



IPEDHU

INSTITUTO PERUANO DE EMPRESAS
Y DERECHOS HUMANOS

**Creemos que las empresas tienen que garantizar
el respeto de derechos en sus actividades
empresariales**

CONÓCENOS

El Instituto Peruano de Empresas y Derechos Humanos – IPEDHU

nació en el 2020 con el compromiso de impulsar acciones en favor del desarrollo de la Conducta Empresarial Responsable basada en el respeto por los derechos humanos (Principios Rectores ONU y Líneas Directrices de OECD) en organizaciones privadas y públicas, con un enfoque integral y de desarrollo sostenible.

Creemos que el Perú requiere establecer un nuevo estándar de actuación empresarial con atención en sus impactos negativos y positivos.

www.ipedhu.org



Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

2021-2025

Qué es un PNA

El PNA sobre Empresas y Derechos Humanos es una herramienta multisectorial e integral destinada para implementar la Conducta Empresarial Responsable en el Perú, basado en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Es una política pública

Para qué sirve un PNA sobre EyDH

Contribuye a una armonización de políticas públicas acorde al estándar de actuación

Promueve una articulación interestatal

Impulsa el dialogo continuo entre partes interesadas

Contribuye a fortalecer la confianza ciudadana en el rol del Estado y las empresas

Actores del proceso



2 años

Implementación progresiva de los Principios Rectores en las actividades empresariales.

Retos:

Prevalencia MYPES

Altos niveles de informalidad

Poca comprensión sistémica sobre los efectos del respeto de derechos

Coherencia y compromiso del Estado en el tiempo. Asignación presupuestaria

PROTEGER

RESPETAR

REPARAR

5 Lineamientos estratégicos

13 objetivos específicos

97 indicadores de actuación

160 acciones por ejecutar con metas de cumplimiento 2021 – 2025.

45 aplicable al sector empresarial

Aplicable al Estado

Capacitaciones 17

Espacios institucionales 9

Propuestas normativas 10

Informes 19

Convenios internacionales 4

Lineamientos, guías y acciones 50

Aplicable a la empresa

| Lineamiento Estratégico 1 | | |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Objetivo | Indicador | Meta - Año |
| 2 | 11 | 2023 - 2025 |
| 2 | 12 | 2022 - 2025 |
| 3 | 13 | 2022 - 2025 |

| Lineamiento Estratégico 2 | | |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Objetivo | Indicador | Meta - Año |
| 1 | 26 | 2022 - 2023 |
| 3 | 46 | 2022 - 2023 |

| Lineamiento Estratégico 4 | | |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Objetivo | Indicador | Meta - Año |
| 1 | 83 | 2022 - 2025 |
| 1 | 84 | 2022 |
| 1 | 85 | 2021 - 2025 |
| 1 | 86 | 2023 - 2025 |
| 2 | 87 | 2022 - 2025 |

| Lineamiento Estratégico 5 | | |
|---------------------------|-----------|-------------|
| Objetivo | Indicador | Meta - Año |
| 1 | 92 | 2022 - 2025 |
| 3 | 97 | 2021 - 2022 |

| Lineamiento Estratégico 3 | | |
|---------------------------|-----------|----------------|
| Objetivo | Indicador | Meta - Año |
| 1 | 54 | 2022 - 2025 |
| 1 | 55 | 2021 - 2022 |
| 1 | 56 | 2022-2023-2025 |
| 1 | 57 | 2022-2023-2025 |
| 1 | 58 | 2022-2023-2025 |
| 1 | 59 | 2022-2023-2025 |
| 1 | 60 | 2022-2023-2025 |
| 1 | 61 | 2022-2023-2025 |
| 1 | 62 | 2022-2023-2025 |
| 2 | 67 | 2022-2025 |
| 2 | 68 | 2021 - 2025 |
| 2 | 69 | 2022 - 2025 |
| 2 | 70 | 2023 - 2025 |
| 2 | 71 | 2021 |
| 2 | 72 | 2021 - 2025 |
| 2 | 73 | 2021 - 2025 |
| 2 | 74 | 2021 - 2025 |
| 2 | 75 | 2021 - 2025 |
| 2 | 76 | 2022 - 2025 |
| 2 | 77 | 2022 - 2025 |
| 2 | 78 | 2022 - 2025 |

| Lineamiento estratégico N° 1: Promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial conforme al marco de los estándares internacionales de los principios rectores y otros instrumentos internacionales. | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|
| Indicador N°. | Objetivo estratégico N° 2: La sociedad civil organizada (integrantes de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y pueblos indígenas) y la ciudadanía en general conoce y promueve la implementación, en sus actividades, de los principios rectores y otros instrumentos internacionales vinculados. | | | | | |
| | | Acción estratégica | En qué consiste (definir / justificar) | Indicador de la acción estratégica | Línea base (año) Meta (año) | |
| 11 | Espacios de dialogo | Desarrollar espacios con el sector empresarial y la sociedad civil organizada, para la promoción del enfoque de PR-CER y otros estándares internacionales en prevención y gestión de conflictos sociales. | En la medida que la conflictividad social, en contextos de la realización de actividades empresariales, involucra a una multiplicidad de actores en temas vinculados con el medio ambiente, la salud, los pueblos indígenas u originarios y otros, es necesario brindarles herramientas que permitan abordar estos escenarios desde una mirada de prevención, pero también de gestión, para lo cual es indispensable la generación de espacios y mecanismos de promoción que enfatizan en la integración del enfoque de empresa y derechos humanos en las prácticas empresariales en diálogo con la sociedad civil y el Estado. | Número de espacios con representantes del sector empresarial y la sociedad civil en la prevención y atención de escenarios de conflictividad social, bajo un enfoque de empresas y derechos humanos | Línea base: 0 Meta (2021): 0 Meta (2023-2025): 1 reporte anual de avance | |
| 12 | Capacitación | Coordinar con el sector empresarial la formulación de planes de capacitación en materia de buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral. | Es necesario impulsar espacios de capacitación en el sector empresarial sobre buenas prácticas en igualdad y no discriminación en la gestión empresarial, a fin de contribuir en el cierre de brechas de género y promover la participación laboral de las mujeres. | Número de planes de capacitaciones en materia de buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación en la gestión empresarial | Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): 2 planes por año. | |
| Objetivo N° 3: El sector empresarial conoce y promueve la implementación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos y otros instrumentos internacionales vinculados, en sus actividades y conducta empresarial responsable | | | | | | |
| 13 | Capacitación | Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, con especial énfasis en la atención de las necesidades específicas del sector empresarial, tanto privado como público, por tamaño de empresas y rubro. | Con el fin de garantizar una permanente labor estatal de capacitación y sensibilización al sector empresarial, tanto privado como público, el MINJUSDH creará e implementará un programa de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales que atienda, en coordinación con las empresas y gremios empresariales, sus particulares necesidades, tomando en consideración especial énfasis y atención a micro y pequeñas empresas. Estas capacitaciones tendrán en cuenta, en la medida en que sea necesario, el contexto de emergencia sanitaria ocasionada por la COVID19. El Plan de trabajo de capacitación será coordinado con el sector empresarial, para llevarse a cabo. | Programa creado e implementado, y reporte anual de avances tomando en cuenta el énfasis en micro y pequeña empresa | Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 programa creado. Meta (2022): 1 programa implementado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de la implementación del programa | |
| | | | | Número de capacitaciones a empresas, tanto privadas como públicas, en temas de PR-CER y otros estándares internacionales, en la medida en que sea necesario, tomando en cuenta a las micro y pequeñas empresas | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 plan de capacitación aprobado. Meta (2023-2025) 1 plan de capacitación implementado. | |
| | | | | Número de capacitaciones, tanto a empresas privadas como públicas, y/o gremios empresariales sobre PR-CER y otros estándares internacionales, el rol de las personas defensoras de derechos humanos y los instrumentos par | | |



Lineamiento estratégico N° 2: Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial de los principios rectores y otros instrumentos internacionales.

Objetivo N° 1: Promover acciones de reglamentación para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial

| | | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|--|
| 23 | Informe situacional Informalidad | Evaluar, con base en el informe de evaluación del estado situacional, la incorporación de medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas; así como prevenir que el Estado contrate con empresas que incurran en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados al trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de su cadena de suministro; y promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro. | La informalidad, un fenómeno muy extendido en el país, es un amplio espacio de vulneración de derechos humanos. Los PR-CER son una importante oportunidad para contribuir con su disminución, así como promover la formalización de pequeñas, medianas y microempresas, incluidas aquellas que forman parte de las cadenas de suministro. Asimismo, Perú debe seguir avanzando en garantizar que la compra pública excluya a las empresas que directamente o a través de sus cadenas de suministro incurran en trabajo forzoso, peores formas de trabajo infantil, y otras graves vulneraciones de derechos humanos. Asimismo, el Estado debe promover medidas para que a través de la compra pública se incentive en las empresas y en sus cadenas de suministro el respeto de los derechos humanos. | Informe que, con base en la evaluación del estado situacional, identifica medidas apropiadas para contribuir con la formalización, prevenir que el Estado contrate con empresas que incurran en graves vulneraciones de derechos humanos, directamente o a través de su cadena de suministro; y promueva que las empresas y sus cadenas de suministro respeten los derechos humanos. | Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Informe que identifique las medidas apropiadas. Meta (2023-2025): Informe anual que dé cuenta de las medidas implementadas. | |
| 28 | Informe situacional Seguridad privada | Elaborar un informe de análisis sobre la aplicación de estándares de uso de la fuerza en la prestación de servicios policiales extraordinarios, que se hagan extensivos a su vez a empresas que proveen y contratan seguridad privada. | Si bien algunas empresas de seguridad privada vienen adoptando políticas de derechos humanos, los proveedores de seguridad privada (PSP) carecen de disposiciones que regulen el uso de la fuerza en el ámbito de sus actividades. Tampoco existen disposiciones que determinen el rol que cumplen las empresas y/o personas que contratan servicios de seguridad privada. En ese sentido, se elaborará un informe con la finalidad de analizar la aplicación de estándares de uso de la fuerza en el marco de la prestación de servicios policiales extraordinarios, que se hagan extensivos a su vez a empresas que proveen y contratan seguridad privada. Este informe servirá de base para la formulación de disposiciones o lineamientos sobre la materia | | Línea base: Sin línea base. Meta (2021): Informe de Anál | |
| 29 | Guía de gestión de conflictos de intereses | Estructurar la normativa sobre gestión de conflictos de intereses, desarrollando las herramientas e instrumentos necesarios para identificar, gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses públicoprivada, con enfoque de PR-CER. | El marco normativo sobre la gestión de conflictos de intereses no se encuentra debidamente articulado y la claridad de este resultaría conveniente para gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses. Por ello, se requiere elaborar, difundir e implementar una guía sobre dicha materia, la cual incluya la definición de conflicto de intereses, así como las herramientas para lidiar a profundidad con las situaciones de conflictos de intereses públicoprivada con el enfoque de PR-CER. | Guía para la gestión de conflictos de intereses con enfoque de PR-CER. | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Guía elaborada y difundida. Meta (2022-2025): Informe anual sobre implementación de guía | |
| 30 | Normativa DD en DH | Evaluar, teniendo en cuenta los avances alcanzados a través del PNA en el fortalecimiento de la política pública sobre PR-CER, una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial. | Con el fin de fortalecer progresivamente la política pública sobre Empresas y Derechos Humanos, basado en la incorporación de los PR y otros estándares internacionales en las políticas públicas nacionales es conveniente evaluar la pertinencia de una normativa específica de rango legal que regule la debida diligencia empresarial, la misma que se viene adoptando en otros países de Europa y América Latina. Dicha evaluación debe tener en cuenta los avances alcanzados en la incorporación de los estándares a través del PNA. | Informe de evaluación sobre una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial | Línea base: Sin línea base. Meta (2024): Informe de evaluación presentado. Ojo en la practica la Soc Civil peruana ha formulado el proyecto de ley sobre DD en DH y a nivel de la Region ALC se está buscando que se apruebe una normativa regional | |

Objetivo N° 3: Revisión, Diseño y adopción de planes y programas nacionales para garantizar los derechos humanos en el marco de actividades empresariales

| | | | | | | |
|----|--------------------------------|--|--|--|---|--|
| 49 | Estudio sobre Trabajo infantil | Elaborar un estudio que comprenda un análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal. | De acuerdo al Estudio de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable, "el trabajo infantil sigue generalizado en Perú y es un fenómeno predominante en el sector informal". En línea con lo señalado, se puede afirmar que uno de los principales sectores no atendidos se encuentra en el sector informal, lo que exige a las entidades responsables diseñar una estrategia integral que va más allá de la regulación y que debe contemplar a las micro y pequeñas empresas. | | Línea Base: Sin línea base. Meta (2023): Contar con un Estudio respecto del trabajo infantil en el sector informal. | |
|----|--------------------------------|--|--|--|---|--|



Lineamiento estratégico N° 3: Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades

Objetivo N° 1: Promover políticas y/o normas que garanticen el respeto a los derechos humanos en las actividades empresariales

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|---|--|
| 54 | Protocolo de Actuación Personas migrantes extranjeras | Promover los derechos y no discriminación de las personas migrantes extranjeras por parte de las empresas. | Las empresas tienen un rol importante en el respeto de los derechos humanos de las personas migrantes, por lo que se requiere evitar situaciones de discriminación o estigmatización en el ámbito laboral, que pudiera evitar el acceso al trabajo por cuestiones de origen. Asimismo, las empresas de comunicación tienen una responsabilidad en la promoción y el respeto de los derechos de las personas migrantes extranjeras, ya que, a través del contenido de sus programaciones, visibilizan o invisibilizan determinados aspectos de la sociedad, reforzando narrativas en beneficio o perjuicio de este grupo poblacional. | Programa de trabajo de CONACOD para fortalecer el sistema de denuncia y difusión de este mecanismo contra la discriminación. Casos seguidos desde CONACOD para que se resuelva la denuncia por discriminación. Número de denuncias presentadas por discriminación ante SUNAFIL" | línea base: Encuesta Nacional de Derechos Humanos 2020. Meta (2022): Contar con un programa de trabajo de CONACOD para fortalecer el sistema de denuncia y difusión de este mecanismo contra la discriminación. Meta (2023-2025): Informe anual que dé seguimiento a número de casos desde CONACOD, para que se resuelva la denuncia por discriminación. Meta (2022-2025): por definir | |
| 55 | Protocolo de Actuación Igualdad y no discriminación PPII | Promover los derechos y no discriminación del pueblo afroperuano y los pueblos indígenas u originarios andinos y amazónicos, y brindar protección en casos de racismo. | Procurar una estrecha coordinación entre los sectores Cultura y Justicia y Derechos Humanos para fomentar, junto con los gobiernos regionales y locales, acciones concretas y efectivas de promoción, respeto y garantía de los derechos humanos del pueblo afroperuano, de los pueblos indígenas u originarios, e intervenciones oportunas de defensa en casos de racismo y discriminación racial. Asimismo, la participación de las organizaciones representativas nacionales de dichos pueblos. | Estrategia para la promoción de los derechos del pueblo afroperuano y los pueblos indígenas u originarios andinos y amazónicos, y protección en casos de racismo. | Línea base (2021): Ordenanzas aprobadas en materia de no discriminación por motivos étnicoraciales. Meta (2022): Aprobación de Estrategia para la promoción de los derechos de las personas afro peruanas y protección de personas en caso de racismo | |
| 56 | Protocolo de actuación Conciliación vida familiar y laboral | Promover la conciliación de la vida familiar y laboral en centros de trabajo del sector público y privado. | Dar respuestas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres que desempeñen sus labores en centros de trabajo del sector público y privado, bajo principios de igualdad de género, entendiendo la complejidad de los vínculos familiares en una sociedad diversificada. | Propuesta normativa para la Conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del Fortalecimiento de las familias. Propuesta normativa para el Fortalecimiento de los servicios de cuidado diurno infantil en los centros de trabajo del sector público y privado para la conciliación de la vida familiar y laboral Reporte del número de centros de trabajo del sector público y privado que implementan el servicio de cuidado diurno infantil que promueva la conciliación de la vida familiar y laboral. Reporte del número de trabajadores/as de los centros de trabajo del sector público y privado beneficiados con el servicio de cuidado diurno infantil que promueva la conciliación de la vida familiar y laboral. Reporte del porcentaje de centros de trabajo del sector público y privado que cuentan con el servicio de lactario. | Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Propuesta normativa para la Conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del Fortalecimiento de las familias. Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Propuesta normativa para el Fortalecimiento de los servicios de cuidado infantil para la conciliación de la vida familiar y laboral. Línea base: Sin línea base. Meta (2023-2025): Reporte anual que dé cuenta del número de centros de trabajo del sector público y privado que implementan el servicio de cuidado diurno infantil. Línea base: Sin línea base. Meta (2023 -2025): Reporte anual que dé cuenta del número de trabajadores/as beneficiados del servicio de cuidado diurno infantil. Línea base: Sin línea base. Meta (2022 -2025): Reporte anual que dé cuenta del número de centros de trabajo del sector público y privado que implementan el servicio de lactario. | |
| 57 | Protocolo de actuación adultos mayores | Garantizar las condiciones para el acceso y permanencia en el mercado laboral de las personas adultas mayores. | La Convención Interamericana sobre protección de derechos humanos de las personas mayores señala que los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona adulta mayor. | Porcentaje de personas adultas mayores capacitadas en el manejo de tecnologías de la información y comunicaciones. Número de personas adultas mayores certificadas en sus competencias laborales. Número de ofertas laborales dirigidas a personas adultas mayores. Número de empresas que incorporan personas adultas mayores en el marco del Plan de Promoción del Empleo. Número de empresas que implementan buenas prácticas para proteger el derecho al trabajo de las personas adultas mayores Número de personas adultas mayores capacitadas para el autoempleo, capacitación laboral y certificación de las competencias laborales, en el marco del Programa Nacional para la Empleabilidad | Línea base: Sin línea base. Meta (2021) Establecimiento de una línea base. Meta (2022 -2025): Se definirán en función a la línea base establecida Línea base: Sin línea base. Meta (2021 -2025): Por definir. Línea base (2020): 170. Meta (2021): 100. Meta (2022 -2025): Por definir Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Por definir. Línea base: Sin línea base. Meta (2022) Establecimiento de una línea base. Metas (2022-2025): Se definirán en función a la línea base establecida Línea base: Sin línea base. Metas (2022-2025): Se definirán en función a la línea base establecida. | |



| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|--|
| 58 | | Garantizar las asistencias técnicas a los empleadores públicos y privados para la adopción de ajustes razonables y accesibilidad al puesto de trabajo. | El diseño universal debe ser implementado en el entorno del trabajo, de manera que todos los individuos, presenten o no una discapacidad, puedan acceder de manera independiente y autónoma al entorno de trabajo, herramientas de trabajo, espacio físico, etc., lo cual constituye una condición imprescindible para la participación e inclusión de las personas con discapacidad | Asistencia técnica a empleadores públicos y privados. | nea base: Sin línea base. Meta: (2021): 4 asistencias técnicas. Meta (2022): 6 asistencias técnicas. Meta (2023): 8 asistencias técnicas. Meta (2024): 10 asistencias técnicas. Meta (2025): 12 asistencias técnicas. | |
| 59 | | Garantizar los ajustes razonables en el acceso, entorno y desempeño de trabajo para las personas con discapacidad. | Los ajustes razonables facilitan a la persona trabajadora con discapacidad el acceso y desplazamiento en su puesto de trabajo, su desarrollo productivo, su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo, en condiciones de igualdad que los demás trabajadores, por lo que resultan de obligatorio cumplimiento para los empleadores del sector público y privado. | Número de inspecciones en materia de ajustes razonables. | Línea base (2020): 49. Meta (2021): 60 inspecciones realizadas. Meta (2022): 65 inspecciones realizadas. Meta (2023): 70 inspecciones realizadas. Meta (2024): 75 inspecciones realizadas. Meta (2025): 80 inspecciones realizadas. | |
| | | | | Número de orientaciones en materia de ajustes razonables | Línea base (2020): 35. Meta (2021): 45 orientaciones realizadas. Meta (2022): 50 orientaciones realizadas. Meta (2023): 55 orientaciones realizadas. Meta (2024): 60 orientaciones realizadas. Meta (2025): 65 orientaciones realizadas. | |
| | | | | Guía técnica para la realización de ajustes razonables en el sector privado | Línea Base: Sin línea base. Meta (2021): Aprobación de Guía técnica para la realización de ajustes razonables en el sector privado | |
| | | | | Banco de casos exitosos de implementación de ajustes razonables | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Implementación del Banco de casos de ajustes razonables. | |
| 60 | Protocolo de actuación para casos de Discapacidad | Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas con discapacidad. | El MTPE, los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la adopción, por parte de las/los empleadoras/es públicos y privados, de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad. Asimismo, los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los diversos tipos de discapacidad, a fin de optimizar su eficacia. | Número de vacantes de empleo para personas con discapacidad | Línea base (2020): 3,873. Meta (2021): 3,100. Meta (2022-2025): Por definir. | |
| | | | Si bien a través de la cuota de empleo se busca revertir la situación de discriminación histórica que han presentado las personas con discapacidad para el acceso al trabajo, se puede advertir que dicha medida no viene siendo cumplida a cabalidad por la entidades públicas y privadas | Número de personas con discapacidad que han sido colocadas en puestos de trabajo. | Línea base (2020): 67. Meta (2021): 30. Meta (2022-2025): Por definir. | |
| | | | Resulta necesario invertir y generar capacidades para que las empresas cuenten con políticas inclusivas a personas con discapacidad, correspondiendo al Estado facilitar guías y orientaciones prácticas sobre cómo incluir a las personas con discapacidad, así como brindar un acompañamiento personalizado y efectivo a las empresas a fin que cumplan con las obligaciones contenidas en la normativa vigente. | Número de empresas privadas que contratan personas con discapacidad. | Línea base: Sin línea base. Meta (2021-2025): Por definir. | |
| | | | | Guía técnica para la inclusión laboral de personas con discapacidad. | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Aprobación de Guía técnica para la inclusión laboral de personas con discapacidad. | |
| 61 | Protocolo de actuación personas afrodescendientes y LGBTI | Promover los derechos y no discriminación de las personas afroperuanas, y brindar protección en casos de racismo. | El sector privado tiene una responsabilidad en dar visibilidad y promover la sensibilización sobre los derechos de las personas afroperuanas. Para ello, es necesario el trabajo coordinado y permanente con el Estado, con el fin de incorporar acciones afirmativas y mecanismos concretos de protección y respeto, y evitar prácticas discriminatorias o de racismo. | Número de asistencias técnicas (acompañamiento) a los profesionales de empleo a cargo de los servicios de intermediación laboral, para la promoción del empleo de las personas con discapacidad del MTPE. | Línea base: Sin línea base. Meta (2021-2025): Por definir | |
| | | | Fomentar iniciativas destinadas al aseguramiento de igualdad de oportunidad de empleos para personas LGBTI. | Implementación de una guía para la promoción de los derechos y la no discriminación de personas afroperuanas, dirigido al sector empresarial. | Línea base (2021): Buenas prácticas del sector empresarial. Meta (2022): Elaboración de una guía para la promoción de derechos y no discriminación de personas afroperuanas. Meta (2023): Empresas implementan guía para la promoción de derechos y no discriminación de personas afroperuanas. | |
| 62 | | Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas LGBTI. | Es importante articular acciones colaborativas que permitan implementar progresivamente una cultura de respeto hacia las personas LGBTI, que tengan un impacto significativo en la disminución sostenida de los espacios de discriminación en la sociedad y, en particular, en el ámbito de las actividades empresariales. | Evaluación y reconocimiento de las personas jurídicas que trabajan en la promoción del empleo de las personas LGBTI mediante la marca de certificación "Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer". | Línea base (2014): Certificación "Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer" del MIMP. Meta (2022): Incorporación de acciones para la promoción de los derechos y la inclusión de las personas LGBTI en los criterios y subcriterios de evaluación de la marca de certificación "Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer" del MIMP. | |
| 64 | Formalización | Implementar los servicios del Centro Integrado "Formaliza Perú", a nivel nacional | El Centro Integrado "Formaliza Perú" promueve y facilita el ingreso y permanencia en la formalización laboral mediante el acceso a los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral (R.M. 169-2018-TR), por lo que en el marco del PNA resulta pertinente esta medida, que también forma parte del Plan Nacional de Competitividad y Productividad (Medida de Política 5.4), aprobado mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF). | Formulación de acciones afirmativas a favor de las personas LGBTI que se incorporen al Plan sectorial de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo. | Línea Base (2021): Sin línea base. Meta (2022): Plan sectorial de no discriminación e igualdad de oportunidades del MTPE que incorpora acciones afirmativas a favor de personas LGBTI. Meta (2023): Guía que establece lineamientos para los servicios del MTPE que incorporen el enfoque de derechos humanos a favor de las personas LGBTI. | |
| | | | | Úmero de Regiones que han implementado el Centro Integrado Formaliza Perú | Línea base (2021): 12 regiones implementadas. Meta (2025): 24 regiones implementadas. | |



Objetivo N° 2: Asistencia técnica a las empresas para la observancia de los derechos humanos en sus actividades empresariales

| | | | | | | |
|----|---|---|--|---|---|--|
| 68 | | <p>Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia.</p> | <p>Con el fin de plasmar los postulados de la PR-CER, y adaptados para determinados sectores empresariales, el MINJUSDH producirá guías específicas para grupos de especial protección y temas priorizados en el diagnóstico y línea base y otros por priorizarse, con la finalidad de implementar mecanismos de debida diligencia. Estas guías tendrán en consideración aspectos de pertinencia cultural, las características de las pequeñas y medianas empresas, así como el rubro de la actividad empresarial. Esos documentos serán elaborados en consulta con los actores vinculados al tipo de actividad y serán presentadas en un evento público.</p> <p>Estas guías aprovecharán las ya existentes publicadas por el Sistema de Naciones Unidas, la OCDE y otros organismos internacionales y de la cooperación internacional; considerarán las características de las micro y pequeñas empresas, el rubro de la actividad y, tendrán en cuenta, de ser necesario, el contexto de la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID</p> | <p>Guías elaboradas y presentadas públicamente. Informes de seguimiento de la implementación de las guías.</p> | <p>Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 espacio de coordinación para la elaboración de guías, formado. Meta (2022-2025): 4 guías por año. Meta (2022-2025): 1 reporte anual de implementación de las guías.</p> | |
| 69 | <p>Guía de DD en DH para sector empresarial</p> | <p>Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida al sector de micro y pequeña empresa para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de deb</p> | <p>La guía abordará de manera específica los postulados de PRCER con el fin de promover la formalización de las micro y pequeñas empresas e implementar progresivamente una cultura de debida diligencia, tomando en cuenta sus particularidades. La guía será desarrollada con el sector empresarial y la sociedad civil, y se promoverá su implementación y seguimiento.</p> | <p>Guía de debida diligencia para micro y pequeñas empresas elaborada, presentada e implementada. Informes de seguimiento de la implementación de la guía.</p> | <p>Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Guía elaborada, presentada e implementada. (2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.</p> | |
| 70 | | <p>Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida a unidades mineras en pequeña escala para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia.</p> | <p>La guía abordará de manera específica los postulados de PRCER con el fin de promover la formalización de las unidades mineras en pequeña escala que se encuentran en este proceso e implementar progresivamente una cultura de debida diligencia, tomando en cuenta sus particularidades. La guía será desarrollada con el sector empresarial y la sociedad civil, y se promoverá su implementación y seguimiento</p> | <p>Guía de debida diligencia para unidades mineras en pequeña escala elaborada, presentada e implementada. Informes de seguimiento de la implementación de la guía</p> | <p>Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Guía elaborada, presentada e implementada. Meta (2023-2025): 1 reporte anual de implementación de la guía.</p> | |
| 71 | | <p>Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia en temas de personas defensoras de derechos humanos</p> | <p>Con el fin de plasmar los postulados de la CER y adaptados para determinados sectores empresariales, el MINJUSDH producirá una guía específica, con la finalidad de implementar mecanismos de debida diligencia para la protección de personas defensoras. Esos documentos serán elaborados con los actores vinculados al tipo de actividad</p> | <p>Guía de debida diligencia sobre personas defensoras de derechos humanos elaborada y presentada públicamente.</p> | <p>Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 grupo de trabajo formado designado para la elaboración de la guía. Meta (2021): 1 guía sobre protección de personas defensoras de derechos humanos.</p> | |
| 72 | <p>Procoloco de actuación para población LGTBI</p> | <p>Promover los derechos y no discriminación de los grupos de especial protección (personas adultas mayores, personas afroperuanas, personas con discapacidad, mujeres, personas LGBTI, personas migrantes) en publicidad y medios de comunicación.</p> | <p>Las empresas de comunicación tienen una responsabilidad en la promoción y el respeto de los derechos de los grupos de especial protección (personas adultas mayores, personas afroperuanas, personas con discapacidad, mujeres, personas LGBTI, personas migrantes), ya que, a través del contenido de sus programaciones, visibilizan o invisibilizan determinados aspectos de la sociedad, reforzando narrativas en beneficio o perjuicio de es</p> | <p>Número de cartas informativas dirigidas a los agentes del mercado.</p> | <p>Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 20 cartas informativas. Meta (2022): 20 cartas informativas. Meta (2023): 20 cartas informativas. Meta (2024): 20 cartas informativas. Meta (2025): 20 cartas informativa</p> | |
| 73 | <p>Protocolo de actuación actividades consumo</p> | <p>Incorporar mecanismos de debida diligencia para garantizar el enfoque de derechos humanos en las actividades del sector empresarial , en específico, en las relaciones de consumo</p> | <p>Las actividades realizadas por el sector empresarial , en específico, las relaciones de consumo y publicidad, deben tomar en cuenta el enfoque de derechos humanos, con especial énfasis en los grupos de especial protección.</p> | <p>Guías dirigidas a proveedores, que incorporen recomendaciones relacionadas a la debida diligencia en el respeto de la igualdad y no discriminación en el consumo y la publicidad</p> | <p>Línea base: Sin línea base. Meta (2021 -2025): Publicación de 1 guía cada año.</p> | |



| | | | | | | |
|----|--|--|--|---|---|--|
| 74 | Difusión y Promoción | Promover la implementación de mecanismos de cumplimiento y prevención de la corrupción, considerando el enfoque de PR-CER. | Consiste en generar espacios de discusión sobre los beneficios del compliance empresarial, así como brindar acompañamiento al sector empresarial, tanto privado como público, para la implementación de estos esquemas de prevención de la corrupción. | Número de actividades de difusión y promoción de la medida | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado. | |
| 75 | Protocolo de actuación hostigamiento, acoso sexual y violencia de género | Acompañar en el compromiso de las empresas en la lucha contra el hostigamiento, acoso sexual y cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral. | Una de las dificultades identificadas en el ámbito de empresas y derechos de las mujeres son las situaciones de hostigamiento y acoso sexual. Por lo que se requiere trabajo de prevención institucionalizado e implementar medidas debida diligencia que permitan prevenir posibles vulneraciones en el marco de actividades empresariales. En el caso de la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres" es bianual. Por tanto, se considerarán metas bianuales | Número de Ediciones de la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". | Línea base: 4 Ediciones de la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". Meta (2022): Edición V Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". Meta (2024): Edición VI Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". | |
| | | | | Porcentaje de personas jurídicas certificadas con la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres" que reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres. | Meta (2022): 40 % de las personas jurídicas certificadas en la V Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres. Meta (2023): 60 % de las personas jurídicas certificadas en la V Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres. Meta (2024): 40 % de las personas jurídicas certificadas en la VI Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres. Meta (2025): 60 % de las personas jurídicas certificadas en la VI Edición reciben asistencia técnica en materia de prevención y atención de violencia contra las mujeres. | |
| | | | | Porcentaje de sanciones impuestas en casos de hostigamiento sexual reportadas en la Plataforma de Registro de Casos. | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Incremento del 5 % de sanciones impuestas en casos de hostigamiento sexual reportadas en la Plataforma de Registro de Casos respecto del año anterior. Meta (2023-2025): Por definir. | |
| | | | | Número de mujeres que acceden al servicio "Trabaja sin Acoso" | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Incremento del 5 % de mujeres usuarias del servicio "Trabaja sin Acoso" respecto del año anterior | |
| | | | | Número de inspecciones a empresas vinculadas a temas de hostigamiento y acoso sexua | Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 5 inspecciones Meta (2022): 10 inspecciones. Meta (2023): 15 inspecciones. Meta (2024): 20 inspecciones. Meta (2025): 25 inspecciones | |
| 76 | Capacitación conflictos sociales | Establecer un programa de capacitación en materia de protección de los derechos humanos en el marco de situaciones de conflictividad social, en coordinación con el MINJUSDH. | Es necesario desarrollar una cultura de diálogo para la paz social y el respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, reconfigurando así las relaciones con los entornos sociales. Para ello, es importante implementar un programa que gestión de la conflictividad social con un enfoque de protección de los derechos humanos, para que estas sean aplicadas en los entornos de los proyectos de inversión | Programa de capacitación. | Línea Base: Sin línea base. Meta (2022-2025): 1 reporte anual. | |
| 77 | Guía para conflictos sociales | Producir un instrumento para uso del sector empresarial, referido a la prevención de la conflictividad social y CER, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresa y Derechos Humanos. | Establecer pautas de acción para orientar a las empresas que se encuentren inmersas en situaciones de conflictividad social, con el propósito de evitar vulneraciones a los derechos humanos tanto por acción como por omisión. | Guía para buenas prácticas empresariales, en materia de PR-CER que contribuyen a la prevención de la conflictividad social. | Línea Base: Sin línea base. Meta (2022-2025): 1 instrumento. | |
| 78 | Protocolo de actuación igualdad de género y no discriminación | Promover la igualdad de género y no discriminación al interior de las empresas | Actualmente, persiste la brecha en la participación de la mujer en el sector privado formal. Tres de cada 10 personas que trabajar en el sector privado formal son mujeres. Con la finalidad de concientizar sobre la importancia de promover la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral se realizará acciones de comunicaciones y de sensibilización. La mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral repercute de manera directa en el desarrollo de su autonomía económica. | Número de material informativo o acción comunicacional dirigidas al sector empresarial. | Línea base: Sin línea base. Meta (2025): 4 materiales informativos o acciones comunicacionales por año. | |



| Lineamiento estratégico N° 4: Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|
| Objetivo N° 1: Promover que las empresas cuenten con un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos | | | | | | |
| 83 | Protocolo de actuación Salud y seguridad ocupacional | Adoptar medidas de debida diligencia que permitan evitar riesgos reales y potenciales de vulneraciones a la seguridad y salud de los trabajadores. | Adoptar medidas de debida diligencia que garantice la prevención de situaciones de vulneración a la seguridad y salud de los trabajadores en las actividades empresariales que incluyan mapa de riesgos, índice de peligros y riesgos), documentos (reglamento interno, registros) o instituciones (comité de SST) en la empresa. Estas medidas deben elaborarse considerando el contexto de pandemia por COVID - 19. | Número de miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas | Línea base: Sin línea base. Meta (2022 -2025): Por definir en implementación. | |
| | | | | Incrementar el aseguramiento de los/las trabajadores frente a los riesgos laborales | Línea base: Sin línea base. Meta (2022 -2025): Por definir en implementación | |
| | | | | Porcentaje de regiones en que se realizaron asistencias técnicas a trabajadores sobre mecanismos de participación en el SGSST | Línea base: Sin línea base. Meta (2022 -2025): Por definir en implementación | |
| 84 | Protocolo de actuación Derechos de Sindicalización | Brindar información y sensibilizar sobre debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros | Se requiere brindar información y sensibilizar sobre la adopción de medidas de debida diligencia para el respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros. Esta información debe contemplar a las pequeñas y medianas empresas, así como el COVID | Cartilla informativa sobre medidas de debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros. | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): Cartilla informativa sobre medidas de debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros | |
| 85 | Protocolo de actuación Salud y seguridad ocupacional | Adoptar medidas que eviten riesgos reales y potenciales a la seguridad y salud de los trabajadores. | Se requiere intensificar el trabajo que se viene realizando en el ámbito de fiscalización, con el objetivo de que se prevengan riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, de ser necesario, el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID-19 | Número de capacitaciones y/o orientaciones en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo | Línea base: 871. Meta (2021): 900 capacitaciones y/o orientaciones. Meta (2022): 930 orientaciones. Meta (2023): 960 orientaciones. Meta (2024): 990 orientaciones. Meta (2025): 1020 orientaciones | |
| | | | | Número de empresas fiscalizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo | Línea base: 1,750. Meta (2021): 1950 inspecciones. Meta (2022): 1970 inspecciones. Meta (2023): 1990 inspecciones. Meta (2024): 2010 inspecciones. Meta (2025): 2030 inspecciones. | |
| 86 | Protocolo de actuación Salud y seguridad ocupacional | Brindar asesoría técnica en la implementación de mecanismos de debida diligencia en el marco de PR-CER, que cuente con enfoque en seguridad y salud en el trabajo | Con el fin de promover la implementación de mecanismos de debida diligencia de PR-CER, el MINJUSDH brindará asistencia técnica al sector empresarial según los estándares internacionales, el marco normativo nacional e internacional vigente y las buenas prácticas en Perú y otros países que puedan replicarse en el contexto peruano en temas de debida diligencia en aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Esta asesoría técnica debe considerar las características de las pequeñas y medianas empresas, así como al contexto de pandemia por COVID-19. | Número de orientaciones brindadas | Línea base: Sin línea base. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances de las orientaciones brindadas | |
| Objetivo N° 2: Establecer mecanismos para que las empresas informen sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos | | | | | | |
| 87 | Modelo de Reporte de DD DH | Crear e implementar, progresivamente, un mecanismo de seguimiento, monitoreo y reporte voluntario de los mecanismos empresariales de debida diligencia que son implementados por los gremios y empresas del sector formal, en cuya formulación participen tanto el sector empresarial, como las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos y el sector estatal competente. | Con el fin de realizar seguimiento y monitoreo a la implementación de los mecanismos de debida diligencia por parte del sector empresarial, el MINJUSDH creará e implementará progresivamente un mecanismo estatal para recibir los reportes voluntarios de los sectores empresariales que reflejen los avances en esta labor sera formulado en coordinación con el sector empresarial, con la participación de los pueblos indígenas u originarios, y sociedad civil; además, los reportes serán recibidos de manera voluntaria, en los tiempos y con los contenidos que se contemple en su respectivo reglamento. En ese sentido, aprovechará los reportes que ya realiza el sector empresarial, así como los estándares y guías reconocidas internacionalmente, desarrollados de manera independiente y con enfoque de todos los grupos de interés. Entre estas guías y estándares se tomará en cuenta los producidos por el Sistema de Naciones Unidas, la OCDE y su Punto Nacional de Contacto, y otros organismos internacionales y de cooperación internacional, como las del Global Reporting Initiative y sus estándares GRI; la plataforma de acción para reportar Objetivos de Desarrollo Sostenible, del Pacto Mundial y GRI, entre otros | Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances y desafíos en los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial. | |



| Lineamiento estratégico N° 5: Diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a derechos humanos vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que puedan acceder a una reparación | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| Objetivo N° 1: Fortalecer mecanismos a nivel estatal para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial | | | | | |
| Informe de opinión | Promover las modificaciones normativas que garanticen mecanismos de reparación idóneos, conforme a la normativa internacional. | Evaluar la posibilidad de ampliar el catálogo de delitos por los que podría imponerse responsabilidad penal a las personas jurídicas, en relación con violaciones de derechos humanos que sean caracterizadas como delitos | Propuesta normativa para la modificación de los delitos por responsabilidad penal de las personas jurídicas. | Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Informe técnico que sustente la propuesta normativa. | |
| | | Valorar la conveniencia de clarificar o explicitar las normas de derecho interno de las que se desprende la responsabilidad de las empresas de prevenir impactos adversos a los derechos humanos. | Informe técnico que evalúe la normativa interna sobre responsabilidad de las empresas de prevenir impactos adversos a los derechos humanos | Línea base: Sin línea base. Meta (2023): Informe técnico | |
| Difusión y promoción | Promover e impulsar procedimientos expeditivos y accesibles de reparación de las personas directamente afectadas por actos de corrupción de gravedad o que su comisión involucre a personas jurídicas, que incorporen el enfoque de PR-CER y que, por tanto, evalúe la inclusión de garantías de no repetición, pedidos de disculpa, y mecanismos no judiciales basados en la mediación. | Perú ha realizado importantes avances enfocados en la sanción, a través de la incorporación de la responsabilidad administrativa de las empresas por delitos de corrupción, así como el establecimiento de un marco legal para asegurar que las empresas involucradas en casos de corrupción cumplan con realizar el pago de la reparación civil. Bajo enfoque de PR-CER, es importante que estos avances sean complementados con actividades que impulsen procedimientos expeditivos y accesibles de reparación de las personas directamente afectadas, así como de medidas de no repetición, disculpas y mediación. En este último caso es importante aprovechar el marco del Punto Nacional de Contacto. | Número de actividades para promover e impulsar los mencionados procedimientos. | Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2023): Desarrollo de actividades de promoción e impulso de los procedimientos. Meta (2024): Propuesta elaborada | |
| En Protocolo de Actuación para Trabajo infantil | Garantizar mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores en las actividades empresariales. | Tanto la responsabilidad administrativa como penal se enfocan en la sanción a los infractores, estando ausentes procedimientos expeditivos y accesibles de reparación y rehabilitación de las víctimas de trabajo infantil y peligroso. | Estrategia para la atención integral de niños, niñas y adolescentes identificadas en trabajo infantil, peligroso | Línea Base: Sin línea base. Meta (2023): Aprobación de Estrategia para la atención integral de niños, niñas y adolescentes identificadas en trabajo infantil y peligroso. | |
| | | No se ha encontrado información sobre servicios jurídicos gratuitos especializados en atender a menores de edad trabajadores. Estos deberían contemplar las características de las micro y pequeñas empresas | Número de atenciones para asesoría en trámite de autorización de trabajo adolescente. | Línea Base: Sin línea base. Meta (2022): 50 atenciones para asesoría en trámite de autorización de trabajo adolescente. Meta (2023-2025): Por definir en base a las atenciones de 2022. | |
| Guía | Garantizar mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos humanos de las personas LGBTI en las actividades empresariales. Difundir los mecanismos judiciales y extrajudiciales para la protección de los derechos humanos en las actividades empresariales | Los procesos de denuncia, mecanismos y procesos establecidos, y sanciones deben operar de manera garantista en las empresas, respetuosa de la dignidad de los posibles denunciantes y de su privacidad, de modo que las personas LGBTI puedan acceder libremente a los mismos, así como a mecanismos adecuados de reparación, según los estándares internacionales | Guía para la implementación de mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos humanos de las personas LGBTI en las empresas. | Línea Base (2021): Sin línea base. Meta (2022): Elaboración de una propuesta de guía para la implementación de mecanismos de reparación y garantías de no repetición en las sanciones en el ámbito del trabajo. Meta (2023-2025): Informes de reportes de implementación. | |
| | | 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 por impactos adversos en los derechos humanos, incluyendo sobre aspectos como la carga de la prueba. | Informe sobre actividades de difusión | Línea base: Sin línea base. Meta (2022-2025): Informe sobre actividades de difusión de | |
| Objetivo N° 3: Crear y fortalecer mecanismos a nivel operacional por parte de las empresas para reparar vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial | | | | | |
| Mecanismos de seguimiento a la implementación | Crear e implementar un mecanismo de seguimiento y monitoreo de los mecanismos empresariales de debida diligencia en materia de reparación, que son implementadas por los gremios y empresas del sector formal, en cuya formulación participen tanto el sector empresarial, como las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos, los sindicatos y el sector estatal competente | Las empresas deben gestionar de manera diligente las quejas y/o reclamos que reciban por parte de las personas con discapacidad y las personas adultas mayores que se consideren afectadas por los impactos adversos de las actividades empresariales, garantizando un debido procedimiento de sus denuncias e implementando las sanciones y mecanismos de reparación, de corresponder. Esta acción, con énfasis en mecanismos de reparación, se implementa en el marco de la acción 87. | Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial. | Línea base: Sin línea base. Meta (2022): 1 mecanismo de seguimiento y monitoreo reglamentado. Meta (2023-2025): 1 informe anual de avances y desafíos en los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial. | |
| Guía | Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia que procuren una reparación integral | Con el fin de plasmar los postulados de PR-CER, y adaptados para determinados sectores empresariales, el MINJUSDH producirá guías específicas para los grupos de especies y temas priorizados en el diagnóstico y línea base y otros por priorizarse, con la finalidad de implementar mecanismos de debida diligencia. Esos documentos serán elaborados con los actores vinculados al tipo de actividad y serán presentadas en un evento público. Estas guías considerarán las características de las micro y pequeñas empresas, el rubro de la actividad empresarial, así como la pandemia por la COVID-19. | Guías elaboradas y presentadas públicamente | Línea base: Sin línea base. Meta (2021): 1 grupo de trabajo formado designado para la elaboración de guías. Meta (2022): 1 guía específica por tema publicada. | |



avances

Desde el Estado

- Activo rol del ente rector
- Crear espacios de articulación interestatal
- Apoyo de la Cooperación Internacional al MINJUS
- Descentralización del PNA
- Impulso y existencia de espacios de dialogo
- Procesos de capacitación periódico

Desde los gremios empresariales

- Abordaje por gremios relevantes
- Fomento de la institucionalidad en Camara Comercio Regionales
- Sensibilización y capacitaciones
- Participación en buenas prácticas
- Acciones en marcha
- Toma de consciencia
- YORESPETO -PYMES

- Sectores con especial atención a la temática:
 - a. Minería, petróleo y gas
 - b. Agroindustria
 - c. Comercio /Retail
 - d. Banca
- Implementación de iniciativas relacionadas a Debida diligencia en DH
- Consultorías: Capacitación, análisis de riesgos, transito a la DD

EN SUMA...

Se requiere un sector empresarial que incorpore con conciencia y compromiso el enfoque de respeto de derechos en su agenda diaria

Los **gremios empresariales** tienen a su cargo impulsarlo para lograr una acción articulada.

Recomendamos tomar una actitud proactiva y consecuente con las buenas prácticas empresariales, desarrollando una agenda que contribuya a la implementación del PNA sobre EyDH.

Las metas están planteadas y existen actores cuyo rol es exigir su cumplimiento.

Adopten el liderazgo empresarial

FORMULA IPEDHU

CULTURA DE RESPETO
DE DERECHOS



CONVICCIÓN +

COMPROMISO +

COHERENCIA



Calle Paz y Perfecta Unión 668, interior 101

San Isidro

Teléfonos: +51 998992212 / 996282018

www.ipedhu.org