RUTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL PERÚ

MEMORIA DEL CONVERSATORIO

PERÚ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
DEFENSORÍA DEL PUEBLO
idehpucp INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS
PUCP

RUTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN EN EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL PERÚ

MEMORIA DEL CONVERSATORIO

idehpucp
INSTITUTO DE DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS

PUCP

Rutas para la implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos en el Perú
Memoria del conversatorio
Cristina Blanco
Claudia Lovón

Primera edición digital: junio de 2018

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
Tomás Ramsey 925, Lima 17 - Perú
Teléfono: (51-1) 626-200, anexos: 7500 y 7501
ideh@pucp.pe
www.idehpucp.pucp.edu.pe
https://www.facebook.com/IDEHPUCP/

Diseño y diagramación: Camila Bustamante

ISBN 978-612-47767-1-7
Publicación digital disponible en **http://idehpucp.pucp.edu.pe.**

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

La cuestión de las empresas y los derechos humanos entró definitivamente en la agenda política mundial y atrajo la atención de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en la década de los 90. Desde entonces se han dado diversas iniciativas para fomentar la incorporación de los derechos humanos en la lógica empresarial. Sin duda la más exitosa al momento es el marco de la ONU de "proteger, respetar y remediar". A partir de este marco, se adoptaron los "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos" (Principios Rectores) que fueron acogidos por el Consejo de Derechos Humanos de dicha Organización en 2011.

Desde su aprobación, se cuenta con lineamientos claros sobre las responsabilidades diferenciadas, pero complementarias, que tienen los Estados y las empresas en este ámbito. Los Principios Rectores se encuentran estructurados en tres pilares centrales: (i) el deber del Estado de **proteger** a las personas bajo su jurisdicción frente a afectaciones de derechos humanos cometidos por empresas; (ii) la obligación de las empresas de **respetar** los derechos humanos; y (iii) la necesidad de disponer de vías más efectivas para **remediar** los impactos negativos causados.

El deber de respetar los derechos humanos es exigible a todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector, y representa la «expectativa social más elemental en relación con las empresas»[1]. Respetar es entendido como abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a impactos negativos que generen sus actividades. Este deber es desarrollado en los Principios Rectores a través de nueve principios operativos que, entre otros puntos, exigen contar con un compromiso político del más alto nivel y actuar con la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos. Esta es la tendencia mundial sobre una nueva manera de hacer negocios, en la que el respeto de los derechos humanos y las exigencias éticas mínimas que estos reflejan, determinan también un éxito empresarial basado en criterios de sostenibilidad, competitividad e innovación.

Los Principios Rectores han marcado el inicio de una nueva etapa, con retos renovados. Se cuenta con un marco global con una base política fuerte pero se tiene como uno de sus principales desafíos promover su aplicación práctica y efectividad. Tras su aprobación en 2011, vienen teniendo lugar importantes procesos de adecuación a estos parámetros. Han llevado, por ejemplo, a la actualización de las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)

1 ONU. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos.* A/HRC/8/5. 7 de abril de 2008. p. 1.

para Empresas Multinacionales, la Iniciativa de Reporte Global de presentación de informes, y la norma ISO 26000. También tienen relevancia de cara a la Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

A nivel de los Estados se han dado avances importantes, sobre todo a través de la aprobación e implementación de Planes Nacionales de Acción (PNA) sobre Empresas y Derechos Humanos, como instrumentos que permiten operativizar en el ámbito interno estos Principios. Al momento, dieciséis países de Europa, dos del continente asiático y tres de la región americana cuentan con un PNA, mientras que varios otros se encuentran en proceso de elaboración.

Uno de ellos es nuestro país, a partir del compromiso establecido en el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. En este documento de política pública se estableció como uno de sus cinco lineamientos la implementación de los Principios Rectores, complementados por otros instrumentos internacionales relacionados. Se fijó como acción estratégica la elaboración de un **Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos**, para lo cual se trazaron tres metas: (i) la elaboración de una metodología para hacer la línea de base, diagnóstico y PNA en 2018; (ii) la elaboración de una línea de base y diagnóstico en 2018; y (iii) la realización de una propuesta de PNA para el 2019. Esta iniciativa fue saludada por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas en su informe de 2018 sobre su visita a Perú.[2]

En este contexto, el **15 de junio de 2018**, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) y la Defensoría del Pueblo, con el apoyo del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP) y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos (ACNUDH) en Perú, realizaron el evento "**Rutas para la Implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos**". La actividad tuvo como propósito brindar un espacio de diálogo e intercambio entre los distintos actores que participarían en el proceso de elaboración del PNA, para crear insumos que sirvan para la etapa formal de elaboración de la metodología, línea de base y diagnóstico.

El evento se organizó en torno a dos momentos. Un primer espacio dirigido a compartir, a través de **dos paneles de discusión**, los principales aspectos sobre los Principios Rectores, la elaboración de un PNA y el acercamiento a experiencias de Colombia, Chile, México y la Unión Europea, donde ya se cuenta o se está en proceso de contar con un PNA.

2 ONU. 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 de 2018. Disponible en: <http://undocs.org/es/A/HRC/38/48/Add.2>.

I. INTRODUCCIÓN

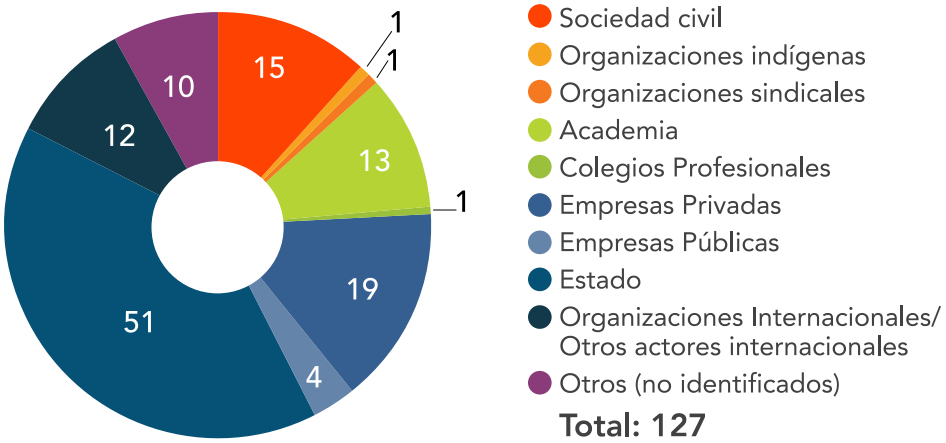
Cuadro 1: Paneles

PANELES	PONENTES
Presentación y bienvenida	- Vicente Gonzáles (Jefe de Gabinete del MINJUSDH) - Fabián Núñez (Secretario de Gestión y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros) - Alicia Abanto (Adjunta para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas de la Defensoría del Pueblo) - María del Carmen Sacasa (Coordinadora Residente del Sistema de las Naciones Unidas) - Elizabeth Salmón (Directora Ejecutiva del IDEHPUCP)
PANEL I: Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y Planes Nacionales de Acción	Moderador: Alonso Cárdenas (Asesor del MINJUSDH) - *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos* Birgit Gerstenberg (Representante Regional para América del Sur de ACNUDH) - *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos como prevención de conflictos sociales* Javier Aroca (Subsecretario de Diálogo y Sostenibilidad de la secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros) - *Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos: Relevancia y propuestas para su implementación* Cristina Blanco (Investigadora senior del IDEHPUCP y docente del Departamento de Derecho de la PUCP) - *El proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos 2018-2021 en el Perú* Mónica Barriga (Directora General de Derechos Humanos del MINJUSDH)
PANEL II: Experiencias de implementación: metodología, contenido y actores	Moderadora: Alejandra Parra (ACNUDH) - *Experiencia del proceso colombiano de Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa* María José Romero (Coordinadora para la implementación del Plan de Acción en Empresas de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en Colombia) - *México: Pasos hacia un Programa de Empresas y Derechos Humanos* Eugenia López (Directora del Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación – PODER) - *Experiencia del proceso europeo* Felipe Palacios (Jefe de Asuntos Económicos y Comerciales de la Unión Europea en Perú) - *Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos en Chile* Juan Pablo Schaeffer (Gerente de División de Desarrollo Sustentable de Colbún - Chile)

I. INTRODUCCIÓN

A este espacio asistió un total de **127 personas**, pertenecientes a los sectores que muestra el siguiente cuadro:

Gráfico 1: Participación en paneles de discusión



En un segundo momento, se realizaron **mesas de trabajo** para recoger las perspectivas principales de distintos sectores en torno a preguntas orientadoras. En este espacio se contó con la participación de **47 personas**, según el detalle que se muestra a continuación:

Gráfico 2: Participación en mesas de trabajo

Esta memoria recoge las principales ideas compartidas en estos dos espacios. El IDEHPUCP espera que este documento sirva como insumo para lograr un proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción en el Perú que se inspire en los Principios Rectores, sea participativo e inclusivo, y se guíe por estándares internacionales y buenas prácticas de experiencias comparadas.

II. PANELES

PANEL I: PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS, Y PLANES NACIONALES DE ACCIÓN

El primer panel tuvo como objetivo explicar los Principios Rectores, y los aspectos primordiales de los PNA y su proceso de elaboración. Para ello, se contó con las ponencias de autoridades, una representante del ACNUDH y una representante de la academia.

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Birgit Gerstenberg, Representante Regional para América del Sur del ACNUDH

Gerstenberg señaló que existían deficiencias en la protección de derechos humanos por parte de las empresas. Enfatizó la necesidad de que exista un marco legislativo para las mismas que regule derechos humanos; especialmente, en temas laborales, medio ambientales y de pueblos indígenas. Destacó que en el proceso de elaboración de un PNA, resultaba necesario un diálogo multiactor para identificar las fallas y los retos que tenía el gobierno.

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos como prevención de conflictos sociales

Javier Aroca, Subsecretario de Diálogo y sostenibilidad de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros

En el marco de la discusión sobre empresas y derechos humanos, Aroca alertó que los reportes sobre conflictividad social muestran que estos se encuentran relacionados en su mayoría a la actividad minera. Enfatizó el compromiso de impulsar una alerta temprana para desarrollar estrategias sociales y monitorear los conflictos activos. En ese sentido, destacó la creación del Viceministerio de Gobernanza Territorial de la Presidencia del Consejo de Ministros, como parte del proceso de incorporación de Perú a la OCDE. Señaló que dicha iniciativa tenía como propósito canalizar la conflictividad de manera institucional, fomentando el diálogo entre actores. Asimismo, comentó algunas de las dificultades que se presentaban en el marco de las mesas de diálogo relacionadas a conflictos sociales.

II. PANELES

Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos: Relevancia y propuestas para su implementación

Cristina Blanco, Investigadora principal del IDEHPUCP y docente del Departamento de Derecho de la PUCP

En su intervención, Blanco señaló que los PNA eran instrumentos que ponían en marcha los Principios Rectores y destacó que una de las razones de su importancia era que estos permitían adaptar los estándares internacionales en la materia al contexto de un país en concreto. Asimismo, dio algunas pautas sobre el proceso de elaboración de este tipo de políticas y el contenido que debían tener. Destacó como aspectos claves en la elaboración de un PNA: i) la base en los Principios Rectores, ii) la adaptación a la problemática nacional, iii) la conducción de procesos inclusivos y transparentes, y iv) la necesidad de una revisión y actualización constante. Finalmente, hizo referencia a algunos aspectos clave para el éxito de este proceso en el Perú.

El proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos 2018-2021 en el Perú

Mónica Barriga, Directora General de Derechos Humanos del MINJUSDH

Durante su ponencia, Barriga explicó que el PNA iba a permitir el disfrute real y efectivo de derechos humanos, así como la construcción de metas. Remarcó que el PNA contribuiría a garantizar el ordenamiento jurídico vigente. Señaló que se buscaba establecer indicadores para identificar la problemática actual. Por último, mostró su compromiso con que el proceso de elaboración del PNA sea participativo, descentralizado, y se guíe por los principios de apertura y rendición de cuentas.

II. PANELES

PANEL II: EXPERIENCIAS DE IMPLEMENTACIÓN: METODOLOGÍA, CONTENIDO Y ACTORES

En el segundo panel, se compartieron las experiencias en la elaboración e implementación de PNA en Colombia y Chile, países que cuentan con uno desde 2015 y 2017 respectivamente, y de México, país que dio ciertos pasos hacia su elaboración. Para ello, se contó con la participación de representantes del Estado, del sector privado y sociedad civil de estos países. Asimismo, se contó con la participación del Jefe de Asuntos Económicos y Comerciales de la Unión Europea en Perú, quien compartió la experiencia de esta organización en relación a los PNA.

Experiencia del proceso colombiano de Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresa

María José Romero, Coordinadora para la implementación del Plan de Acción de Empresas de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos en Colombia

Romero señaló que el proceso de elaboración del PNA colombiano, aprobado en diciembre de 2015, se enmarcó dentro de la Estrategia Nacional de Derechos Humanos. Indicó que se realizaron una serie de talleres que permitieron al Estado conocer las prioridades en la materia. Romero resaltó que el PNA colombiano estableció mecanismos de gobernanza para la implementación del plan, como un Grupo de Trabajo interinstitucional, que se reúne periódicamente, y una Comisión Asesora multiactor que incluye miembros de sociedad civil. Asimismo, remarcó la existencia de mecanismos de seguimiento al PNA, a través de informes anuales.

Para la funcionaria colombiana, los PNA deben ser considerados instrumentos vivos que requieren modificaciones de acuerdo a los cambios del país. En ese sentido, se vienen realizando actualmente nuevos talleres regionales sobre la materia en Colombia. También evidenció el papel que tuvo el PNA para el ingreso de Colombia en la OCDE. Por último, destacó como avances, la elaboración de la primera política en derechos humanos del Ministerio de Energía y Minas e iniciativas multiactor, tales como las Guías Colombia que reúnen a empresas, sociedad civil y Estado.

México: Pasos hacia un Programa de Empresas y Derechos Humanos

Eugenia López, Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación – PODER

López destacó la conformación por organizaciones de la sociedad civil del Grupo Focal, el cual dio acompañamiento desde el inicio al proceso de elaboración del PNA en México y elaboró la línea de base de aquel, en el marco del trabajo de un grupo nacional multiactor. Fue crítica respecto a la falta de participación de empresas estatales, organizaciones sindicales y pueblos indígenas en el proceso, así como por el alcance limitado del PNA debido a otras estrategias existentes.

Resaltó que existieron espacios de socialización durante el proceso, mas no de consulta, y que no hubo una metodología clara sobre cómo se iban a retomar las recomendaciones que se hacían. Por último, señaló que el Grupo Focal se había deslindado del proceso tras la publicación del segundo borrador, pues este no abarcó el tercer pilar de los Principios Rectores referido a mecanismos de remediación. Indicó que el proceso se encuentra actualmente detenido, a pesar de los llamados de organismos internacionales a hacer un proceso participativo y que esperan que el cambio de gobierno permita reactivar la iniciativa.

Experiencia del proceso europeo

Felipe Palacios, Jefe de Asuntos Económicos y Comerciales de la Unión Europea en Perú

Palacios señaló que la Unión Europea participó en la confección de los Principios Rectores y de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Asimismo, resaltó que 16 Estados de la Unión Europea cuentan en la actualidad con un PNA. Dentro de las iniciativas sobre empresas y derechos humanos de la Unión Europea, hizo referencia a la estrategia de responsabilidad empresarial de 2011, su política comercial y la publicación de guías para distintos sectores. Finalmente, señaló que la Unión Europea se encontraba cooperando en la implementación del PNA en Perú y estaba comprometida con este proceso.

Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos en Chile

Juan Pablo Schaeffer, Gerente de División de Desarrollo Sustentable de Colbún

Schaeffer relató que el proceso de elaboración del PNA en Chile comenzó en 2015 con la confección de la línea de base. En agosto de 2017, tras una etapa de diálogo ciudadano, el PNA fue lanzado por la entonces Presidenta Michelle Bachelet con la presencia de John Ruggie, ex Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Para Schaeffer, el compromiso con los derechos humanos se viene instalando actualmente en las empresas, especialmente en empresas multinacionales. Destacó que se trata de un proceso era complejo y que implica un cambio cultural.

Algunas de las acciones que los Estados esperan de las empresas en materia de derechos humanos son, para el Gerente de División de Desarrollo Sustentable de Colbún, el respeto a la legislación, conocer y capacitar a sus trabajadores sobre los Principios Rectores y otras normas internacionales, aplicar debida diligencia en su cadena de producción y suministros, y establecer mecanismos de remediación. Por último, resaltó iniciativas en la materia que cuentan con participación de las empresas, tales como “Acción Empresas” y “Pacto Global Chile”.

III. MESAS DE TRABAJO

En la segunda parte del evento, los representantes de distintos sectores se agruparon en mesas de trabajo para intercambiar puntos de vista en torno a cuatro preguntas orientadoras que se muestran a continuación:

Gráfico 3: Preguntas orientadoras en mesas de trabajo

Las mesas de trabajo tuvieron como propósito el intercambio de ideas entre los distintos actores. No se pretendió con ello una validación de la futura metodología o línea de base del PNA, sino obtener insumos para su definición. En cada mesa hubo un moderador de las intervenciones y un relator a cargo del registro de las participaciones.

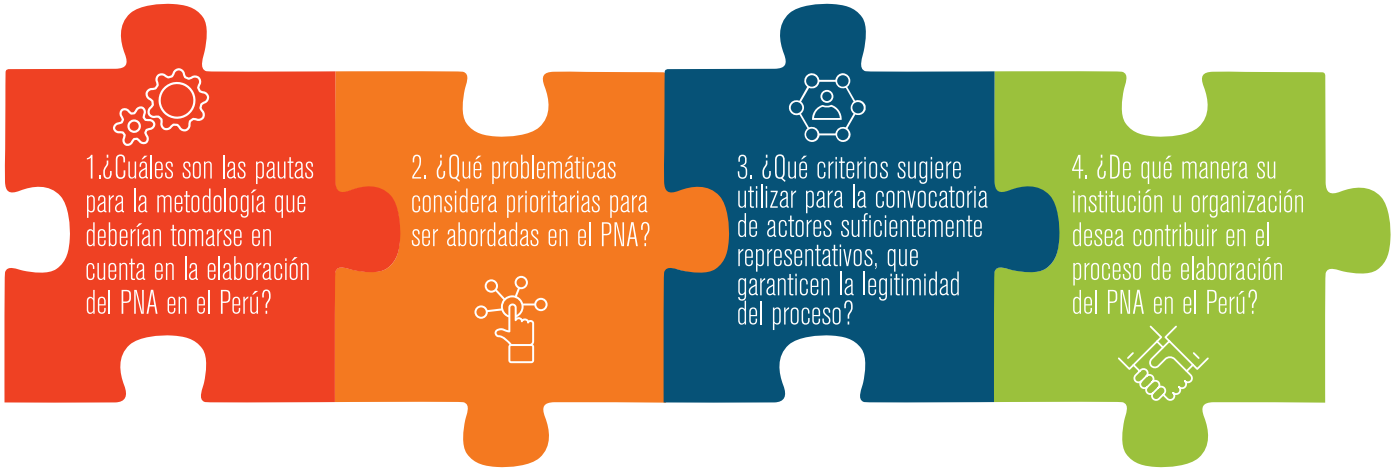
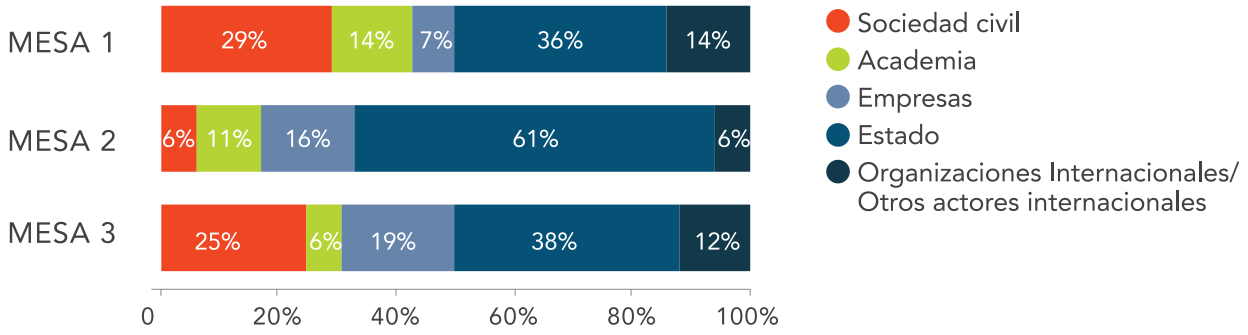


Gráfico 4: Porcentaje de participación en mesas de trabajo



III. MESAS DE TRABAJO

En esta sección, se presentan los principales aportes de cada sector. La metodología utilizada ha consistido en que, con base de las relatorías tomadas, se recogieron, sistematizaron y asociaron las intervenciones de los/as participantes. Se trata de una presentación sucinta de las ideas centrales, no de una reseña textual de todas las participaciones efectuadas en las mesas de trabajo. La presente sección se estructura con base en las cuatro preguntas orientadoras, dentro de las cuales se distinguen las principales ideas por sector.

1. ¿CUÁLES SON LAS PAUTAS PARA LA METODOLOGÍA QUE DEBERÍAN TOMARSE EN CUENTA EN LA ELABORACIÓN DEL PNA EN EL PERÚ?

SOCIEDAD CIVIL

- Es necesario determinar el enfoque del plan, definir adónde se quiere llegar con este instrumento, establecer qué es y qué no es un PNA.
- Deben considerarse cuatro variables: i) enfoque de derechos, ii) integrar los diversos intereses involucrados; iii) participación oportuna, informada y plural; y iv) enfoque descentralizado.
- Debe distinguirse la responsabilidad social empresarial del enfoque de empresas y derechos humanos.
- Corresponde tomar en cuenta las perspectivas de personas vulneradas y tener una mirada interdisciplinaria.
- Es importante contar con un diagnóstico y línea de base.

ACADEMIA

- Los lineamientos deben basarse en los pilares de los Principios Rectores de proteger, respetar y remediar.
- Corresponde al ente rector definir cómo será el proceso a través de una planificación adecuada.
- El proceso debe ser conocido y monitoreado, debe promoverse el involucramiento ciudadano.
- Se debe tener en cuenta lo realizado en anteriores Planes y sus procesos de elaboración para evitar reiteración de errores.

III. MESAS DE TRABAJO

EMPRESAS

- Debe haber desde el inicio un reglamento de reuniones y un plan de trabajo.
- La transparencia y comunicación previas son importantes, así como la convocatoria con una debida anticipación.
- Es importante contar con una línea de base.
- El proceso debe basarse en información objetiva, antes que en percepciones.
- Resulta indispensable que exista un presupuesto adecuado.
- Es necesario tomar en cuenta las experiencias de otros países, pero no solo imitarlas, pues la realidad sociocultural es diferente.
- Es importante contar con espacios de discusión específicos por sectores.
- Se debe buscar equiparar el conocimiento de los representantes que van a discutir el PNA.
- Se sugiere impulsar el proceso a través de líderes empresariales que puedan promover y capacitar sobre el plan en sus sectores. Se debe impulsar el trabajo con emprendedores.
- Hay interés en conocer cómo se realizará el seguimiento y las posteriores acciones del Plan Nacional de Derechos Humanos.
- Se puede tomar como referencia la metodología de la Naciones Unidas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

ESTADO

- Se deben tener objetivos generales y específicos, metas e indicadores claros, y mecanismos de seguimiento y monitoreo.
- La decisión del PNA debe ser al más alto nivel y obligar a varios sectores a participar de manera permanente. Los representantes deben permanecer hasta el final del proceso para que exista continuidad. Debe existir un documento que asegure la pervivencia del trabajo a pesar de los cambios en las autoridades. El PNA debería ser una política nacional.
- Se debe basar en la normativa nacional e internacional. Se debe diferenciar lo que se quiere lograr (acercar a las empresas con las obligaciones de derechos humanos) de las obligaciones legales que ya tienen. Corresponde revisar el marco normativo que no sea acorde y no limitarse solamente a cumplir las normas existentes.

- Es importante el cumplimiento de los plazos. Se debería emitir una resolución que señale qué es lo que efectivamente se va a cumplir para el próximo año.
- A partir de los reclamos de la población y de la sociedad civil, se debe planificar y formular presupuestos.
- Es necesario recoger los problemas existentes en cada sector e incorporarlos al Plan, no al revés. Las preguntas deben ser enviadas a cada sector para validar de manera pública los intereses de cada sector. Se deben evaluar las Comisiones Intersectoriales que actualmente existen y articular el PNA con los Planes Operativos Institucionales de cada Ministerio u otros planes.
- Resulta fundamental hacer un cambio de paradigma en las empresas y el Estado. Necesitamos que el acercamiento sea querido por las empresas y no obligado.
- Se podrían reportar virtualmente los avances.
- Resulta necesario revisar la experiencia de otros países en la elaboración de PNA.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES/ OTROS ACTORES INTERNACIONALES

- Para que exista continuidad, a nivel estatal, debe asignarse dentro de cada institución una dependencia o dirección encargada.
- Resulta fundamental priorizar los sectores, por razones de disponibilidad de equipo humano y técnico en el Estado.
- El proceso debe ser participativo y descentralizado.
- Es importante retroalimentar el proceso, reenviando las memorias de las reuniones a los participantes.
- Es necesaria la creación de mecanismos de gobernanza que sean instancias que permitan poner en marcha el plan. Uno de los mecanismos de gobernanza establecidos en Colombia es el grupo de trabajo interinstitucional, cuya fuerza se ha logrado a través de un reglamento interno de funciones con fechas periódicas de reunión, muy detallado.

2. ¿QUÉ PROBLEMÁTICAS CONSIDERA PRIORITARIAS PARA SER ABORDADAS EN EL PNA?

SOCIEDAD CIVIL

- El reciente informe relativo a Perú del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos debe ser utilizado como referencia para definir la problemática.
- Es menester priorizar las problemáticas que reflejan la conflictividad social. La mayor parte de los casos se refiere a conflictos socioambientales vinculados a la minería. Se deben analizar cuáles son las comunidades con mayores conflictos y qué actores se encuentran involucrados.
- Deben ser abordadas la protección del medio ambiente, derechos laborales, consulta previa, debida diligencia de las empresas, mecanismos de fiscalización a las empresas, convenios de seguridad con fuerzas de seguridad pública, entre otros.

ACADEMIA

- Para definir las problemáticas, resulta indispensable tomar en cuenta al menos: i) aspectos generales aplicables a todos los actores, ii) sectores con mayores retos (como actividades extractivas y temas laborales), y iii) enfoques diferenciados.

EMPRESAS

- Debe existir un plan macro, pero también se deben abordar las necesidades específicas de cada región.
- Al definir la problemática, es necesario tomar en cuenta que en los sectores existen distintos tipos de actividad. Por ejemplo, la minería formal, informal e ilegal, o las empresas pesqueras y la pesca artesanal. Cada actividad tiene un impacto distinto en los derechos humanos y particularidades específicas.
- Las empresas informales son una problemática fundamental que debe abordar el PNA.
- Los temas de empresas y derechos humanos no tratan exclusivamente de minería. No deben analizarse solo desde las relaciones comunitarias.

- No resulta necesario entrar en problemáticas tan detalladas. El PNA debe basarse en los Principios Rectores.

ESTADO

- La problemática puede ser definida a nivel nacional, regional o local.
- La problemática debe ser definida de acuerdo al tipo de empresa o sector.
- Los sectores importantes en el Perú son el minero energético extractivo, agroindustrial y de servicios. La informalidad está presente en todos estos sectores.
- La problemática debe ser identificada a través de los escenarios de mayor riesgo.
- Existen conflictos sociales, en especial, relacionados al medio ambiente por la actividad minera. También hay conflictos socioambientales por hidrocarburos y actividad agroindustrial. Es fundamental tener en cuenta la contaminación a poblaciones indígenas y las implicancias en su salud.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES/ OTROS ACTORES INTERNACIONALES

- Las recomendaciones de los mecanismos de derechos humanos deben ser tomadas en cuenta para identificar problemáticas.
- En Colombia, se identificaron como problemáticas las siguientes: i) medio ambiente, tierras y territorio; ii) trabajo decente; iii) construcción de paz; iv) transparencia y corrupción, y v) seguridad y gestión de conflictos.

3. ¿QUÉ CRITERIOS SUGIERE UTILIZAR PARA LA CONVOCATORIA DE ACTORES SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVOS, QUE GARANTICEN LA LEGITIMIDAD DEL PROCESO?

SOCIEDAD CIVIL

- Es necesario considerar los cuestionamientos al proceso de aprobación del reciente Plan Nacional de Derechos Humanos, en particular la participación insuficiente de sociedad civil, organizaciones indígenas, y defensores/as de derechos humanos.
- Resulta fundamental que exista legitimidad en los actores convocados al espacio y la convocatoria debe realizarse con debida anticipación.
- La metodología debe ser descentralizada. El proceso debe ser legitimado y aplicado a nivel de localidades.
- Es importante tomar en cuenta el enfoque intercultural. Se deben considerar a pueblos indígenas y federaciones de organizaciones indígenas.
- A nivel del Estado, se debe considerar la participación del Ministerio de Cultura, el Ministerio Público, la Presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio del Interior, el Ministerio del Ambiente y el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Sería enriquecedor contar con las Adjuntías de la Defensoría del Pueblo que lleva personas capacitadas a los territorios con conflictividad.

ACADEMIA

- El proceso debe tener una mirada territorial y cultural.
- Se sugiere aprovechar los espacios de la sociedad civil ya existentes, como la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, especialmente los Grupos de Trabajo de Pueblos Indígenas y de Defensores. También se puede articular con el Grupo de Trabo de Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

- En cuanto al Estado, se debe incluir al Viceministerio de Interculturalidad y la Defensoría del Pueblo.
- El mayor reto en la convocatoria es en el sector privado, resulta imprescindible que se hagan esfuerzos para sumarlos al proceso.
- Se debe considerar cómo interactúan los distintos actores.

EMPRESAS

- Debe existir participación efectiva de los grupos empresariales. Debe existir una participación equitativa y se debe respetar el número de representantes establecidos para cada sector.
- Se debe trabajar tanto en Lima, como en provincias. La participación debe hacerse en varios niveles y de manera articulada.
- Es importante determinar qué tipo de persona se quiere como representante del sector empresarial. Debe ser un funcionario de alto nivel, porque tiene una perspectiva más estratégica del funcionamiento de la empresa.
- Se podría involucrar a inversionistas o fondos de inversión en el proceso. Un inversionista podría establecer que apoyará a determinada empresa si tiene ciertos estándares de derechos humanos.

ESTADO

- Es clave identificar adecuadamente a los actores que van a participar del proceso de elaboración del PNA. Se debe definir qué tipo de actores van a participar y qué pautas van a seguir. Se podrían explorar las mesas multiactor.
- Respecto del Estado, se requiere la participación efectiva de todos los sectores y poder de convocatoria (no todos los sectores invitados están presentes en el conversatorio). Se podría hacer una Resolución Ministerial que cree una Comisión Nacional, con participación de otros sectores. Se podrían utilizar los Gore-Ejecutivos que tienen participación amplia de gobiernos regionales. Debería participar el Ministerio de Relaciones Exteriores. La sociedad civil puede apoyar a llegar a promover el involucramiento de distintos sectores del Estado.

- Se debe hablar con representantes para que estos hablen con sus bases. Cada sector debe proponer a los líderes. Los representantes y gremios con quienes se dialogue deben ser formales. Los representantes tienen que tener una relación directa con las empresas y la sociedad civil.
- Resulta fundamental identificar a las empresas y al sector correspondiente encargado. Las empresas, y las Cámaras de Comercio e Industria deben estar representadas para que no se les imponga los Principios Rectores. Debe existir participación activa del sector empresarial y es necesario recoger los intereses de todas las partes que intervienen.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES/ OTROS ACTORES INTERNACIONALES

- La convocatoria debe hacerse de modo descentralizado.
- Resulta necesario evaluar la pertinencia de la incorporación del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).
- Los gremios son la base y dan representatividad.
- En Colombia, se han hecho alianzas con Gobernaciones, Alcaldías, cámaras regionales y líderes locales. Se les pide que convoquen porque tienen mayor alcance en sus respectivas zonas. En base a la experiencia colombiana, la convocatoria no debe ser masiva para que pueda haber diálogo.

4. ¿DE QUÉ MANERA SU INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN DESEA CONTRIBUIR EN EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PNA EN EL PERÚ?

SOCIEDAD CIVIL

Las organizaciones de la sociedad civil señalaron que podían colaborar con insumos y conocimiento en las áreas de su especialidad, entre las que se mencionó los derechos de los pueblos indígenas, defensores y defensoras de derechos humanos y el enfoque intercultural. Asimismo, ofrecieron facilitar el contacto con otros actores que deberían participar en el proceso, como las federaciones amazónicas u otras organizaciones indígenas.

ACADEMIA

La academia se comprometió a dar seguimiento al proceso y a colaborar en lo que fuese posible. Se sugirió que apoyara impartiendo cursos sobre el impacto de las empresas en los derechos humanos desde varias disciplinas.

EMPRESAS

Los representantes del sector empresarial se comprometieron a escuchar e informar a sus respectivas empresas. En concreto, CONFIEP señaló que podía ofrecer como insumo para el diagnóstico del PNA un estudio de buenas prácticas de las empresas en materia de derechos humanos que viene elaborando.

ESTADO

Las instituciones del Estado presentes ofrecieron colaborar en los temas relacionados a su sector. También señalaron que debían aportar con la entrega de sus planes, políticas y otros documentos con información sobre empresas y derechos humanos. Por su parte, representantes de la Defensoría

del Pueblo presentes señalaron que participaría como observadora del proceso, brindando su opinión y apoyo en la definición de contenidos. El MINJUSDH mostró su disposición para que el plan alcance los mejores resultados.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES/ OTROS ACTORES INTERNACIONALES

Los representantes de las organizaciones internacionales presentes mostraron su disposición para acompañar el proceso y brindar apoyo técnico durante el mismo. Señalaron que buscarían dar difusión a los Principios Rectores para que puedan ser conocidos de manera constructiva.

ANEXO: ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Los nombres de las organizaciones e instituciones participantes se presentan en orden alfabético. Con un asterisco (*) se indican aquellas que tuvieron uno o más representantes presentes en las mesas de trabajo.

SOCIEDAD CIVIL

- Asociación Mujeres de Mi Barrio*
- Asociación Pro Derechos Humanos – APRODEH*
- Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – EQUIDAD*
- Coordinadora Nacional de Derechos Humanos
- CooperAcción*
- Derecho, Ambiente y Recursos Naturales – DAR*
- Earth Rights International – ERI*
- Fundación Ecuménica para el Desarrollo y la Paz – FEDEPAZ
- ODRI Intersectional Rights
- Red Muqui*
- Red Peruana por una Globalización con Equidad – REDGE
- Socios Perú

ORGANIZACIONES INDÍGENAS

- Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú – ONAMIAP

ORGANIZACIONES SINDICALES

- Central Autónoma de Trabajadores del Perú

ACADEMIA

- IDEHPUCP*
- Universidad del Pacífico*
- Universidad Antonio Ruiz de Montoya

COLEGIOS PROFESIONALES

- Colegio de Ingenieros

EMPRESAS Y GREMIOS EMPRESARIALES

- Aporta Desarrollo Sostenible – Grupo Breca*
- Cámara de Comercio de Lima
- Cámara Española
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – CONFIEP*
- Contugas*
- FAIS Perú*
- Fenix Power
- Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE
- G4S
- OPC
- Petroperu*
- Repsol
- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía – SNMPE*
- Soluciones Verticales
- Tahoe
- Yanacocha*

ESTADO

- Autoridad Nacional del Agua
- Defensoría del Pueblo*
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo*
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo*
- Ministerio de Cultura*
- Ministerio de Defensa*
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
- Ministerio de Economía y Finanzas
- Ministerio de Energía y Minas*
- Ministerio de la Producción*
- Ministerio del Ambiente*
- Ministerio del Interior*
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*
- Policía Nacional del Perú*
- Prefectura de Lima
- Presidencia del Consejo de Ministros

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES/OTROS ACTORES INTERNACIONALES

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
- Colbún – Chile*
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos del Colombia*
- Embajada de Suiza
- Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNPFA
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas – ACNUDH*
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados – ACNUR
- Organización de Estados Iberoamericanos
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO
- Organización Internacional del Trabajo – OIT*
- Organización Mundial de la Salud
- PODER – México*
- Unión Europea

OTROS

- "RP Callao"
- Vicariato Apostólico San Ramón