible. Teniendo como marco el derecho a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida reconocido en la Constitución y los objetivos de la Agenda 2030, resulta prioritario el impulso a las siguientes medidas:

1. Impulsar una lucha frontal contra las actividades ilegales generadoras de graves impactos ambientales, como la minería ilegal, tala ilegal, extracción ilegal de especies de flora y fauna, entre otras.
2. Fortalecer las coordinaciones entre los distintos niveles de gobierno, a fin de impulsar estrategias conjuntas no solo para la lucha contra la ilegalidad, sino además para la adecuada promoción, seguimiento y consolidación de los procesos de formalización, cuando ello sea posible.
3. Garantizar un trabajo articulado de las distintas entidades con competencias ambientales, generando su acceso a tecnología que permita implementar la interoperabilidad entre ellas y un manejo integrado de la información.
4. Difundir a nivel nacional sobre los mecanismos habilitados por el marco legal vigente sobre el acceso a la información pública ambiental, garantizando el seguimiento a su efectividad.
5. Impulsar que todas las actividades productivas, sin excepción, cuenten con normas sectoriales que regulen la gestión ambiental en todas las etapas de su desarrollo y con instrumentos para

el control y medición de parámetros ambientales (LMPs entre otros).

6. Impulsar la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la supervisión y fiscalización ambiental del OEFA, respecto a todas las actividades productivas sujetas al SEIA, habilitando su intervención incluso respecto a actividades bajo competencia de gobierno nacional, regional y local, considerando:
   i. la racionalización, simplificación y predictibilidad de los procedimientos, incluyendo reducción de costos de trámites y multas;
   ii. estrategias de intervención eficientes en los procesos de formalización.
7. Promover y fortalecer las capacidades de los funcionarios y servidores públicos de las distintas entidades con competencia en materia ambiental, a fin de garantizar la idoneidad en el ejercicio de sus funciones de protección del ambiente.
8. Promover y generar mecanismos de incentivo para que el sector empresarial, individual o gremialmente, implementen medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, que contribuyan al cumplimiento de los compromisos del Estado frente a la comunidad internacional en esta materia, priorizando su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que correspondan.
9. Impulsar el fortalecimiento institucional en la gestión del agua, priorizando un enfoque multisectorial, de forma tal que trascienda a su vinculación con algún sector específico, en favor del impulso de una política de gestión de recursos hídricos que apunte a atender las distintas necesidades vinculadas al acceso a este recurso, priorizando el uso con fines poblaciones a través de la reducción de brechas de infraestructura[11]. Modernizar la Autoridad Nacional del Agua (ANA) para que cumpla su rol de manera eficiente y eficaz, evitando con especial énfasis el uso informal del agua.
10. Impulsar la eficiencia en el uso del agua, por todas las actividades usuarias del recurso, poblacionales y productivas, generando parámetros objetivos para su verificación e incentivos para su cumplimiento.
11. Generar mecanismos de promoción para la remediación de pasivos ambientales.

C.3. Rendición de cuentas

1. El Instituto Nacional de Estadísticas, incluirá en el cuestionario de las investigaciones estadísticas a empresas como la Encuesta Nacional a Empresas y la Encuesta Económica Anual que realiza, preguntas relacionadas sobre los PR, la Debida Diligencia y la CER.
2. El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial –FONAFE incentivará que las empresas públicas incorporen en sus reportes información sobre los avances en su política derechos humanos y la implementación de la debida diligencia.
3. El PNC coordinará la elaboración de una Guía recomendatoria para que las empresas reporten los compromisos asumidos en materia de derechos humanos.

11. Para dicho fin, tener presente que el uso de agua con fines poblacionales es una prioridad en el marco de la Ley de Recursos Hídricos; mientras que el acceso a agua potable ha sido incorporado en la Constitución como un derecho fundamental.

PILAR 2:
LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores establecen las responsabilidades de las empresas de respetar los Derechos Humanos, lo cual significa abstenerse de infringir los derechos humanos y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Esa es la pauta central que debe guiar el trabajo empresarial de la mano con la generación de empleo, la competitividad y el crecimiento económico.

En tal sentido, la responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

a. Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos.
b. Hagan frente a las consecuencias, cuando se produzcan.
c. Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

En los últimos años, las empresas formales han venido respondiendo positivamente hacia una responsabilidad empresarial sostenida, incorporando en algunos casos los factores ambientales, sociales y de gobernanza en sus actividades; en otros, adhiriéndose a estándares de actuación mundial como el Pacto Global o los Objetivos de Desarrollo Sostenible; adoptando políticas y compromisos de sostenibilidad que abarcan toda su cadena de valor hasta aquellas que han incorporado como parte esencial de su cultura corporativa, Políticas de Derechos Humanos acorde a los Principios Rectores, las líneas Directrices de la OECD, entre otras como Certificaciones Internacionales que regulan su modelo de gestión en diverso ámbito. Se trata de empresas que van más allá del cumplimiento del marco normativo y de la maximización de sus utilidades, buscan constituirse en ciudadanos corporativos que agregan valor social al país.

Sin embargo, el gran reto se encuentra en la aplicación de los Principios Rectores en el gran sector de la micro y pequeña empresa. Es en este punto, que se requiere de un Estado que aborde los diversos tipos de maduración empresarial con sentido de objetividad y racionalidad, siendo que un Plan Nacional de Acción - PNA no puede ser aplicable con similares compromisos tratándose de la gran empresa formal, respecto a la micro o pequeña. Este es un factor decisivo para que el PNA sea eficaz y valioso en la construcción de una agenda progresiva hacia el establecimiento de un estándar de actuación óptimo de las actividades empresariales y los Derechos Humanos.

Otro elemento sumamente importante es el abordaje de las actividades informales. Existe un claro nexo entre la actividad de la economía informal y el mayor riesgo de impacto directo sobre los derechos humanos, puesto que la actividad informal opera fuera de los marcos jurídicos y de fiscalización.

En consecuencia, los objetivos estratégicos propuestos concordante con el Pilar 2, son los siguientes:

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

D.1. Responsabilidad Social Empresarial y Principios Rectores

Existen múltiples empresas en el Perú que se encuentran adscritas al Pacto Global y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de manera voluntaria, que presentan anualmente sus Reportes de Sostenibilidad y que cuentan con políticas y programas de Responsabilidad Social Empresarial que abordan materias de Derechos Humanos. Se busca aprovechar y destacar tales avances hacia las inversiones con enfoque en derechos, con las medidas siguientes:

1. Promover y resaltar el enfoque de los Principios Rectores en las iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial que vengan implementando las empresas para que el respeto a los Derechos Humanos sean el marco de actuación, en especial en las siguientes líneas temáticas: prácticas laborales, gestión ambiental, gestión social, gobierno corporativo y gestión en la cadena de suministro.
2. Aumentar la visibilidad de las buenas prácticas sobre Responsabilidad Social Empresarial que tengan un impacto social y que cuenten con principios de rendición de cuentas, reportes y canales adecuados en caso de reclamaciones y/o consultas, que muestren el tránsito hacia los Principios Rectores y la CER. Para tal efecto, se convocará a instituciones expertas en Responsabilidad Social Empresarial para el desarrollo de guías y herramientas para empresas.

D.2. Organizaciones o asociaciones empresariales

Las organizaciones empresariales son sustanciales para el logro de los objetivos planteados por el PNA, pues son canales directos de coordinación con diversos sectores económicos de la actividad empresarial y cuentan con la participación activa de líderes empresariales en las acciones e iniciativas que impulsan, en consecuencia:

1. Impulsarán el conocimiento y la institucionalidad sobre Derechos Humanos en los gremios empresariales y Cámaras de Comercio a nivel nacional, con el objetivo de abordar el seguimiento e implementación del PNA.
2. Fomentarán, en alianza con el Sistema de las Naciones Unidas en el Perú, sus agencias especializadas, y los sectores productivos del Estado, el desarrollo de guías sectoriales para la identificación de riesgos potenciales y reales a los derechos humanos, por parte de las empresas.
3. Alentarán acciones que incentiven la incorporación gradual de los Principios Rectores y la Conducta Empresarial Responsable, incluyendo el desarrollo de programas de capacitación virtuales y presenciales, dirigido a empresas, funcionarios y colaboradores, así como su cadena de suministro.
4. Contarán con mesas de trabajo y/o comités especializados para abordar y de ser el caso, asesorar a las empresas a través de la alianza con instituciones especializadas para que adopten, mediante procesos de mejora continua, los Principios Rectores e implementen la debida diligencia de manera gradual y progresiva; adopten fórmulas para que las empresas establezcan mecanismos accesibles de quejas y reclamos, transparentes y eficaces con el fin de prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos en derechos humanos que puedan causar sus actividades; y, se identifiquen mecanismos para evaluar el cumplimiento de los Derechos

Humanos en la cadena de suministro.

5. Fomentarán que las empresas formales, en su ámbito de actuación, promuevan el tránsito hacia la formalidad de MYPES a través de su cadena de suministro.
6. Reconocerán las buenas prácticas y los casos empresariales que cuenten con procesos implementados de debida diligencia en el marco de la CER de forma tal que la actividad empresarial considere como parte de su lenguaje el concepto de inversiones con enfoque en el respeto de los derechos de las personas.
7. Promoverán la adhesión empresarial a iniciativas internacionales voluntarias como el Global Compact de las Naciones Unidas con la finalidad de buscar la incorporación de sus Principios Universales en las políticas corporativas.
8. Fomentarán iniciativas de alianza público-privada para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la reducción de brechas socioeconómicas.

D.3. Lucha contra la corrupción

1. Impulsar en las empresas la adopción de medidas preventivas contra la corrupción en general y el soborno en particular mediante la debida diligencia basada en el riesgo.
2. Elaborar directrices y otros mecanismos de orientación, y facilitar la denuncia a las autoridades públicas de sospechas de corrupción en el sector privado sin temor a represalias.
3. Implementar Pactos de Integridad Empresarial basado en estándares y buenas prácticas internacionales en gobierno corporativo en asuntos tales como: anticorrupción, formalidad, derechos laborales, conflicto de intereses, defensa de la competencia, transparencia, entre otros, etc. Adicionalmente, implementar el compliance anticorrupción y certificarlo de ser el caso.

D.4. Sector de la Micro y Pequeña Empresa

1. Con la asistencia técnica de la OIT potenciar las capacidades de los gremios MYPES representativos con la finalidad de generar servicios dirigidos a capacitar y acompañar en la implementación de políticas empresariales referidas al respeto de los derechos humanos.
2. Generar alianzas entre gremios de la MYPE y organismos internacionales para programar acciones de sensibilización acerca de la importancia de los Principios Rectores dirigidos a las micro y pequeñas empresas.
3. En asociación entre gremios MYPES y organismos especializados, brindar servicios informativos sobre las normas internacionales y los instrumentos para la aplicación del pilar 2 referido al respeto de los derechos humanos.
4. Promover acciones dirigidas a atender el transito hacia la formalización de micros y pequeñas empresas, considerando como marco los Principios Rectores, con especial énfasis en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la erradicación del trabajo infantil.

D.5. Agenda común

Las organizaciones representativas y de la sociedad civil, juegan un rol fundamental en el monitoreo de las acciones propuestas en el PNA. Para tal efecto, el Estado, las empresas y la sociedad civil acuerdan –en el marco de la implementación del PNA- impulsar espacios de coordinación descentralizado y representativo con los tres actores claves del proceso, crear sinergias y asegurar la coherencia de las acciones de seguimiento y monitoreo del PNA. Para tal efecto:

1. Acuerdan comprometerse a desarrollar canales formales de resolución de conflictos para fomentar un clima de paz, en el marco del Sistema de Prevención y Transformación de Conflictos Sociales.
2. Solicitarán información a todos los actores involucrados en caso de conocer denuncias o posibles afectaciones a las personas en el marco de la actividad empresarial.

PILAR 3: ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN

El principio fundacional del Pilar 3 se sustenta en la obligación de los Estados de tomar las medidas que fueren apropiadas para garantizar, sea por las vías judiciales, administrativas o extrajudiciales que cuando se produzcan violaciones a los derechos humanos existan mecanismos idóneos para una reparación eficaz.

Este aspecto resulta sustancial respecto al deber de proteger los Derechos Humanos por parte de los Estados. Sin adecuados mecanismos para canalizar, atender, analizar, hacer un seguimiento y resolver una denuncia por violación a los derechos humanos, los Principios Rectores pierden eficacia. Es por ello, que el acceso a mecanismos adecuados de remediación y reparación, importa la existencia de instituciones o instancias accesibles a todas las personas, cualquiera sea su lugar de residencia, idioma, creencia, identidad de género o condición social; que exista un público conocimiento de la existencia de tales canales de atención e incluso ofrecer el apoyo económico para ello.

La reparación busca contrarrestar o reparar cualquier daño o afectación a los derechos humanos que se haya producido contra una persona. La reparación puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas, devolución de gastos, sanciones administrativas e incluso penales y pueden incluir garantías de no repetición; deben basarse en procedimientos de reclamación imparciales, predictibles, accesibles y protegidos de toda forma de corrupción.

Para que los procedimientos de reclamación cumplan con su objetivo requieren ser confiables, sin interferencia de tipo alguno y que quienes tengan a su cargo la deliberación, se encuentren ajenos a cualquier conflicto de interés. Las personas afectadas tienen que sentir plena libertad de que no existirán represalias y que pueden acceder a la información y la asesoría adecuada para el ejercicio de su derecho. Deben contar con plazos procesales de público acceso y en el caso de mecanismos de reclamación operacional (es decir propios de la empresa), el diálogo y la búsqueda de consensos debe ser el factor que prime.

E. Lineamiento estratégico N° 05: 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

E.1. Mecanismos judiciales

Desarrollar y/o reforzar la capacidad institucional desde lo formativo, práctico y la especialidad, de los órganos de procuración y administración de justicia en materia de derechos humanos y empresas.

1. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, realizará un estudio que determine las brechas de acceso a mecanismos judiciales de reparación en derechos humanos a nivel nacional y brindará medidas correctivas.
2. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, emitirá cartillas informativas y con enfoque intercultural sobre los mecanismos judiciales existentes y sus procedimientos; así como prestar asistencia a los grupos vulnerables a fin de que puedan acceder a los mecanismos judiciales de forma asequible, adecuada, oportuna y no discriminatoria.
3. Visibilizar y difundir las herramientas existentes en el marco jurídico nacional

y las experiencias en materia de reparación en casos que involucren la responsabilidad empresarial del sector público y privado por impactos adversos en los derechos humanos.

E.2. Mecanismos extrajudiciales

1. El Ministerio de Justicia debe promover que los centros de arbitraje de conciliación y mediación sean reales y efectivos mecanismos complementarios a la justicia para la solución de reclamaciones y denuncias en materia de derechos humanos.
2. El Ministerio de Justicia debe articular con entidades de diálogo, supervisoras y fiscalizadoras para que sus mecanismos de resolución de controversias consideren la materia de derechos humanos y empresas.
3. El Ministerio de Justicia deberá proveer el marco para que estos mecanismos extrajudiciales desplieguen sus actividades, brindándoles legitimidad para constituirse como válidos para reparar en materia de derechos humanos y empresas. Para ello estos mecanismos deben tener las siguientes características
   a. Legítimos: deben suscitar la confianza de los grupos de intereses a los que están destinados y responder al correcto desarrollo de los procesos de reclamación.
   b. Accesibles e interculturales: deben ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos.
   c. Predecibles: deben disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario de cada etapa, y aclarar los posibles resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación.
   d. Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto.
   e. Transparentes: deben mantener a las partes en un proceso de reclamación de su evolución y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego.
   f. Compatible con los derechos: asegurar que resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
   g. Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.
   h. Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

4. Fortalecer la capacidad operativa y técnica del Punto Nacional de Contacto -PNC y explorar la posibilidad de establecer mecanismos de colaboración con la Defensoría del Pueblo. Promover que el PNC se constituya como agente para lograr la coherencia entre las políticas públicas y como promotor de la CER en todo el gobierno a través de las medidas siguientes:
   a. Asegurar que el PNC participe en el órgano de coordinación interministerial creado para los fines de seguimiento y gestión del PNA.
   b. Brindar al PNC los recursos y la capacidad técnica suficiente para poder desempeñar un papel efectivo que contribuya a la gestión del PNA.
   c. Asignar al PNC en el desarrollo del PNA, actividades concretas en su

rol de promover las inversiones con enfoque en derechos.

d. Suscribir una alianza entre el PNC y la Defensoría del Pueblo para ayudar a esta última a crear capacidad en materia de CER y buscar sinergias entre sus respectivas funciones de manejo de casos.

e. Explorar la posibilidad de cooperar con otros mecanismos de reparación no judiciales.

5. Establecer y/o reforzar los mecanismos de reclamación a nivel operacional, de conformidad con el Principio Rector 31.

CONFIEP

Propuesta Empresarial del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

Mayo de 2021