



IDEHPUCP

DEL COMPROMISO AL RESULTADO

Evaluación de la implementación del
Plan Nacional de Acción sobre Empresas
y Derechos Humanos 2021-2025

Federico Chunga Fiestas, autor e investigador principal

Liliana Andrea Luque Armestar, coordinadora del proyecto y revisora de contenidos

Luis Enrique Vilca Ravelo, investigador adjunto

Friedrich
Ebert
Stiftung

red GE
GLOBALIZACIÓN CON EQUIDAD

DEL COMPROMISO AL RESULTADO
Evaluación de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

Chunga Fiestas, Federico
Autor e investigador principal

Luque Armestar, Liliana Andrea
Coordinadora del proyecto y revisora de contenidos

Vilca Ravelo, Luis Enrique
Investigador adjunto

Marzo 2026

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú

AMOTAPE - Centro para el Desarrollo Sostenible

FES - Friedrich-Ebert-Stiftung

RedGE - Red por una Globalización con Equidad

Del compromiso al resultado. Evaluación de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

Equipo de investigación:
Federico Chunga Fiestas
Autor e investigador principal

Liliana Andrea Luque Armestar
Coordinadora del proyecto y revisora técnica de contenidos

Luis Enrique Vilca Ravelo
Investigador adjunto

© Pontificia Universidad Católica del Perú
Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
Tomás Ramsey 925, Lima 17 - Perú
Teléfono: (51 1) 626-2000, anexos: 7500 y 7501
www.idehpucp.pucp.edu.pe

© AMOTAPE - Centro para el Desarrollo Sostenible
Block 46 – dpto. 611 – Residencial San Felipe, Jesús María – Lima - Perú

© Fundación Friedrich Ebert - FES
Camino Real 456, Torre Real Of. 901 San Isidro, Lima - Perú
info.peru@fes.de / <https://peru.fes.de>

© Red Peruana por una Globalización con Equidad - RedGE
Jirón Trujillo 678, Magdalena del Mar. Lima - Perú
Teléfono (511) 394 7212.
redge@redge.org.pe / www.redge.org.pe

Corrección de estilo

Luis Enrique Vilca Ravelo

Portada

Camila Santibañez Ponciano

Diseño y diagramación

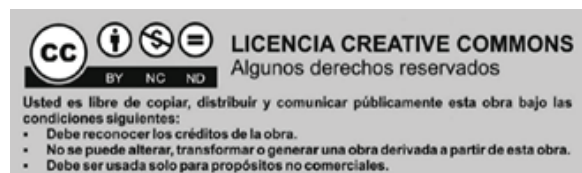
Rafael Nova
Recavarren 1257, Surquillo
Teléfono (51) 990 718 636

Primera edición digital: Marzo de 2026

La presente publicación ha contado con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo y la Misión Técnica de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Perú, en ambos casos a través del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC).

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente los puntos de vista de IDEHPUCP, AMOTAPE, OACNUDH, OIT, FES y/o RedGE.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2026-04171
ISBN: 978-9972-43-063-3



ÍNDICE

SIGLAS	6
RESUMEN EJECUTIVO	8
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO 1	
Antecedentes del PNA y su contenido	14
1.1. El proceso de elaboración del PNA	15
1.2. El diálogo multiactor como principal aprendizaje del proceso de elaboración del PNA	16
1.3. Otros aprendizajes	17
1.4. Contenido del PNA: objetivo, ejes y acciones	18
CAPÍTULO 2	
El proceso de implementación del PNA: balance sobre sus avances y limitaciones	29
2.1. El sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA	29
2.2. Evaluación del sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA.	31
2.3. Balance del cumplimiento de los objetivos, acciones y metas del PNA.	34
2.4. Principales fortalezas y debilidades en la implementación del PNA	70
2.5. Principales debilidades en la implementación del PNA 2021-2025	74
CAPÍTULO 3	
El futuro de la política pública sobre empresas y derechos humanos: retos, oportunidades y propuestas	77
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
LISTA DE REFERENCIAS	89
ANEXO 1: Listas de participantes en talleres	91
ANEXO 2: Oficio de respuesta de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a la solicitud de información sobre los avances y retos en la implementación del PNA 2021-2025	97

SIGLAS

AMAG - Academia de la Magistratura

CER - Conducta Empresarial Responsable

CIDH - Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CONACOD - Comisión Nacional contra la Discriminación

CONADIS - Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

Corte IDH - Corte Interamericana de Derechos Humanos

DGDH - Dirección General de Derechos Humanos

D-EMN-OIT - Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo

ENAP - Escuela Nacional de Administración Pública

FONAFE - Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado

GIZ - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Cooperación Alemana al Desarrollo)

GTEDH - Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

GTPE - Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo

IDEHPUCP - Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú

INDECOPI - Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual

LD-OCDE - Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

MEF - Ministerio de Economía y Finanzas

MIGRACIONES - Superintendencia Nacional de Migraciones

MINCUL - Ministerio de Cultura

MINJUSDH - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

MININTER - Ministerio del Interior

MINEM - *Ministerio de Energía y Minas*

MIMP - Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

MIDAGRI - Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

MINAM - Ministerio del Ambiente

MTP-OACNUDH - Misión Técnica en Perú de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

MTPE - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

MRE - Ministerio de Relaciones Exteriores

OACNUDH - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los DERECHOS HUMANOS

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OECE - Oficina de Estudios de Competencia Económica

OIT - Organización Internacional del Trabajo

ONU - Organización de las Naciones Unidas

PCM - Presidencia del Consejo de Ministros

PERÚ COMPRAS - Central de Compras Públicas

PNA - Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025

PNC - Punto Nacional de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable de la OCDE

PNDH - Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021

PNMDH - Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos al 2040

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PNP - Policía Nacional del Perú

PREDH - Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

PRODUCE - Ministerio de la Producción

PROINVERSIÓN - Agencia de Promoción de la Inversión Privada

SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil

SGSD - Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros

SIP - Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros

SNMPE - Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía

SUCAMEC - Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

SUNAFIL - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

RESUMEN EJECUTIVO

1 Objeto y alcance de la evaluación

El presente informe presenta una evaluación del proceso de implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021–2025 (en adelante, PNA), —cuya vigencia ha sido extendida hasta diciembre de 2026— con el objetivo de aportar al fortalecimiento de la política pública nacional sobre empresas y derechos humanos. La evaluación se concibe como una herramienta orientada a generar aprendizajes, identificar avances y limitaciones estructurales, y formular propuestas concretas para la actualización y sostenibilidad del PNA, en un contexto nacional e internacional sustantivamente distinto al existente al momento de su elaboración.

2 El PNA como hito de política pública y proceso multiactor

La aprobación del PNA, en junio de 2021, constituyó un hito en la política pública peruana, no solo por su contenido sustantivo sino, principalmente, por el proceso altamente participativo, inclusivo y descentralizado que le dio origen. Dicho proceso permitió articular, por primera vez de manera sistemática, a entidades del Estado, el sector empresarial, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y cooperación internacional en torno a una agenda común sobre la conducta empresarial responsable en derechos humanos. Por ese motivo, el proceso ha sido ampliamente reconocido, a nivel nacional e internacional, como una buena práctica.

3 Objetivos, estructura y responsabilidades en la implementación del PNA

El PNA se estructuró sobre la base de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, PREDH), complementados con otros instrumentos internacionales relevantes. Asimismo, se organizó en torno a un objetivo general (incorporar los PREDH en todas las políticas públicas relacionadas con las actividades empresariales), y tres objetivos específicos:

- I. Fortalecer la coherencia de las políticas públicas del Estado desde un enfoque de derechos humanos;
- II. Promover la construcción progresiva de una cultura de debida diligencia empresarial; y
- III. Fortalecer las capacidades de los actores sociales para participar de manera informada y efectiva en la vigilancia y exigibilidad de los derechos humanos.

Estos objetivos fueron desarrollados a través de 97 acciones, 149 indicadores y metas, agrupados en cuatro ejes estratégicos, bajo la responsabilidad directa de 23 entidades públicas de once sectores del Poder Ejecutivo y del sistema de justicia, bajo la rectoría del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (en adelante, MINJUSDH).

4 Contexto político e institucional de la implementación

La implementación del PNA se ha desarrollado en un contexto político, social e institucional particularmente adverso. La prolongada crisis política que atraviesa el país desde 2016, intensificada a partir de diciembre de 2022, tuvo impactos directos en la capacidad estatal para sostener todo tipo de procesos de diálogo multiactor sobre políticas públicas, asignar recursos adecuados, garantizar continuidad técnica y política, y consolidar una acción estatal coherente en materia de derechos humanos. A ello se sumó un entorno internacional caracterizado por avances normativos y jurisprudenciales significativos en materia de debida diligencia empresarial, que elevaron sustancialmente las expectativas sobre las políticas nacionales en este ámbito.

5 Metodología y estándares de evaluación

La evaluación se desarrolló entre septiembre de 2025 y febrero de 2026 y tuvo como principal parámetro los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos, incluyendo los desarrollos jurisprudenciales recientes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que han precisado tanto las obligaciones estatales de regulación y fiscalización como la responsabilidad directa de las empresas de implementar procesos de debida diligencia, incluso en ausencia de regulación estatal específica. Metodológicamente, el estudio combinó análisis documental, revisión de información pública, solicitudes de información a las 23 entidades responsables de la implementación de las 97 acciones del PNA, cinco talleres de evaluación, en Lima, con los distintos sectores de la mesa multiactor, cuatro talleres descentralizados en regiones, y entrevistas a actores clave, lo que ha permitido recoger información oficial, así como las experiencias y percepciones de los distintos sectores involucrados.

6 Principales hallazgos sobre la implementación del PNA

Los hallazgos evidencian que a casi cinco años de su aprobación el PNA no ha logrado consolidarse como una política pública operativa, lo que queda graficado en su bajo nivel de implementación: solo el **14 % de sus acciones fue cumplido, el 28 % lo fue parcialmente y el 58 % fue incumplido** (este último porcentaje incluye un 33 % que no presenta ningún avance y un 25 % en el que hubo algunos avances).

Si bien se registraron avances puntuales en la implementación de determinadas acciones, el proceso en su conjunto se vio severamente limitado por la ausencia de un sistema efectivo de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización, tal como estaba previsto en el capítulo 5 del PNA. El MINJUSDH no implementó dicho sistema ni presentó informes públicos periódicos sobre el estado de la implementación de las acciones, lo que afectó seriamente la transparencia, la rendición de cuentas y la posibilidad de realizar ajustes oportunos frente a los cambios de contexto. Por otro lado, la información proporcionada por las entidades responsables fue, en general, parcial y centrada en reportes de actividades, sin evidencia suficiente sobre sus impactos o resultados concretos.

7 Debilitamiento del diálogo multiactor

Uno de los principales factores que afectó la adecuada implementación del PNA fue el debilitamiento progresivo del diálogo multiactor, considerado por todos los sectores como el principal legado de su proceso de elaboración. El retiro voluntario de organizaciones sociales de los espacios de diálogo, en un contexto de grave deterioro del espacio cívico y de tensiones entre el Estado y los organismos de derechos humanos, así como la falta de una estrategia institucional clara para sostener dichos espacios, limitaron significativamente su funcionamiento. A ello se sumaron otros factores como la alta rotación de funcionarios públicos, la escasa asignación presupuestal, la limitada articulación intersectorial y la falta de apropiación del enfoque de empresas y derechos humanos en la cultura organizacional de la mayoría de las entidades estatales.

8 Balance por ejes del Plan Nacional de Acción

En relación con los ejes del PNA, el informe identifica avances desiguales. El eje n° 1, de fortalecimiento del MINJUSDH como órgano rector del PNA, presentó algunos avances, logrando, en sus cinco acciones, un cumplimiento parcial, motivado por limitaciones de recursos humanos y presupuestarios del equipo encargado del PNA, que incluye, desde 2024, la falta de designación de la persona encargada de su coordinación general así como la falta de designación de puntos focales en cada una de las instituciones que integran el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo del PNA (en adelante, GTPE).

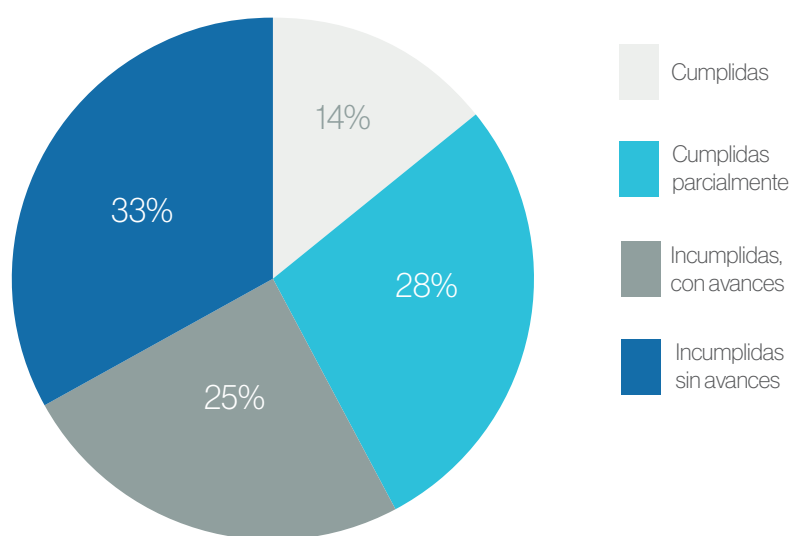
El eje n° 2, de capacitación, al que corresponden trece acciones, registró algunos progresos normativos, como la aprobación de la estrategia de capacitación del PNA, pero su implementación fue limitada y careció de una cobertura sostenida, descentralizada y diferenciada según las necesidades de cada actor.

El eje n° 3, que cuenta con 19 acciones relacionadas con la promoción de la debida diligencia empresarial, mostró algunos avances en el sector empresarial, impulsados principalmente por dinámicas internacionales y compromisos voluntarios, más que por una política pública articulada. En la medida de que estos avances se han logrado al margen de la política pública, el Estado no cuenta con información sobre la alineación de los mismos a los estándares internacionales, especialmente a los PREDH.

El eje n° 4, de fortalecimiento institucional, que concentra la mayor parte de las acciones del PNA (62), evidenció los mayores rezagos, especialmente en materia de adecuación normativa y fortalecimiento de las funciones estatales de regulación, supervisión y fiscalización.

En términos estadísticos, del total de 97 acciones, solo el 14 % fue cumplido, el 28 % fue cumplido parcialmente, y el 58 % fue incumplido (este último porcentaje incluye un 25 % en el que se registran algunos avances, y un 33 % en que no se identifica ninguno). El siguiente gráfico resume esta situación:

Estado de implementación de las 97 acciones del PNA



Fuente: elaboración propia.

9 Consensos, oportunidades y necesidad de una nueva herramienta

Pese a estas limitaciones, el informe constata un amplio consenso entre los actores consultados sobre la relevancia y necesidad de fortalecer la política pública de empresas y derechos humanos en el Perú. Existe acuerdo en que el PNA no debe ser abandonado sino actualizado y ajustado a las nuevas condiciones nacionales e internacionales, retomando y fortaleciendo el diálogo multiactor como eje central de su implementación. Asimismo, se destaca la importancia de dotar al PNA de una base institucional y presupuestal más sólida, reducir el número de acciones priorizando aquellas de mayor impacto, mejorar la calidad de los indicadores, y asegurar mecanismos efectivos de transparencia y rendición de cuentas.

10 Conclusiones

- a. El PNA 2021–2025 representa un hito en la política pública peruana sobre empresas y derechos humanos, tanto por su contenido como, especialmente, por el proceso participativo y multiactor que le dio origen. Este proceso constituye su principal fortaleza y un activo que no ha sido suficientemente aprovechado durante la etapa de implementación.
- b. La falta de implementación de un sistema de seguimiento y evaluación conforme a lo previsto en el capítulo 5 del PNA ha afectado de manera sustancial la transparencia, la rendición de cuentas y la posibilidad de introducir ajustes oportunos a la política pública. Ello ha impedido, también, medir de manera adecuada el impacto real de las acciones sobre la situación de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.

Más aún, el MINJUSDH, como órgano rector del PNA, no ha publicado ningún informe de avance de la implementación e, incluso, brindó información muy limitada para el presente informe, consistente solo en el señalamiento de porcentajes generales sobre el cumplimiento de las acciones, que difieren significativamente de lo corroborado por el presente estudio. Asimismo, las otras 16 instituciones estatales con responsabilidades directas en la implementación de acciones nos hicieron llegar, en su mayoría, información parcial y centrada en actividades y no en indicadores. Las otras seis no nos brindaron ninguna información.

- c. Si bien el proceso de elaboración del PNA constituyó un avance y posicionó el tema en la agenda pública, su implementación ha sido muy débil, puesto que **apenas el 14 % de las 97 acciones fue cumplido, el 28 % lo fue parcialmente y el 58 % fue incumplido** (este último porcentaje incluye un 33 % que no presenta ningún avance y un 25 % en el que sí los hubo). Además, de la información recogida en los talleres y entrevistas se advierte que el incumplimiento del compromiso de mejorar los indicadores (en algunos casos, determinarlos), ha dificultado la adopción de medidas para ajustar las acciones, redefinir los indicadores o priorizar o descartar la implementación de determinadas acciones.
- d. En general, el cumplimiento de los objetivos del PNA ha sido muy limitado. Hay avances en el fortalecimiento de la coherencia estatal en materia de derechos humanos, pero estos son incipientes e insuficientes.

Asimismo, el sector empresarial ha avanzado en la implementación operativa de la debida diligencia en derechos humanos, pero sin la asistencia ni acompañamiento estatal, como estaba previsto en el PNA. En ese sentido, el Estado no cuenta con información oficial y sistematizada por él mismo, que le permita identificar en qué medida estos avances están alineados a los estándares internacionales, principalmente a los PREDH. Acciones cruciales para este fin, como las n° 86 y 87, dirigidas a la implementación de un mecanismo de monitoreo de la debida diligencia empresarial — obligatorio para las empresas públicas y voluntario para las privadas — no ha tenido ningún avance. En la misma situación se encuentra la acción n° 30, que previó que, en 2024, la mesa multiactor evaluase una propuesta de ley de debida diligencia obligatoria ².

Por último, los sectores sociales, sindicales y de pueblos indígenas, han fortalecido sus capacidades de incidencia en la política pública y de utilización de las herramientas del estándar internacional para mejorar sus labores, pero este fortalecimiento sigue siendo incipiente, no ha sido descentralizado y ha estado limitado, en su mayor parte a los actores que participan directamente en los espacios multiactor del PNA.

- e. Sigue siendo un reto descentralizar el proceso de implementación, debido a la debilidad del órgano rector. Incluso, la aprobación de cinco ordenanzas regionales que declararon de interés regional la implementación del PNA y la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos en sus instrumentos de gestión, no han significado la efectiva descentralización del proceso, en tanto, hasta la fecha, dichas ordenanzas no han sido implementadas.
- f. La crisis política e institucional ha tenido un impacto directo en el debilitamiento del diálogo multiactor, la reducción de la participación de actores sociales y sindicales, y la pérdida de continuidad técnica en las entidades responsables de la implementación. No obstante, este factor contextual no explica por sí solo las deficiencias observadas, que también responden a problemas en el diseño del PNA, problemas estructurales en el diseño institucional del órgano rector y de las entidades responsables de la implementación de acciones, la falta de asignación de recursos y la débil voluntad política para lograr una implementación plena.

² En diciembre de 2023, la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos publicó, por iniciativa propia, un "Proyecto de ley que regula la actividad empresarial y la debida diligencia en materia de derechos humanos (disponible en: <https://equidad.pe/proyecto-de-ley-que-regula-la-actividad-empresarial-y-la-debida-diligencia-en-materia-de-derechos-humanos-y-ambiente/>). Asimismo, en febrero de 2024, la congresista Ruth Luque presentó formalmente la misma propuesta dentro del procedimiento parlamentario (Proyecto de ley N°6940/2023-CR).

- g. En ese sentido, e MINJUSDH, en su calidad de órgano rector, no ha contado con las capacidades institucionales, presupuestales y políticas necesarias para liderar de manera efectiva la implementación del PNA, lo que ha generado una excesiva concentración de responsabilidades y una débil articulación intersectorial. Especialmente en los últimos dos años su capacidad de rectoría se ha visto significativamente disminuida. Es sintomático de ello que el MINJUSDH haya sido la única institución que ha brindado información poco relevante para este estudio, como se aprecia en el anexo que se adjunta en la versión completa del informe.
- h. Los indicadores del PNA, predominantemente de proceso y cuantitativos, han resultado insuficientes para evaluar cambios estructurales o de resultado en materia de derechos humanos, y no han sido objeto de revisión o mejora progresiva, tal como estaba previsto en el capítulo 5 del PNA.
- i. Pese a las limitaciones identificadas, existe un consenso amplio entre los actores consultados sobre la pertinencia y necesidad de contar con una política pública de empresas y derechos humanos, así como sobre la urgencia de retomar y fortalecer el diálogo multiactor como base para su actualización y sostenibilidad.
- j. Este amplio consenso, y la extensión del proceso de implementación, hasta diciembre de 2026, brindan una oportunidad para realizar, desde el órgano rector, y dentro de los espacios de participación multiactor, una evaluación oficial sobre los avances, problemas y retos del PNA, que permita establecer una hoja de ruta para los siguientes meses. En ella debe establecerse, con claridad, una priorización de acciones que deben ser implementadas con urgencia, así como una serie de compromisos que aseguren un nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos del PNA respecto de la coherencia de las políticas públicas, la implementación operativa de la debida diligencia empresarial alineada a estándares internacionales, y el fortalecimiento del sector empresarial y los sectores sociales para utilizar la política pública e incidir en ella.

Este ejercicio será, también, importante para alimentar la nueva herramienta que reemplazará al PNA, de modo que incorpore los aprendizajes obtenidos de su proceso de elaboración e implementación, así como los nuevos desarrollos normativos y jurisprudenciales, nacionales e internacionales del marco de empresas y derechos humanos respecto de los tres pilares de los PREDH y de los cuatro ejes del PNA. Será relevante, igualmente, que la nueva herramienta tome en cuenta, a partir de la actualización del diagnóstico desarrollado en 2021, el nuevo estado situacional de las brechas de la política pública y corporativa de empresas y derechos humanos.

- k. Finalmente, respecto de la Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos al 2040 (en adelante, PNMDH), se advierten algunas limitaciones en el lineamiento n° 2 de su objetivo prioritario n° 3, que desarrolla la implementación de estrategias en materia de empresas y derechos humanos en el sector público y privado. Dicho lineamiento recoge solo once acciones destinadas, únicamente, a la capacitación, sensibilización y promoción de la debida diligencia empresarial (pilar n° 2 de los PREDH). Con ello se deja de lado el mayor número de acciones abordadas por el PNA, relacionadas con los ejes de fortalecimiento del órgano rector, del diálogo multiactor, y de la institucionalidad estatal, así como el desarrollo específico de acciones estatales y empresariales para garantizar una remediación efectiva y oportuna (pilares n° 1 y 3 de los PREDH).

11 Recomendaciones

11.1. Al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, como órgano rector del PNA, y a los miembros del GTPE:

- a. Aprovechar la ampliación del periodo de implementación del PNA, hasta diciembre de 2026, para reactivar y fortalecer de manera prioritaria los espacios de diálogo multiactor previstos en el PNA, asegurando su funcionamiento regular, la participación efectiva de todos los sectores y la asignación de recursos específicos para su sostenibilidad. En esa misma línea, es urgente que, tanto el MINJUSDH como el Ministerio de Cultura (MINCUL) pongan en funcionamiento, cuanto antes, al Grupo de Trabajo de Pueblos Indígenas, único espacio de diálogo que no ha sido instalado.
- b. Fortalecer las capacidades institucionales del MINJUSDH y, de manera complementaria, distribuir de forma más equilibrada las responsabilidades de implementación entre los distintos sectores del Estado, promoviendo una mayor apropiación intersectorial de la agenda de empresas y derechos humanos por parte de todas las instituciones del Estado, empezando por aquellas que participan del GTPE. En este objetivo, el PNC debe tener una participación más protagónica y más articulada con el órgano rector. En ese contexto, también es importante que el MINJUSDH designe cuanto antes a la persona encargada de la coordinación general del proceso de implementación del PNA, puesto vacante desde enero de 2024, de conformidad con la Resolución Directoral n° 004-2022-JUS/DGDH.

- c. Implementar de manera inmediata el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación previsto en el capítulo 5 del PNA, según los estándares de los PREDH. Asimismo, garantizar, en el marco de los espacios de participación, la publicación urgente y periódica de información oficial verificable, accesible y útil sobre el avance en la implementación de las 97 acciones del PNA. Ello permitirá una toma de decisión adecuada, en dichos espacios, respecto de la priorización y hoja de ruta para la implementación de las acciones pendientes, de conformidad con el Decreto Supremo n° 028-2025-JUS
- d. De conformidad con lo previsto en el capítulo 5 del PNA, revisar y actualizar los indicadores del PNA, al menos los correspondientes a las acciones priorizadas para su implementación en 2026, incorporando indicadores estructurales, de resultado y cualitativos que permitan medir, hasta la fecha, y al término del periodo de vigencia del PNA, el impacto real de las acciones sobre el respeto efectivo de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. En esta línea, resulta fundamental evaluar si las brechas identificadas en los 23 diagnósticos del PNA se mantienen, hay mejoras sobre ellas, o han variado. Este análisis es necesario, tanto para la priorización de acciones durante el 2026, como para la formulación de la nueva herramienta de política pública que debería adoptarse cuando termine la vigencia del actual PNA.
- e. Asegurar que la priorización de acciones del PNA, así como la nueva herramienta que lo reemplace, incorpore de manera explícita los desarrollos normativos y jurisprudenciales recientes, en particular aquellos vinculados a la debida diligencia empresarial obligatoria y a los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Sería conveniente evaluar, en cumplimiento de la acción n° 30, y dentro de los espacios multiactor, la pertinencia de promover una ley de debida diligencia obligatoria, teniendo en cuenta que, de conformidad con la Corte IDH (sentencia Habitantes de La Oroya vs. Perú, y otras), las empresas tienen la obligación de implementar procesos de debida diligencia y el Estado, a su vez, tiene el deber de regular dichos procesos.

En el entendido de que la nueva herramienta corresponda a un capítulo de la PNMDH, es importante que recoja los avances logrados a través del proceso de elaboración e implementación del PNA, como la cultura de diálogo multiactor, y el desarrollo de acciones correspondientes a los tres pilares de los PREDH y, por lo menos, a los cuatro ejes desarrollados en el PNA.

En ese sentido, es importante superar las limitaciones del lineamiento 2 del Objetivo prioritario 3 de la PNMDH, "Implementar estrategias en materia de empresas y derechos humanos en el sector público y privado", que aborda apenas once acciones que solo priorizan actividades de capacitación, sensibilización y promoción de la debida diligencia empresarial.

- f. Diseñar e implementar una estrategia progresiva y realista de descentralización de la política de empresas y derechos humanos, articulada con los gobiernos regionales y locales, y adaptada a las particularidades territoriales. Para esta estrategia se podría priorizar, durante el 2026, acciones concretas con los cuatro gobiernos regionales que han aprobado ordenanzas para declarar de interés la implementación regional del PNA y la incorporación de instrumentos de gestión en materia de empresas y derechos humanos en sus políticas públicas regionales.
- g. Reforzar y descentralizar el programa de capacitación dirigido a funcionarios, empresas, sindicatos, pueblos indígenas y sociedad civil, con énfasis en el uso práctico de las herramientas del PNA, la implementación operativa de la debida diligencia empresarial y en el fortalecimiento de capacidades para la vigilancia y exigibilidad de derechos en el ámbito de las actividades empresariales. Es necesario que el programa de capacitación, ya aprobado por el MINJUSDH, sea complementado con un mecanismo de seguimiento y evaluación basado en indicadores con enfoque de derechos humanos, en articulación con todos los sectores a los que va dirigido,

Los mencionados indicadores debieran medir, en lo inmediato, el impacto de las capacitaciones realizadas durante el periodo 2021-2025. Más allá de medir el número de personas capacitadas y de actividades de capacitación, estos debe enfocarse en el impacto concreto de dichas acciones sobre la mejora de la capacidad institucional de los actores para contribuir a superar las brechas identificadas en la política pública, y un cada vez más efectivo respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. Esta evaluación, además, permitirá determinar las características del plan de capacitación contenido en la siguiente herramienta.

- h. Priorizar las acciones de promoción de la implementación operativa de la debida diligencia empresarial, por parte de las empresas, a través de los mecanismos previstos en el PNA, entre ellos la elaboración de guías a través del diálogo multiactor (y no solo de modo unilateral), ya sea por sectores empresariales, grupos vulnerables o temáticas. En esa línea es importante priorizar, durante 2026, la implementación de las acciones 86 y 87, dirigidas a la creación de mecanismos de seguimiento de la implementación de la debida diligencia empresarial, obligatorio para las empresas públicas, y voluntario para las empresas privadas.

- i. Si bien el PNA 2021–2025 ha tenido hasta la fecha un bajo nivel de implementación, y no logró cumplir plenamente sus objetivos, dejó aprendizajes valiosos y una base metodológica y política que puede y debe ser mejorada y aprovechada para consolidar una política pública de empresas y derechos humanos más eficaz, coherente y sostenible, orientada a la protección efectiva de los derechos de las personas y comunidades afectadas por las actividades empresariales.

11.2. A los gremios empresariales y empresas privadas

- a. Fortalecer su labor de incidencia para el funcionamiento efectivo de los espacios de diálogo multiactor del PNA, la rendición de cuentas del órgano rector respecto de los avances de la implementación del PNA, y la priorización de las acciones a ejecutar durante el 2026, de conformidad con el Decreto Supremo n° 028-2025-JUS. Asimismo, es importante que también haga incidencia para que la herramienta que reemplazará al PNA aproveche la experiencia ganada en su implementación e incorpore cada vez más, operativa y plenamente, los PREDH y otros estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT.
- b. Como acción prioritaria, en 2026, participar activamente, en el marco de los espacios de diálogo multiactor, en la creación del mecanismo de monitoreo de la debida diligencia empresarial por parte del sector privado, previsto en la acción n° 87, así como en la elaboración de las guías de debida diligencia que sean priorizadas (acciones n° 68, 69, 70, 71, 73 y 77). En esta tarea es fundamental el aporte de su importante experiencia ganada en los últimos años en materia de debida diligencia en derechos humanos.
- c. Fortalecer, durante 2026, su participación en los espacios de capacitación descentralizada, de conformidad con la priorización que se determine en los espacios multiactor, articulando dichas acciones con el PNA.

11.3. A las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, pueblos indígenas y Academia

- a. Fortalecer su labor de incidencia para el funcionamiento efectivo de los espacios de diálogo multiactor del PNA, la rendición de cuentas del órgano rector respecto de los avances de la implementación del PNA, y la priorización de las acciones a ejecutar durante el 2026, de conformidad con el Decreto Supremo n° 028-2025-JUS. Asimismo, es importante que también hagan incidencia en el proceso de elaboración de la herramienta que reemplazará al PNA, para que esta aproveche la experiencia ganada en su implementación e incorpore cada vez más, operativa y plenamente, los PREDH y otros estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de la OIT.
- b. Articular su labor de investigación, difusión, sensibilización y capacitación en materia de empresas y derechos humanos con la implementación operativa del PNA, poniendo mayor énfasis en la descentralización de estas actividades.

INTRODUCCIÓN

La presente evaluación del proceso de implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021–2025 —cuya vigencia ha sido extendida hasta diciembre de 2026— busca contribuir con el Estado, el sector empresarial, la sociedad civil, los pueblos indígenas, el pueblo afroperuano, los sindicatos y la ciudadanía, en sus esfuerzos por fortalecer la política pública nacional sobre empresas y derechos humanos.

La aprobación del PNA, en junio de 2021, marcó un hito en las políticas públicas nacionales. En primer lugar, porque su proceso de elaboración se desarrolló a través de un amplio y significativo diálogo multiactor, reconocido a nivel nacional e internacional como una buena práctica en la construcción de políticas públicas. En segundo lugar, porque logró articular, por primera vez, de manera sistemática, a entidades del Estado, el sector empresarial, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas y la cooperación internacional en torno a una agenda común sobre la conducta empresarial responsable y la prevención, mitigación y reparación de los impactos negativos de las actividades empresariales sobre los derechos humanos.

Luego de casi cinco años de implementación del PNA, la política pública de empresas y derechos humanos presenta aún grandes desafíos. Nuestro país combina un marco normativo, formalmente robusto en materia de derechos humanos, pero con brechas significativas en su implementación efectiva, particularmente en contextos de actividades empresariales de alto impacto. En este escenario, el PNA se planteó como un instrumento orientado no solo a ordenar y sistematizar las acciones estatales existentes, sino también a generar cambios progresivos en la cultura institucional del Estado, en las prácticas empresariales y en las capacidades de los actores sociales para participar, de manera informada y efectiva, en la vigilancia y exigibilidad de los derechos humanos.

El PNA se estructuró a partir de un objetivo general y tres objetivos específicos —coherencia de las políticas públicas, construcción de una cultura de debida diligencia empresarial y fortalecimiento de los actores sociales— desarrollados mediante 97 acciones, 149 indicadores y metas, organizados en cuatro ejes estratégicos. Su implementación fue atribuida, de manera directa, a 23 entidades públicas de once sectores del Poder Ejecutivo y del sistema de justicia, bajo la rectoría del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (en adelante, MINJUSDH), y con un énfasis explícito en el mantenimiento y fortalecimiento de los espacios de diálogo multiactor creados durante la fase de elaboración.

No obstante, el periodo de vigencia del PNA coincidió con un contexto político, social e institucional particularmente complejo. La prolongada crisis política que atraviesa el país desde 2016, agravada a partir de diciembre de 2022, ha tenido efectos directos sobre la capacidad del Estado para sostener procesos de diálogo, asignar recursos suficientes, asegurar continuidad técnica y política, y avanzar en la construcción de un Estado coherente en materia de derechos humanos. A ello se suma un entorno internacional dinámico, marcado por avances normativos relevantes —como el desarrollo de marcos obligatorios de debida diligencia en diversas jurisdicciones y la consolidación de estándares jurisprudenciales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos— que han modificado sustantivamente las expectativas y exigencias sobre las políticas nacionales sobre la materia.

En este contexto, el presente informe hace una evaluación de los avances alcanzados en la implementación del PNA, así como de sus limitaciones estructurales, institucionales y políticas que han condicionado su desarrollo. La evaluación se basa en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (en adelante, PREDH) y en otros instrumentos internacionales relevantes, así como en la jurisprudencia reciente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuyas sentencias han precisado el deber de los Estados de regular la debida diligencia empresarial y la obligación de las empresas de implementarla, incluso en ausencia de regulación estatal específica.

El estudio combina el análisis documental, la revisión de información pública, la solicitud de información a las entidades responsables de la implementación de las 97 acciones, la realización de talleres de evaluación con los distintos sectores que conforman la mesa multiactor (incluidos talleres descentralizados en regiones), así como entrevistas a actores clave. Este enfoque permite no solo medir el grado de cumplimiento formal de las acciones previstas, sino también comprender las dinámicas que han influido en su implementación, así como las percepciones, expectativas y propuestas de los distintos actores involucrados.

La evaluación no está planteada como un ejercicio meramente crítico sino, más bien, como una herramienta orientada a generar aprendizajes, identificar problemas y aportar insumos concretos para la actualización y el fortalecimiento de la política pública de empresas y derechos humanos en el Perú. En ese sentido, los hallazgos, conclusiones y recomendaciones que se presentan buscan contribuir a un debate informado y constructivo sobre el futuro del PNA y sobre la generación de condiciones para que el Estado peruano pueda cumplir de manera más efectiva con sus obligaciones internacionales de prevención y tratamiento de las vulneraciones de derechos humanos que pudiese ocasionar la actividad empresarial.

El presente estudio, desarrollado por AMOTAPE–Centro para el Desarrollo Sostenible, contó, en todas sus fases, con el acompañamiento, apoyo y respaldo técnico del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú - IDEHPUCP, específicamente, en el acopio y análisis de la información, participación en talleres (Lima) y entrevistas, así como en la revisión técnica del documento.

Asimismo, han brindado asistencia técnica y apoyo financiero la Organización Internacional del Trabajo y la Misión Técnica en Perú de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en ambos casos, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe - CERALC), así como la Fundación Friedrich Ebert - Perú y la Red por una Globalización con Equidad. Ello ha permitido, también, el desarrollo de talleres con todas las partes interesadas en Lima, Pucallpa, Cusco y Lambayeque; en estas dos últimas regiones también se contó con el apoyo de la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos.

METODOLOGÍA

Este informe presenta los resultados de un estudio, desarrollado entre septiembre de 2025 y febrero de 2026², dirigido a evaluar el proceso de implementación del PNA durante el periodo de su vigencia, inicialmente previsto desde junio de 2021 hasta diciembre de 2025, y extendido hasta diciembre de 2026³. En ese sentido, el informe evalúa la implementación de 97 acciones bajo responsabilidad directa de 23 entidades públicas, pertenecientes a once sectores del Poder Ejecutivo y una entidad del sistema de justicia⁴.

La evaluación establece como parámetro principal a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)^{5 - 6} y a los principales instrumentos internacionales sobre empresas y derechos humanos que los desarrollan, los cuales son, principalmente:

1. Las Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para empresas multinacionales, 1976; última actualización, 2023⁷, en adelante, LD-OCDE.
2. La Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977; última actualización, 2022)⁸, en adelante, D-EMN-OIT.
3. El informe "Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos", de la Relatoría de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁹.
4. La Orientación para los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, GTEDH)¹⁰.

² La fecha de cierre del informe es el 24 de febrero de 2026.

³ Mediante el Decreto Supremo n° 028-2025-JUS, el MINJUSDH aprobó la ampliación de la ejecución del PNA hasta el año 2026, disponiendo que se mantengan vigentes los espacios de coordinación multiactor establecidos mediante la Resolución Directoral N° 004-2022-JUS/DGDH, y la ejecución de sus acciones pendientes, bajo coordinación de la Dirección General de Derechos Humanos; disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2473475-4>

⁴ Los sectores con responsabilidad directa en la implementación de las acciones son: 1) Justicia y Derechos Humanos, 2) Presidencia del Consejo de Ministros (sector al que pertenecen el INDECOPI, la SGSD, la SIP y el SERVIR), 3) Economía y Finanzas (al que pertenecen el FONAFE, el OECE, PERÚ-COMPRAS y el PNC, 4) Interior (al que pertenecen la Superintendencia de Migraciones y el SUCAMEC), 5) Cultura, 6) Trabajo y Promoción del Empleo (al que pertenece la SUNAFIL), 7) Mujer y Poblaciones Vulnerables, 8) Relaciones Exteriores, 9) Desarrollo Agrario y Riego, 10) Ambiente, y 11) Energía y Minas, además de la Academia de la Magistratura. Cabe señalar que el sector Producción, el Poder Judicial y el Ministerio Público también participan de la implementación de algunas acciones del PNA, sin que se les haya asignado la responsabilidad principal en esta tarea.

⁵ Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2011; disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

⁶ Los PREDH, si bien, en estricto no son vinculantes, están basados y desarrollan los compromisos adquiridos por los Estados a través de los diversos tratados de derechos humanos existentes. En ese mismo sentido se utilizan los otros instrumentos internacionales mencionados.

⁷ Aprobadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en 1976, y actualizadas en 2011 y en 2023; disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/7abea681-es.pdf

⁸ Aprobada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en 1977, y actualizada en 2000, 2006, 2011, 2017 y 2022; disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

⁹ Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en 2019; disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasD-DHH.pdf>

¹⁰ Aprobada por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en 2016; disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

5. La Hoja de ruta regional para la próxima década de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Redoblando la ambición y aumentando el ritmo en América Latina y el Caribe, de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos¹¹.
6. La Recomendación sobre el papel del gobierno en la promoción de la conducta empresarial responsable de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos¹².
7. El Informe "Coherencia política en la acción gubernamental de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas", del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos¹³.

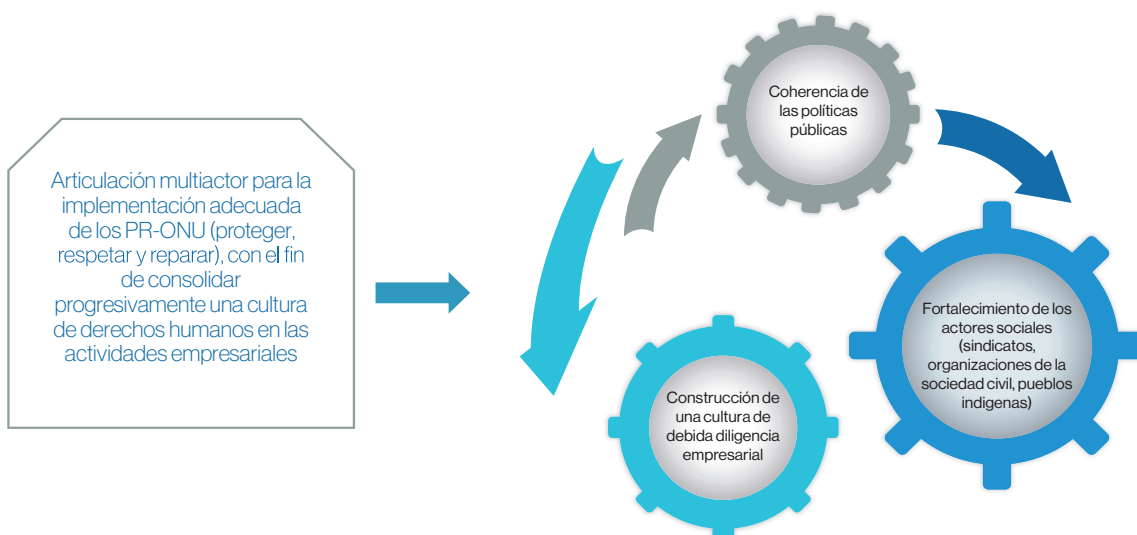
Asimismo, debe señalarse que, desde 2021, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH) ha emitido al menos cuatro sentencias que desarrollan las obligaciones de los Estados y las empresas en materia de empresas y derechos humanos: las sentencias de los casos Buzos Miskitos vs. Honduras (2021)¹⁴, Vera Rojas y otros vs. Chile (2021)¹⁵, Olivera Fuentes vs. Perú (2023)¹⁶ y Habitantes de La Oroya vs. Perú (2023)¹⁷. A través de estas sentencias, en interpretación de la Convención Americana de Derechos Humanos (en adelante, CADH) y los PREDH¹⁸, la Corte IDH ha ido precisando progresivamente la responsabilidad primaria de las empresas privadas de: i) no violar los derechos humanos, ii) implementar, por su cuenta, procesos de debida diligencia en derechos humanos aun cuando el Estado no haya regulado dicha obligación; iii) revisar periódicamente sus planes de derechos humanos para que sus actividades tengan en cuenta la retroalimentación de las partes interesadas y los nuevos escenarios, y iv) implementar planes de mitigación y garantizar a las posibles víctimas el acceso a la justicia y los mecanismos de reparación.

Asimismo, la Corte IDH ha precisado, también, la obligación estatal de regular la debida diligencia empresarial, como mecanismo de prevención y abordaje de los riesgos de vulneración de derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.

Con base en los mencionados instrumentos internacionales, pronunciamientos, y la información obtenida de diferentes fuentes ya mencionadas, el presente informe evalúa, principalmente, el nivel de cumplimiento del objetivo general del PNA y sus tres objetivos específicos, a saber:

OBJETIVO GENERAL DEL PNA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PNA



¹¹ Aprobada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en 2021; disponible en: <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=156368&token=66568baa09efdac1d5068fabab04e2b468c0ccf5>

¹² Adoptada por el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en 2023; disponible en: <https://legalinstruments.oecd.org/api/download/?uri=/public/f0851029-f519-4179-b85c-590d45a2f412.pdf>

¹³ Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2019; disponible en: <https://docs.un.org/es/A/74/198>

¹⁴ Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf

¹⁵ Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_439_esp.pdf

¹⁶ Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf

¹⁷ Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_511_esp.pdf

¹⁸ Ver, además, Luque Armestar, Liliana Andrea (2022). « L'affaire de La Oroya au Pérou à la lumière de l'obligation de prévention des États à l'égard des activités des entreprises ». Trabajo de fin de Máster en USL-Bruxelles, U. Namur, UCLouvain. En: <https://drive.google.com/file/d/15m00TbWUJLcRaqEYgkji215WtbvYFmOA/view?usp=sharing>

La evaluación presenta hallazgos, conclusiones y recomendaciones con el propósito de proporcionar una visión sobre los avances, limitaciones, retos y perspectivas de la política nacional de empresas y derechos humanos. Su objetivo es contribuir con el Estado, la sociedad civil, los sindicatos, el sector empresarial, los pueblos indígenas, y la cooperación internacional, a identificar las principales líneas de acción que debe priorizar para fortalecer la política pública. Ello resulta más importante si se tiene en cuenta que, desde 2019, año en que empezó a elaborarse el PNA, el contexto nacional y mundial del marco de empresas y derechos humanos ha cambiado significativamente

La información sistematizada en el presente estudio fue acopiada a través de las siguientes actividades:

- a. Recopilación de información de acceso público, principalmente ubicada en las páginas web o redes sociales de las entidades encargadas de implementar las acciones;
- b. Pedido de información a 23 entidades públicas con responsabilidades directas en la implementación de acciones del PNA¹⁹, a través de una ficha de recojo de información;
- c. Talleres de evaluación, por separado, en Lima, con representantes de cada uno de los sectores que forman parte de la mesa multiactor del PNA (instituciones públicas, sector empresarial, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil²⁰), así como un taller con personas expertas en la materia²¹. Para estos talleres se utilizó una guía de preguntas que recogían información sobre la evaluación de cada uno de estos sectores sobre los avances, limitaciones, retos y propuestas de la política pública de empresas y derechos humanos de Perú, a partir del proceso de implementación del PNA²².
- d. Talleres descentralizados en cuatro regiones, (Cusco, Chiclayo, Ica y Pucallpa), en los que participaron representantes de diez regiones de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y pueblos indígenas²³.
- e. Entrevistas a representantes de dos cámaras de comercio regionales (Piura e Ica) y del comité de empresas y derechos humanos de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (en adelante, CONFIEP)²⁴.

En todos estos talleres participaron cerca de 60 organizaciones estatales, sindicales, de la sociedad civil, indígenas, empresariales y académicas.

¹⁹ Los pedidos de información a las 23 entidades públicas con responsabilidades directas en la implementación de las acciones del PNA se encuentran disponibles en el siguiente enlace: https://drive.google.com/drive/folders/1F87cHGcvsavKTmZ23d5PQe_9t_JC5dfU?usp=drive_link. Asimismo, los oficios de respuesta de las 17 entidades que brindaron respuesta se encuentran disponibles en el siguiente enlace: https://drive.google.com/drive/folders/1rqSmr6Hal6omFE9786efWIXBS6NDIRTV?usp=drive_link

²⁰ En Lima no fue posible entrevistar a representantes de las organizaciones indígenas, pese a que se les cursó invitaciones.

²¹ Véase en el Anexo 1, el detalle de cada uno de los talleres, incluyendo las instituciones que participaron en los mismos

²² Las preguntas guías fueron las siguientes: 1) ¿Cuáles son los principales avances y aspectos que rescataría del proceso de elaboración e implementación del PNA en general? ¿Cuáles son sus principales debilidades o limitaciones y cuáles han sido sus principales causas?; 2) ¿Cómo evalúa el funcionamiento de los espacios de participación del proceso de implementación del PNA? ¿Cuáles son sus principales debilidades o limitaciones?; 3) ¿Qué problemáticas abordados por el PNA y sus diagnósticos deben ser priorizados a futuro? ¿Alguna problemática debe ser agregada?; 4) ¿Cómo evalúa el papel del sector al que pertenece su organización en la implementación del PNA?; 5) ¿Cuáles son sus propuestas sobre la política pública de empresas y derechos humanos, (mediano y largo plazo): ¿continuidad, ajuste, encauzamiento?; 6) ¿Cuáles son sus propuestas a corto plazo?

²³ Véase en el Anexo 1, el detalle de cada uno de los talleres descentralizados, incluyendo las instituciones que participaron en los mismos.

²⁴ Véase en el Anexo 1, el detalle de estas entrevistas.

CAPÍTULO 1

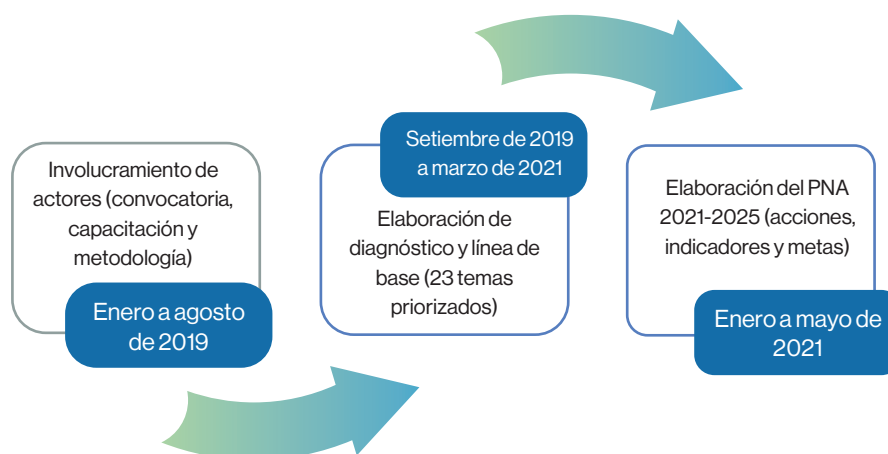
EL PROCESO DE ELABORACIÓN Y EL CONTENIDO DEL PNA

Este capítulo aborda el proceso de elaboración del PNA, su contenido y principales aprendizajes, entre los que destaca la implementación del diálogo multiactor como base de la construcción e implementación del PNA.

1.1. El proceso de elaboración del PNA: antecedentes, alianzas estratégicas y fortalezas²⁵

El proceso de elaboración del PNA se desarrolló en tres etapas, con una duración total de dos años y medio: involucramiento de actores, elaboración del diagnóstico y línea de base, y elaboración de las acciones del PNA²⁶.

Etapas del proceso de elaboración del PNA



Fuente: Dirección General de Derechos Humanos – MINJUSDH

Diferentes estudios independientes han destacado el carácter “altamente integrador, democrático y descentralizado”²⁷ del proceso de elaboración del PNA peruano²⁸, al que algunas organizaciones de la sociedad civil han considerado como “una experiencia única en un país en el que, a menudo, las decisiones gubernamentales se toman de forma centralizada

²⁵ Un desarrollo de las características de este proceso puede encontrarse en: Chunga Fiestas, Federico. *The experiences of Multistakeholder Dialogue in the process of elaboration of the National Action Plan on Business and Human Rights in Peru*. En: *Business and Human Rights Journal*, Volumen 9, Issue 2, June 2024, pp. 328-333

²⁶ Al respecto, véase: Chunga, Federico, El primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú: proceso de elaboración, acciones priorizadas y su importancia en la política pública”. En: *Revista Justicia y Derechos Humanos* n° 5, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, pp. 29-56.

²⁷ Por ejemplo, véase, entre otros: Instituto Danés de Derechos Humanos, Género en los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos: ¿dónde estamos y hacia dónde vamos? Reflexiones desde Perú, Tailandia y Uganda, 2023, p. 10; Amaya Villarreal, Alvaro. La participación de la sociedad civil en el desarrollo del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos en el Perú, Instituto Danés de Derechos Humanos y Diakonia, Copenhagen, 2021, p. 15; y Matsumoto, Akane; Gamarra, Marco; Verset, Laure y Pérez-Sánchez, Alexia. Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos: un análisis comparativo de la responsabilidad empresarial. University of Essex y Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C., Colchester, United Kingdom y Mexico City, Mexico, 2022.

²⁸ El PNA 2021-2025 fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 09-2021-JUS, del 11 de junio de 2021.

y con escasas consultas²⁹. Un expresidente del GTEDH lo identificó como “el mejor proceso del mundo conducente a un [PNA]”, destacando que haya sido “muy participativo, inclusivo y sumando actores con poca o mala experiencia en buscar soluciones conjuntas”³⁰.

Estas características tuvieron directa relación con la fuerte incidencia en el proceso de organismos internacionales del Sistema Universal. Por ejemplo, tuvo gran implicancia que el compromiso estatal de elaborar un PNA se haya originado en la visita que el GTEDH realizó en julio de 2017 para evaluar la situación de la relación entre las empresas y derechos humanos en el país. Como consta en su informe, publicado en mayo de 2018: “[e]l Grupo de Trabajo acog[ió] con satisfacción (...) el compromiso [del Gobierno del Perú] de elaborar un [PNA] (...)”³¹; y enfatizó en la “necesidad de seguir reforzando los mecanismos para la participación de múltiples partes interesadas en el proceso de adopción de decisiones relacionadas con las actividades empresariales”³².

El informe del GTEDH tuvo un claro impacto en otras decisiones estatales³³, como la expresa disposición de que el PNA debía responder directamente al marco internacional de derechos humanos y que, por tanto, debía quedar bajo la rectoría del MINJUSDH. Así, en el lineamiento 5 del PNDH, aprobado en febrero de 2018, se determinó que el objetivo principal del futuro PNA sería “[i]mplementar de manera progresiva los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Proteger, Respetar y Remediar), los mismos que serán complementados con otros instrumentos internacionales vinculados”. Allí se dispuso también que la metodología, el diagnóstico y línea de base, y el contenido del plan, serían “construidos, todos ellos, de modo amplio, participativo, consensuado y descentralizado entre los sectores estatales, empresariales, de trabajadores y de la sociedad civil”³⁴.

En junio de 2018, en implementación de este compromiso, el MINJUSDH, con el apoyo del IDEHPUCP, desarrolló el seminario “Rutas para la implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos”³⁵, en el que se trazó en líneas generales los principales desafíos para un proceso que respondiese a los estándares de los PREDH y al enfoque de derechos humanos. Una de las principales conclusiones a las que se arribó en esta actividad fue el reconocimiento de la necesidad de adoptar medidas para garantizar una participación amplia, plural y descentralizada, y para desarrollar una metodología que asegurase un proceso de diálogo significativo y productivo.

Luego, en noviembre de ese mismo año el Consejo Nacional de Derechos Humanos, aprobó los cinco lineamientos del PNA, que previeron desarrollar de modo expreso los tres pilares (“Proteger”, “Respetar” y “Reparar”) de los PREDH³⁶, lo que fue también desarrollado en la Metodología del proceso³⁷, y en el propio PNA³⁸.

La conexión del PNA con los estándares internacionales se vio reforzada por el respaldo político que, desde el inicio, brindaron al MINJUSDH organizaciones internacionales como la OACNUDH, la OIT y la OCDE, a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC)³⁹, financiado por la Unión Europea, así como la

²⁹ Instituto Danés de Derechos Humanos, op. cit. p.10.

³⁰ Pesce, Dante, Sobre la obligatoriedad de la debida diligencia sobre empresas y derechos humanos en Perú (Prólogo). En: Fernández-Maldonado, Enrique (comp.), ‘Conducta empresarial responsable y derechos humanos. Normas vinculantes y debida diligencia’, Universidad Antonio Ruiz de Montoya y Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú Equidad, (Agosto, 2022), p. 16.

³¹ Informe del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, mayo de 2018, A/HRC/38/48/Add.2, § 87.

³² Ídem, § 88.

³³ Si bien el informe final fue publicado en mayo de 2018, al final de su visita, en julio de 2017, el GTEDH entregó al gobierno peruano un informe preliminar en el que ya constaban estas recomendaciones.

³⁴ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, aprobado el 2 de febrero de 2018, lineamiento 5, acción estratégica A.E.1, pp. 166-167.

³⁵ Véase: IDEHPUCP. (2018). Rutas para la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos en el Perú: Memoria del conversatorio. Lima: PUCP. El seminario contó con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP). Su propósito fue brindar un espacio de diálogo e intercambio entre los distintos actores que participarían en el proceso de elaboración del PNA y así crear insumos que sirvan para la etapa formal de elaboración de la metodología, línea base y diagnóstico.

³⁶ Los cinco lineamientos son los siguientes: 1) Promoción y difusión de una cultura de respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial conforme al marco de los estándares internacionales de los Principios Rectores y otros instrumentos internacionales; 2) Diseño de políticas públicas de protección para prevenir vulneraciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial; 3) Diseño de políticas públicas que promuevan el respeto de las empresas a los derechos humanos a través de la rendición de cuentas, la investigación y la sanción por los impactos de sus actividades; 4) Promoción y diseño de procedimientos de diligencia debida para asegurar el respeto de las empresas a los derechos humanos; 5) Diseño y fortalecimiento de mecanismos para garantizar a los afectados por las vulneraciones a derechos humanos vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo para que puedan acceder a una reparación.

³⁷ Aprobada mediante la Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS, del 6 de septiembre de 2019. El documento de metodología fue producto de un proceso colaborativo en que los representantes de la mesa multiactor aportaron observaciones y sugerencias a un documento inicial preparado por la Dirección General de Derechos Humanos. Los párrafos 9 y 10 de la metodología señala explícitamente que los mencionados estándares internacionales “guiarán el proceso de implementación de los Principios Rectores”, lo que incluye “las correspondientes recomendaciones e interpretaciones de sus órganos”.

³⁸ La vinculación del PNA con los estándares internacionales es desarrollada a lo largo de todo su texto, y resulta mucho más explícito en la descripción de la mayoría de las 97 acciones descritas en el capítulo 4.

³⁹ El objetivo del proyecto CERALC es promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la UE y en América Latina y el Caribe, mediante el apoyo a prácticas de conducta empresarial responsable, incluyendo a Colombia como uno de los países priorizados para alinearse con los estándares internacionales relevantes (mencionados en el capítulo V) contenidos en los respectivos instrumentos de las organizaciones implementadoras.

cooperación internacional de las embajadas de Reino Unido, Alemania, Suiza, Suecia, España, Reino de los Países Bajos y Francia, la Fundación Friedrich Ebert, y otras organizaciones.

Otra característica distintiva es que el PNA forma parte del Programa País de la OCDE, al que nuestro país fue invitado a participar en 2014⁴⁰, un mecanismo dirigido a coadyuvar a que Perú alcance los estándares y prácticas de dicha organización, como base para un proceso de reformas en varias de sus políticas públicas⁴¹.

En ese marco, en 2018, el Estado peruano se adhirió a la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre la guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable⁴², y, desde 2019, el Centro para la Conducta Empresarial Responsable de la OCDE, brindó respaldo político y asistencia técnica al proceso de elaboración del PNA.

Así, a pedido del MINJUSDH, en junio de 2020, la OCDE publicó un estudio sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable en Perú⁴³, a través del cual recomendó al gobierno que: “[e]l proceso de desarrollo del PNA debería garantizar que la participación de todos los actores gubernamentales sea lo más efectiva posible, que las opiniones de las partes interesadas se reflejen equitativamente” y que se asegure que “el PNA se base en el compromiso de Perú con las Líneas Directrices⁴⁴”. En julio de 2024, una misión de la OCDE visitó el país para evaluar los avances de la política pública de CER; sus conclusiones han sido comunicadas al gobierno y, como parte de las reglas del proceso de adhesión, aun no son públicas⁴⁵.

1.2. El diálogo multiactor como principal aprendizaje del proceso de elaboración del PNA

La mayoría de instituciones que conformaron la Mesa multiactor destacaron al diálogo multiactor como el principal avance logrado a través del proceso de elaboración del PNA, señalando, por ejemplo, que “la amplia representación expres[ó] un arduo trabajo de coordinación y cooperación interinstitucional que esperamos continúen para cumplir con las metas propuestas hasta el 2025 y lograr cumplir los indicadores institucionales⁴⁶”.

Incluso, casi cinco años después, todas las personas que participaron en los talleres del presente estudio coincidieron en que la metodología de diálogo multiactor ha sido el principal legado y aprendizaje del proceso, principalmente, porque a) significó un ejercicio de acercamiento de partes que usualmente se encuentran enfrentadas y no están acostumbradas a dialogar en profundidad; b) se basó en evidencia respecto de las causas y soluciones de los problemas identificados, y c) permitió una escucha activa de los diferentes intereses, perspectivas y propuestas de las partes interesadas, logrando consensos en ciertos puntos y transparentando los disensos, lo que contribuyó también a la democratización de la política pública.

El consenso en torno al diálogo multiactor como herramienta que enriquece la política pública influyó notoriamente en el contenido del PNA⁴⁷, que terminó incorporando a este tipo de diálogo de dos maneras, como mecanismo de incidencia, monitoreo y evaluación para una adecuada implementación del PNA, y como herramienta para la implementación específica de un conjunto de acciones.

Asimismo, una de las fortalezas más relevantes técnicamente fue la aprobación, en septiembre de 2019, de la metodología del proceso, basada explícitamente en dos instrumentos internacionales: la “Orientación para los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos” del GTEDH, y las “Directrices para los Estados sobre la puesta en práctica

⁴⁰ Véase: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Programa País para el Perú. Disponible en http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2015/02/AyudaM_Programa-Pais-Peru-OCDE.pdf

⁴¹ El Programa País negociado contempló objetivos como alinear el crecimiento económico con la inclusión social, mejorar la competitividad y diversificar la economía nacional, incrementar la credibilidad de la institucionalidad pública, y lograr mejores resultados en materia ambiental.

⁴² Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible en <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>. Ya desde 2009 nuestro país se había adherido a las Líneas Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales y, como consecuencia de ello, establecido el Punto Nacional de Contacto (PNC) para una conducta empresarial responsable en la Agencia de Promoción de la Inversión Privada de Perú (Proinversión). Asimismo, desde 2011, nuestro país ya se había adherido a las Recomendaciones del Consejo sobre las guías de debida diligencia para el sector minero y, en 2017, para el sector textil y del calzado.

⁴³ Cf. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, pág. 24. Además, “[l]a disposición de Perú para convertirse en el primer país adherente a las Líneas Directrices en someterse a un Estudio sobre políticas públicas de CER refleja su firme voluntad de hacer frente a estos desafíos y consolidar su camino hacia el desarrollo sostenible” (OCDE, 2020, pág. 11).

⁴⁴ OCDE. (2020). Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú. París: OCDE, pág. 29.

⁴⁵ Véase: <https://www.gob.pe/institucion/proinversion/noticias/990758-ocde-evalua-a-peru-en-materia-de-conducta-empresarial-responsable-como-parte-del-proceso-de-adhesion>

⁴⁶ Véase: Zambrano Huarcaya, Mayra (2021). “Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos: retos y oportunidades”. En: Derecho, Ambiente y Recursos Naturales. Empresas y Derechos Humanos, disponible en: <https://dar.org.pe/plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-retos-y-oportunidades/>

⁴⁷ La importancia del ejercicio del diálogo multiactor y la conformación progresiva de una red de actores a partir del mismo es desarrollado en: Rodríguez Gómez, Edgardo. La eficacia del consenso de las redes de actores de políticas públicas en la elaboración del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú. En: Chunga Fiestas, Federico (editor), Políticas públicas y planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos en Latinoamérica, Programa Estado de Derecho para Latinoamérica de la Fundación Konrad Adenauer, Bogotá, DC, 2023, pp. 295-346.

efectiva del derecho a participar en la vida pública”, de la OACNUDH⁴⁸. Un borrador de esta guía fue sometida a la revisión de todas las partes por un periodo de casi tres meses, lo que produjo 260 observaciones y sugerencias.

Este esquema de revisión y aprobación de los principales documentos del PNA fue implementado también en las siguientes etapas. En total, el proceso llegó a contar con cerca de 500 actividades de diálogo bilateral y multiactor, buena parte de ellas recopiladas en diferentes formatos en el “Observatorio de Derechos Humanos del MINJUSDH”⁴⁹. El esfuerzo desplegado por el Estado y los otros actores demostró, al menos formalmente, una vocación de búsqueda de entendimientos sobre esta política pública.

1.3. Otros aprendizajes

1.3.1. La importancia de que el PNA esté basado en evidencia

En el documento de metodología del proceso, aprobado en septiembre de 2019, se previó que la elaboración del PNA incorporaría una etapa de elaboración de un diagnóstico y línea de base sobre 23 temas priorizados: 1) informalidad en el sector económico, 2) personas con discapacidad, 3) personas adultas mayores, 4) personas migrantes extranjeras, 5) pueblo afroperuano, 6) agricultura a gran escala, 7) trabajo infantil, 8) transparencia, integridad y lucha contra la corrupción, 9) personas defensoras de derechos humanos, 10) pueblos indígenas y consulta previa, 11) conflictividad social, 12) personas LGBTI, 13) mujeres, 14) libertad de asociación y negociación colectiva, 15) seguridad privada, 16) uso de la fuerza y convenios con la policía; 17) estudios de impacto ambiental, 18) minería, 19) hidrocarburos, 20) mecanismos de reparación judicial, 21) mecanismos de reparación extrajudicial, 22) mecanismos empresariales de debida diligencia, y 23) necesidades de capacitación en empresas y derechos humanos⁵⁰.

En su elaboración se recurrió a fuentes de información, tanto oficiales como no oficiales. En este último caso, el objetivo fue permitir que la voz de la sociedad civil y, en especial, de los grupos y personas afectadas, tuviera capacidad de incidir en la política pública. Este diálogo permitió iniciar un ejercicio de acercamiento entre las partes que motivó, en algunos casos, un nivel de consenso que se consideró fundamental para el éxito de la política pública. En muchos casos este consenso no fue alcanzado y se dejó constancia de ello en el texto de los informes de diagnóstico, con un llamado a continuar y profundizar el diálogo para encontrar, en la medida de lo posible, una mirada común sobre las causas de las problemáticas identificadas y sobre las medidas que deben adoptarse para solucionarlas.

1.3.2. La transparencia del proceso, fundamental para generar la confianza de los actores

Tal como lo han reconocido todas las partes participantes, durante el proceso de elaboración del PNA se activaron mecanismos de transparencia, como matrices de observaciones y sugerencias presentadas por todos los actores respecto de los diagnósticos y del propio PNA. Toda la información del proceso fue, progresivamente, subida a la plataforma pública digital del MINJUSDH, a través de su Observatorio de Derechos Humanos⁵¹. Sin embargo, como veremos más adelante, la publicación de esta información ha sido mucho menor durante la etapa de implementación.

1.4. Contenido del PNA: objetivos, ejes y acciones

El PNA consta de un total de 97 acciones con 149 indicadores y metas orientadas a fortalecer el marco de protección y respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales, así como a implementar mecanismos de prevención y reparación frente a los efectos negativos y eventuales vulneraciones de derechos humanos⁵².

⁴⁸ Aprobada mediante la Resolución viceministerial n° 001-2019-JUS, del 6 de septiembre de 2019; disponible en: <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/10/Resoluci%C3%B3n-Viceministerial-N%C2%B0-001-2019-JUS.pdf>

⁴⁹ Disponible en: <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>

⁵⁰ Los informes de diagnóstico se encuentran disponibles en: https://drive.google.com/drive/folders/1DTMhBkeCapcGbYB-_j5TD7_FLqam-KuHn. Ver, además, Seguridad y Derechos Humanos: Insumos para la construcción del diagnóstico y línea de base del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú (2021). Instituto de Democracia y Derechos Humanos. En: https://cdn01.pucp.edu.pe/idehpucp/wp-content/uploads/2021/10/04150621/WEB-LISTO-seguridad_privada_v5.pdf

⁵¹ Disponible en <https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos/> En esta plataforma fueron publicadas las grabaciones de todas las sesiones virtuales de la mesa multiactor, las memorias de todas sus sesiones (presenciales y virtuales), las sesiones del GTPE del PNA; la agenda de reuniones del equipo de de la DGDH, a cargo del proceso; información sobre el financiamiento del mismo, el listado de talleres y otras actividades de capacitación; la lista de integrantes de la mesa multiactor, entre otra información relevante.

⁵² El proceso de aprobación de estas acciones ha sido descrito por el autor en: CHUNGA, Federico, Revista Justicia y Derechos Humanos n° 5

Objetivos del Plan Nacional de Acción

El objetivo principal del PNA⁵³ es promover la incorporación de los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos en las políticas públicas del país, teniendo como base principal los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (PREDH)⁵⁴. Para ello, el PNA busca generar una articulación multiactor para lograr tres objetivos específicos:

1. Fortalecer la coherencia del Estado respecto del enfoque de derechos humanos⁵⁵ y, en particular, del enfoque de empresas y derechos humanos, en todas sus políticas públicas, para lo cual desde el proceso de elaboración se incorporó a todos los ministerios e instituciones adscritas a estos, además del Poder Judicial, el Ministerio Público y la Academia de la Magistratura;
2. Promover la progresiva incorporación operativa de la debida diligencia en las actividades empresariales, para lo cual desde el proceso de elaboración se buscó incorporar al sector empresarial, a fin de aprovechar su compromiso y avances en esta materia. Del mismo modo, se incorporó a los actores sociales con el fin de promover un diálogo sobre las brechas, avances, retos y oportunidades de esta progresiva incorporación; y
3. Fortalecer a los actores sociales (sociedad civil organizada, pueblos indígenas, sindicatos, pueblo afroperuano⁵⁶ y ciudadanía en general) a fin de que puedan participar activamente en el proceso de elaboración e implementación, brindando un acompañamiento crítico y vigilante respecto del cumplimiento de las acciones, indicadores y metas, así como de la evaluación y actualización de estos. Tener en cuenta el punto de vista de la sociedad civil es fundamental para la legitimidad y eficacia de esta política pública.

El contenido del Plan Nacional de Acción: ejes y acciones prioritizadas

El PNA desarrolla los cinco lineamientos aprobados por el Consejo Nacional de Derechos Humanos en noviembre de 2018⁵⁷, que desarrollan 13 objetivos, 97 acciones y 149 indicadores y metas a cargo, de modo indirecto, de todos los ministerios e instituciones del Poder Ejecutivo y de modo directo, de 23 entidades públicas, que representan a once sectores del Poder Ejecutivo: Justicia y Derechos Humanos, Presidencia del Consejo de Ministros, Economía y Finanzas, Interior, Cultura, Trabajo y Promoción del Empleo, Mujer y Poblaciones Vulnerables, Relaciones Exteriores, Desarrollo Agrario y Riego, Ambiente, Energía y Minas; así como a una entidad del sistema de justicia, la Academia de la Magistratura.

Cabe recalcar que, aunque la ejecución de estas 97 acciones está a cargo de organismos estatales, están dirigidas y requieren de articulación con los sectores empresariales y sociales. El listado completo de estas acciones se encuentra disponible, virtualmente, como anexo de este documento⁵⁸.

Estas acciones se agrupan en los siguiente cuatro ejes:

Primer eje: enfocado en el mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA, que busca el fortalecimiento del diálogo multiactor, y que incluye, a su vez, el fortalecimiento institucional del equipo técnico a cargo del PNA, dependiente del MINJUSDH. Asimismo, dispone la implementación de cinco espacios de diálogo y coordinación: el comité multiactor y la mesa Multiactor (conformados por los representantes de todos los sectores), el GTPE (conformado por los representantes de entidades públicas), el grupo técnico de pueblos indígenas⁵⁹. Por acuerdo de la mesa multiactor, ya en la etapa de implementación se conformó un grupo técnico de asuntos laborales, conformado por los sindicatos, el sector empresarial y el Estado⁶⁰.

⁵³ Este mismo objetivo fue previsto, incluso desde el Lineamiento n° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2021-2025.

⁵⁴ En ese sentido, en el PNDH, el MINJUSDH señaló expresamente que: "Los Principios Rectores (y sus tres pilares: Proteger, Respetar y Remediar, o marco "Ruggie"), publicados en 2011 por la ONU, están siendo adoptados tanto por Estados como por empresas. Estos principios no crean nuevas obligaciones en materia de protección y respeto de los derechos humanos, sino que promueven que la actuación de los Estados se adecúe al marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. El impacto de su implementación en cada país sería beneficioso para la vigencia efectiva de los derechos humanos". En el ámbito americano, estos principios son desarrollados, desde la perspectiva del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, en: Relatoría Especial sobre Derechos Sociales, Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos, Washington DC., 2019.

⁵⁵ Para el enfoque de derechos humanos, tal como se señala en la "Metodología del proceso de elaboración del PNA", el proceso siguió las recomendaciones de: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Políticas públicas con enfoque de derechos humanos, Washington DC., 2018.

⁵⁶ Las organizaciones del pueblo afroperuano no participaron en el proceso de elaboración del PNA, pero se fueron incorporando progresivamente en la primera etapa de su implementación.

⁵⁷ "En noviembre de 2018, a propuesta de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del MINJUSDH, el Consejo Nacional de Derechos Humanos aprobó los [cinco] lineamientos estratégicos que orientan el desarrollo del PNA sobre Empresas y Derechos Humanos" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, pág. 23).

⁵⁸ Disponible en: https://drive.google.com/drive/folders/1j5cuQykawt3L9TEga2i0IsF5fRh_ALBY?usp=sharing

⁵⁹ Incorporado como parte de la Comisión Multisectorial creada por Decreto Supremo N° 005-2021-MC.

⁶⁰ Estos espacios de participación fueron formalizados a través de la Resolución Directoral N° 05-2022-JUS/DGDH.

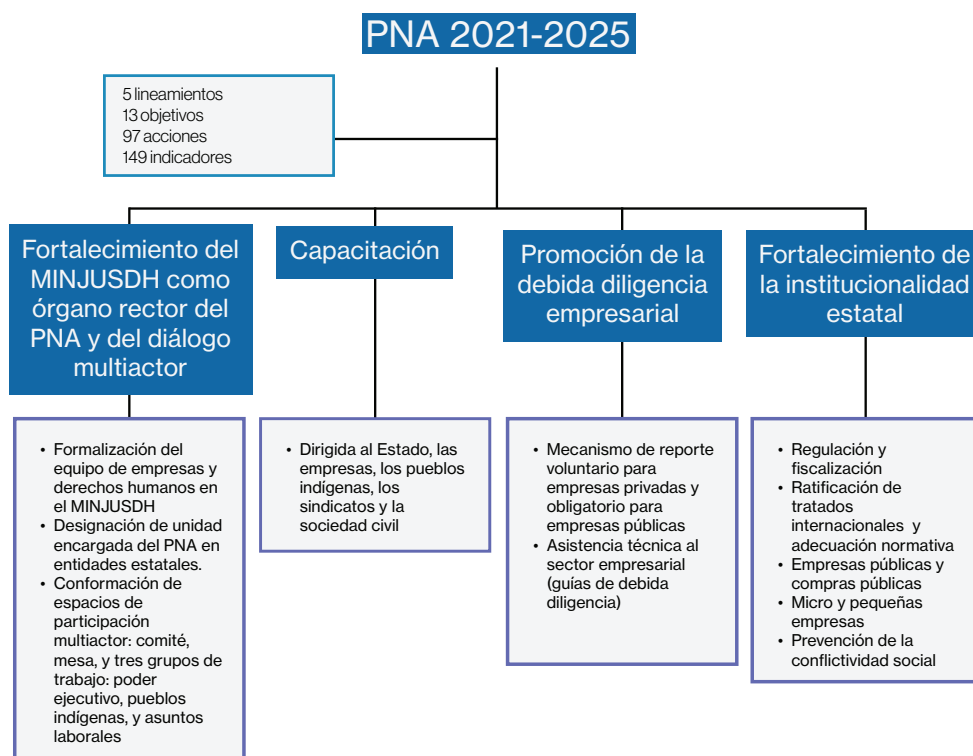
El plan también prevé, en su capítulo 5, mecanismos para su seguimiento, evaluación y actualización, igualmente bajo la lógica de diálogo multiactor. Tal como lo señala el texto del PNA, su objetivo no solo es el cumplimiento de las acciones sino, desde el enfoque de gestión por resultados, que estas tengan impacto en la mejora concreta de la situación de derechos humanos de las personas afectadas directa o indirectamente por las actividades empresariales. Para ello, el PNA prevé la incorporación de una metodología de evaluación que tenga en cuenta los indicadores de evaluación de las políticas de derechos humanos ya desarrollados desde los estándares internacionales, principalmente desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otros del Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos.

Segundo eje: enfocado a los programas de capacitación dirigidos a personas funcionarias estatales, empresas, pueblos indígenas, sindicatos y sociedad civil, respecto del marco general de empresas y derechos humanos y los temas del diagnóstico y línea de base. Estos programas, se explicita en el PNA, tendrán en cuenta las particulares necesidades pedagógicas y temáticas de cada sector y estarán a cargo del MINJUSDH, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la Academia de la Magistratura (AMAG), así como de otras entidades públicas. Mediante Resolución Directoral N° 02-2023-JUS/DGDH se aprobó la estrategia de capacitación del PNA 2021-2025, que contiene los criterios y lineamientos generales de capacitación para cada uno de estos actores.

Tercer eje: que desarrolla las acciones dirigidas a construir e implementar mecanismos de asesoría, seguimiento y monitoreo de la debida diligencia empresarial, principalmente, a través de asistencias técnicas al sector empresarial, la elaboración de guías de debida diligencia, y también la elaboración e implementación de un mecanismo de reporte voluntario de debida diligencia, para empresas privadas, el cual es obligatorio para empresas públicas.

Cuarto eje: enfocado en acciones de fortalecimiento de la institucionalidad estatal. Esto incluye propuestas de mejora en regulación y fiscalización, ratificación de tratados internacionales y adecuación de la normativa interna a las obligaciones internacionales del Estado peruano, énfasis en grupos de especial protección, en empresas públicas y compras públicas, en micro y pequeñas empresas, y en la prevención de la conflictividad social.

El siguiente gráfico resume estos cuatro ejes:



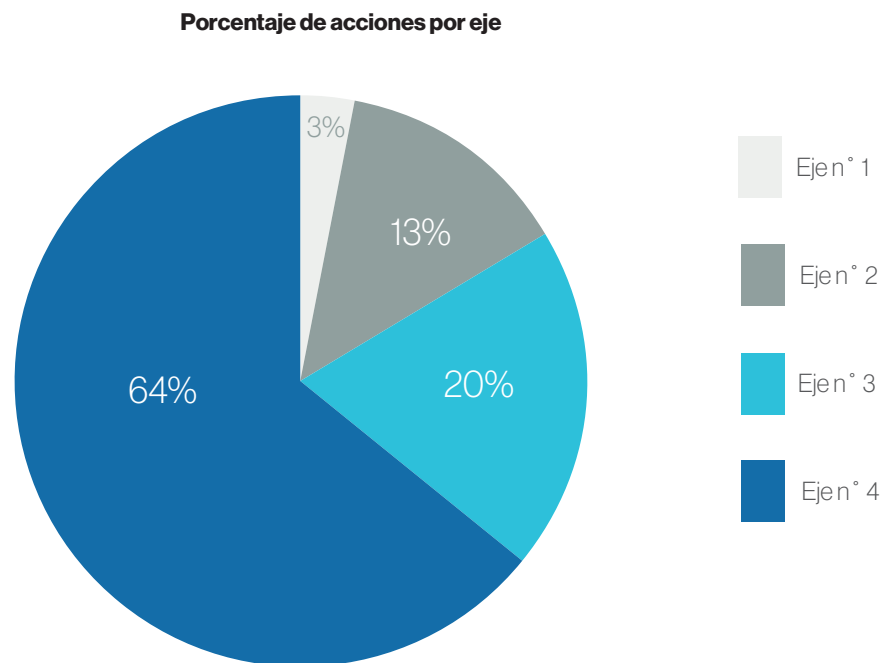
Fuente: Dirección General de Derechos Humanos - MINJUSDH

Cada uno de estos cuatro ejes contiene el siguiente número de acciones:

N° de eje	Acciones	Número total de acciones
1	14, 15, 16	3
2	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 76, 85	13
3	67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 87	62
4	10, 11, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97	62
Total		97

Fuente: elaboración propia

Como puede observarse, la gran mayoría de acciones corresponden al Eje n° 4 sobre el fortalecimiento de institucionalidad estatal. El siguiente gráfico resume esta proporción porcentual:



Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 2

EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PNA: Evaluación sobre sus avances y limitaciones

2.1. El sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA

En su capítulo 5, el PNA 2021-2025 incorpora un sistema o mecanismo de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización de su contenido, el cual debe comprender procesos de recolección y uso de información “con evidencias sobre los cambios generados para guiar las acciones y objetivos hacia el impacto deseado”, bajo el principio de transparencia en la rendición de cuentas con información útil, objetiva y oportuna para facilitar la toma de decisiones para la gestión⁶¹.

Los objetivos específicos de este sistema son:

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

El PNA previó que su implementación constaría de cuatro fases:

- Diseño y elaboración de los compromisos estratégicos, formulados en el marco del PNA 2021-2025.
- Actividades del proceso de seguimiento (registro, reporte y análisis de la información, entre otras).
- Elaboración de productos de seguimiento (balance de resultados, informe anual, y tablero de control) que permitan mejorar el proceso de generación de valor público.
- Actualización total del PNA.

En atención a estas consideraciones, el PNA encargó al Viceministerio de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia la implementación del sistema, precisando que este “comprender[ia] procesos de recolección y uso de información con evidencias sobre los cambios generados para guiar las acciones y objetivos hacia el impacto deseado, permitiendo en el proceso la debida transparencia en la rendición de cuentas con información útil, objetiva y oportuna para facilitar la toma de decisiones para la gestión”⁶². También dispuso que esta evaluación sea realizada en sus espacios de coordinación antes descritos, y que se articule “con base en las recomendaciones de los mecanismos de derechos humanos del Sistema de la ONU, incluido el EPU, y las metas de la Agenda 2030”⁶³.

No obstante, el MINJUSDH no ha cumplido con realizar dicha evaluación, ya sea a través de los espacios de coordinación mutiactor o de la publicación periódica de informes o reportes. Ha sido la sociedad civil, a través de un informe publicado en 2023, la única que, hasta la fecha, ha desarrollado una evaluación de este tipo⁶⁴.

⁶¹ Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, p. 92 y ss.

⁶² Ídem.

⁶³ Ídem.

⁶⁴ Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú EQUIDAD, Informe sobre los avances de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, Lima, diciembre de 2023; disponible en: <https://equidad.pe/publicacion/informe-sobre-los-avances-de-la-implementacion-del-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025/>

En esa misma línea, el presente informe presenta, a continuación, un ejercicio de evaluación del cumplimiento de las 97 acciones, basada, principalmente, en la sistematización y análisis de la información recibida de 17 de las 23 entidades con responsabilidades directas en la implementación y en la recopilación de información pública disponible, especialmente, en el caso de las acciones a cargo de las siete entidades que no brindaron la información solicitada. En este último grupo se incluye también el MINJUSDH que, si bien respondió a nuestro pedido, lo hizo únicamente con información sobre porcentajes de cumplimiento de acciones, sin aportar información concreta sobre la implementación de las acciones⁶⁵.

De acuerdo con ello, el presente capítulo evalúa los avances del proceso de implementación del PNA, a partir de los cuatro ejes descritos en el capítulo 1, con base en la información recibida de las instituciones con responsabilidad directa en su implementación. En ese sentido, y como se ha comentado en el acápite de "Metodología", a inicios de octubre de 2025, a través de oficios, a los que se adjuntó un formulario, se solicitó información a 23 instituciones públicas respecto de los avances en la implementación de las acciones.

En el siguiente cuadro se presenta la lista de las entidades a las que se les solicitó información, y se precisa cuáles de ellas respondieron y cuáles no:

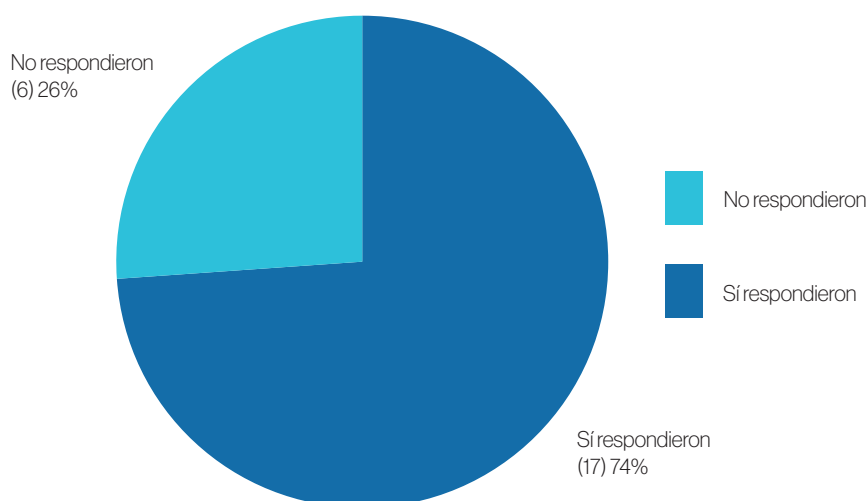
N°	Institución a la que se solicitó información	Sí respondió	No respondió
1	AMAG		
2	CONADIS (MIMP)		
3	FONAFE (MEF)		
4	INDECOPI (PCM)		
5	MEF		
6	MEM		
7	MIDAGRI		
8	MIGRACIONES (MININTER)		
9	MIMP		
10	MINAM		
11	MINCUL		
12	MININTER		
13	MINJUSDH		
14	MRREE		
15	MTPE		
16	OECE (MEF)		
17	PERÚ-COMPRAS (MEF)		
18	SGSD (PCM)		
19	SIP (PCM)		
20	PNC (PROINVERSIÓN - MEF)		
21	SERVIR (PCM)		
22	SUCAMEC (MININTER)		
23	SUNAFIL (MTPE)		

Fuente: elaboración propia

Según se observa en este cuadro y en el gráfico siguiente, diecisiete (17) entidades respondieron (74 %) y seis (6) no lo hicieron (26 %).

⁶⁵ A través de estos enlaces pueden ser revisadas las solicitudes de información y las respuestas recibidas.

Nivel de respuesta de las instituciones a las que se solicitó información



Fuente: elaboración propia.

Conviene señalar que, salvo el MINJUSDH, las entidades públicas que sí respondieron, en su mayoría, brindaron solo parcialmente alguna información sobre sus avances. Únicamente el MINJUSDH, como se acredita en el oficio que se adjunta como anexo del presente informe, no brindó ni siquiera esa información parcial sino apenas una mención general al porcentaje de acciones y metas concluidas y en proceso, información que, debe decirse, no fue solicitada⁶⁶.

2.2. Evaluación de la implementación del sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA

Contexto general: la crisis política durante el periodo de implementación del PNA

La crisis política que atraviesa el Perú desde 2016 ha limitado seriamente el proceso de implementación del PNA. Como lo ha señalado la mayoría de personas entrevistadas para el presente estudio, esta situación se agravó desde diciembre de 2022, mes en que el gobierno de Dina Boluarte asumió en un contexto de protestas sociales en las que las fuerzas del orden produjeron 49 decesos que, según la CIDH⁶⁷ y la OACNUDH⁶⁸, debe investigarse bajo el supuesto de ejecuciones extrajudiciales.

Desde entonces, las entidades estatales competentes han archivado las investigaciones. contra la expresidenta de la república y sus ministros, por las mencionadas muertes⁶⁹; han reforzado cada vez más una posición contraria al marco internacional de derechos humanos, al punto de desacatar varias sentencias de la Corte IDH y proponer la salida de Perú del Sistema Interamericano de Derechos Humanos⁷⁰, aprobar una ley para obstaculizar el funcionamiento de los organismos no gubernamentales de derechos humanos⁷¹, aprobar otra para que la imprescriptibilidad de los crímenes de guerra y de lesa humanidad se aplique solo desde 2022, y otra para disponer una amnistía general para los crímenes de lesa humanidad cometidos en el periodo de conflicto armado interno de 1980-2000⁷².

⁶⁶ Ver, al respecto, Luque Armestar, Liliana Andrea (2026). Ampliación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025: un año más para "culminar su ejecución y consolidar los avances alcanzados". IDEHPUCP. En: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/ampliacion-del-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025-un-ano-mas-para-culminar-su-ejecucion-y-consolidar-los-avances-alcanzados/>

⁶⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Situación de los derechos humanos en Perú en el contexto de las protestas sociales, Washington, 2023.

⁶⁸ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Observaciones sobre la situación de los derechos humanos en el contexto de las protestas en Perú, 19 de octubre de 2023, disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/countries/peru/Peru-Report-2023-10-18-SP.pdf>

⁶⁹ Véase: <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/comision-permanente-archiva-denuncia-constitucional-contra-presidenta-dina-boluar-te-por-muertes-durante-protestas-sociales/>

⁷⁰ Véase: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/peru-y-la-corte-idh-cronologia-de-desacatos-y-el-debate-sobre-una-posible-salida/>

⁷¹ Véase: <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2025/098.asp>

⁷² Véase: <https://puntoedu.pucp.edu.pe/actualidad/ley-de-amnistia-implicancias-para-los-derechos-humanos-de-una-norma-precaria-y-contradictoria/>

Esta línea de conducta del gobierno, respaldada por otras instituciones estatales, como el Congreso de la República, el Tribunal Constitucional y la Defensoría del Pueblo, generó que las organizaciones sociales abandonaran todo tipo de diálogo, incluido aquel sobre la implementación del PNA. Lo hicieron, como lo han señalado sus representantes para este estudio, en principio, en protesta por la deriva antidemocrática, pero también porque, dado el contexto, debieron asumir otras prioridades, como la defensa del espacio cívico, frente a las acciones del gobierno antes descritas⁷³.

Percepciones de las personas participantes en talleres y entrevistas sobre el proceso de implementación

Las personas que participaron en los talleres y otras que fueron entrevistadas identifican también otras razones, como la falta de voluntad política del MINJUSDH para asignar un presupuesto mínimo y personal suficiente para tal fin, para convocar y sostener el funcionamiento de los espacios multiactor, así como la falta de una estrategia para mantener el interés de todas las partes en el proceso. Las personas representantes de sindicatos y de organizaciones de la sociedad civil asignan un papel en este debilitamiento al desinterés del sector empresarial para continuar con el diálogo, pero también al de sus propias organizaciones, puesto que -como alguien señaló-: “podríamos haber buscado con más fuerza mantener vivos algunos espacios”.

Asimismo, se indicó que, concluido el proceso de elaboración, un gran sector de la sociedad civil dejó de participar activamente, quedándose en el proceso solo algunas organizaciones, principalmente aquellas que tenían al proceso como una de sus prioridades y contaban con mayores recursos para participar más activamente. Una de las personas entrevistadas de la sociedad civil destacó que, dado ese contexto, un importante sector de las empresas ha avanzado en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos, de acuerdo con sus propias prioridades, sin el acompañamiento del Estado, y sin diálogo multiactor. Un sector también considera que se construyó un PNA muy ambicioso, que no tenía como correlato una burocracia en condiciones de implementarlo, tanto por el número de acciones (97), como por su complejidad.

El frecuente cambio de los funcionarios a cargo de las acciones del PNA fue uno de los principales obstáculos en este ámbito. Por ejemplo, el órgano rector del PNA estuvo a cargo de diez ministros, desde julio de 2021 hasta febrero de 2026⁷⁴.

Otra razón mencionada es el escaso trabajo de fortalecimiento de las capacidades de las instituciones sociales y sindicales para utilizar las herramientas aportadas por el PNA, así como la dificultad de contar con asistencia técnica permanente para dicha labor. Otro factor relevante es que, pese a que el PNA considera acciones para ello, la articulación de las instituciones estatales para la labor de implementación no llegó a concretarse, recayendo casi todo el peso del proceso en el MINJUSDH, con poca capacidad política para hacer avanzar esta agenda. También señalaron que, pese al tiempo transcurrido, la mayoría de ministerios no ha incorporado el enfoque de derechos humanos ni el de empresas y derechos humanos en su cultura organizacional, lo que produce que los funcionarios tengan poco conocimiento sobre el mismo.

Pese a todas estas razones, todas las personas consultadas para el presente estudio coinciden en la importancia de que el diálogo multiactor que se construyó en el proceso de elaboración sea retomado y fortalecido, y que, tanto la mesa multiactor, como el comité multiactor, el GTPE, el grupo técnico de pueblos indígenas y el grupo técnico de asuntos laborales sean reforzados, destinándose para ello presupuesto específico, y haciéndoles los ajustes que fuesen necesarios para garantizar su eficacia.

Entre esos ajustes se menciona la disminución de la periodicidad de las sesiones. También se sugiere la precisión y mejora de las metodologías de participación para hacer más eficaz el diálogo, y su regulación mediante normas de mayor nivel que la actual, una resolución directoral, así como la regulación de la obligatoriedad de la publicación de las actas de las sesiones y otros mecanismos de transparencia, como los referidos al monitoreo de los avances en la implementación de las acciones. Asimismo, se propone la creación de otros espacios en temas y problemáticas específicas, a cargo de los ministerios competentes, de modo que el MINJUSDH no sea el único con esta función, y las otras entidades puedan construir también una experiencia propia en la implementación de la política y del diálogo.

Un tema complejo es el de la descentralización del diálogo. Varias de las personas entrevistadas, pertenecientes a todos los sectores, consideraron fundamental que este proceso sea desarrollado en regiones, con el fin de adecuar la política a los diversos contextos regionales y promover la cultura de empresas y derechos humanos en gobiernos regionales y organizaciones sociales, sindicales y de pueblos indígenas de dichos territorios. De hecho, durante 2022 y 2023, con el apoyo de la cooperación internacional⁷⁵ el MINJUSDH inició un proceso de descentralización de la implementación y, en particular, del diálogo multiactor en seis regiones (Cusco, Piura, Ucayali, Arequipa, Cajamarca e Ica).

⁷³ En el taller con la sociedad civil, los representantes de la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos informaron que, en ese momento, comunicaron formalmente al MINJUSDH su retiro de los espacios de coordinación, en la medida que consideraban incompatible con la naturaleza del proceso seguir dialogando con el gobierno, en un contexto de graves violaciones de derechos humanos.

⁷⁴ Anibal Torres (2021-2022), Félix Chero (2022), José Tello (2023), Daniel Maurate (2023-2024), Eduardo Arana (2024-2025), Juan Santivañez (2025), Juan Alcántara (2025), Walter Martínez (2025-2026), Juan Cavero (2026) y Luis Jiménez (2026).

⁷⁵ Del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Proyecto CERALC, a través de OIT, OACNUDH y la OCDE.

En los casos de Ica y Piura, estas acciones lograron que sus gobiernos regionales emitieran ordenanzas regionales mediante las cuales se declaró de “interés regional la implementación del PNA y la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos en los instrumentos de gestión regionales”. Posteriormente, en 2024 y 2025, este mismo tipo de ordenanzas fueron aprobadas en Lambayeque y Loreto⁷⁶. No obstante, desde 2024, debido a la falta de recursos estatales y de la cooperación internacional, el proceso fue suspendido.

Contrariamente, otro sector considera que el proceso de descentralización podría ser contraproducente mientras el PNA no arraigue suficientemente en el plano nacional, lo que está lejos de haber ocurrido. Este sector señala que, en esa situación, el impacto sería muy limitado y, más bien, distraería recursos, no solo del Estado, sino de las organizaciones sociales y, en determinados casos, en regiones con pocos avances en la política, se podría generar desconfianza en algunos sectores.

La falta de un sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA: un problema que afectó sustancialmente la implementación

El sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA fue desarrollado en su quinto capítulo, como una parte fundamental del proceso de implementación, puesto que, de conformidad con los PREDH y otros estándares internacionales, la evaluación permanente de esta política pública es imprescindible para asegurar su adaptación y ajuste ante los cambios de contexto.

Sin embargo, hasta la fecha, el MINJUSDH no ha implementado dicho sistema ni ha presentado públicamente un informe anual sobre el avance de la implementación de las acciones. Tampoco ha dispuesto medidas para superar la debilidad del proceso de implementación. En esta investigación se ha ubicado un informe interno, de 2023, obtenido por una organización de la sociedad civil a través de un pedido de información, que se adjunta virtualmente como anexo electrónico⁷⁷, que reporta los avances logrados hasta ese año respecto de algunas acciones, sin llegar a plantear conclusiones o recomendaciones. No obstante, este informe no fue compartido ni con la mesa ni con el comité multiactor ni fue publicado en el portal institucional.

Frente a este incumplimiento del MINJUSDH, la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, publicó su propio balance, en diciembre de 2023, en el que dio cuenta de que, de las 81 acciones (84 % del total) con metas a cumplir entre 2021 y 2023, solo el 10 % había sido cumplido, 20 % lo había sido parcialmente, 13 % tenía algún nivel menor de avance, y 57 % no tenía ninguno⁷⁸.

La falta de precisión de los indicadores del PNA como un problema que afectó la implementación de las acciones

Pero la evaluación de la implementación también depende del tipo de indicadores que se utilicen para medir el logro de los objetivos propuestos. En el caso de los indicadores de derechos humanos, estos deben brindar “informaciones concretas sobre el estado o la condición de un objeto, un acontecimiento, una actividad o un resultado que pueden estar relacionados con las normas de derechos humanos; que abordan y reflejan principios e intereses en materia de derechos humanos y que se utilizan para evaluar y vigilar la promoción y protección de los derechos humanos”⁷⁹.

Estos indicadores pueden ser estructurales, si examinan si el marco normativo y las estrategias que el Estado indica son adecuadas y eficaces para la implementación de un derecho en particular; y se enfocan en cómo se organiza el aparato institucional y el sistema legal del Estado para cumplir con sus obligaciones. Por ejemplo, pueden estar referidos a la ratificación de tratados, a la adecuación normativa del marco nacional a dichas obligaciones internacionales, entre otros.

⁷⁶ Al respecto, véase la Ordenanza Regional n° 010-2023-GORE-ICA, disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2223480-1>; la Ordenanza Regional n° 489-2023-GRP-CR, disponible en: <https://juventud.gob.pe/normativa-joven-pdf/1/194.pdf>; la Ordenanza Regional n° 015-2024-GRL-CR, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6801597/5888955-ordenanza-regional-n-015-2024.pdf?v=1724167435>; la Ordenanza Regional n° 000001-2025-GR-LAMB/CR, disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/regionlambayeque/normas-legales/6897113-000001-2025-gr-lamb-cr>

⁷⁷ Informe n° 019-2023-JUS/DGDH-GMHB, suscrito por el coordinador general del PNA, dirigido al director general de derechos humanos, fechado el 20 de diciembre de 2023, que da cuenta de los avances en la implementación de acciones, reportados por las instituciones a cargo, hasta esa fecha. Disponible en: https://drive.google.com/drive/folders/1j5cuQykawt3L9TEga2iOIsF5fRh_ALBY?usp=sharing

⁷⁸ Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú y Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú Equidad. Informe sobre los avances de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, Lima, 2023, p. 69, disponible en: <https://equidad.pe/publicacion/informe-sobre-los-avances-de-la-implementacion-del-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025/>

⁷⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “Indicadores de derechos humanos. Guía para la medición y la aplicación. Resumen.”, p. 2, disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/Summary_sp.pdf

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

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

Los indicadores también pueden ser cuantitativos (aquellos que utilizan elementos numéricos, índices o porcentajes para su medición) y cualitativos (si otorgan información descriptiva sobre un hecho en particular).

En el caso del PNA, uno de los primeros hallazgos que debe mencionarse es que sus indicadores, en su totalidad son de proceso, puesto que se limitan a medir "informes de propuestas" para generar cambios, sin comprometerse con ellos. Asimismo, la totalidad de indicadores son cuantitativos; por ejemplo, cuando miden el fortalecimiento del diálogo multiactor solo mide la instalación y el funcionamiento de los espacios de diálogo, sin avanzar a medir su calidad.

Sin embargo, el propio sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA preveía un mecanismo de mejora progresiva de los indicadores. Así, señalaba que en su fase II, "se puede generar un espacio de ajustes para el incremento de metas y la generación de nuevos indicadores que complementen la medición de los resultados esperados"⁸⁰. No obstante, debido a que el sistema no llegó a concretarse, y a que el MINJUSDH no adoptó otra acción que lo supiera, los indicadores del PNA no fueron mejorados.

Finalmente, según la información obtenida de los talleres y entrevistas a actores, el MINJUSDH se ha limitado a solicitar periódicamente información a las instituciones con responsabilidades de implementación de acciones, sin realizar una evaluación de lo reportado ni transparentar esa información con la mesa o el comité multiactor, más allá de información sobre actividades y porcentajes de avance. De ese modo, en estricto, el seguimiento y evaluación del PNA no ha sido realizado siguiendo lo dispuesto en el propio PNA.

2.3. Balance del cumplimiento de los objetivos, acciones y metas del PNA 2021-2025, según sus cuatro ejes

A continuación, se presenta un balance del cumplimiento de las 97 acciones, organizadas según los cuatro ejes del PNA. De la sistematización y análisis de la información recabada, se han identificado cuatro categorías que permiten visibilizar el nivel de cumplimiento, incumplimiento y avance en la implementación de las 97 acciones:

- Cumplida: si la acción ha sido implementada en todos sus componentes.
- Cumplida parcialmente: si la acción ha sido implementada en algunos de sus componentes, estando pendiente la implementación de otros.
- Incumplida, con avances: en aquellos casos en los que se ha podido verificar alguna(s) gestión(es) para la implementación de alguno(s) de sus componentes.
- Incumplida, sin avances: en aquellos casos en los que no se verifica ninguna gestión para la implementación de ninguno de sus componentes.

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

A este eje corresponde un grupo de acciones cuyo objetivo es la conformación formal de un equipo, dentro de la Dirección General de Derechos Humanos (en adelante, DGDH) del MINSJUDH, encargado de dirigir operativamente la rectoría de la implementación del PNA. El cumplimiento de estas acciones es de responsabilidad directa del MINJUSDH y, en el caso de la acción n° 16, en coordinación con todas las entidades que forman parte del GTPE. A continuación evaluamos el estado de cumplimiento de estas acciones:

⁸⁰ Véase: PNA, tabla n° 9, p. 94.

N°	Acción	Indicador	Responsable
14	La DGDH conformará un equipo de trabajo encargado de la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA, con todas las acciones, programas y mecanismos que ello implica.	Equipo de trabajo conformado e implementado; y reporte anual de actividades	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

A través de la "Guía de funcionamiento de los espacios de coordinación multiactor para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA", aprobada en mayo de 2022⁸¹, el MINJUSDH formalizó la creación del equipo de trabajo y la designación de "un(a) profesional que tendrá a cargo la coordinación general" del proceso de implementación del PNA, "de conformidad con la acción 14 del PNA" (artículos 11 y 12). Cabe señalar que el MINJUSDH no ha informado sobre el personal que integra este equipo ni sobre el presupuesto asignado al mismo y que, desde enero de 2024, no se ha designado a la persona encargada de cumplir con la función de coordinación general. Tampoco se ha cumplido con publicar el informe anual de actividades del equipo.

N°	Acción	Indicador	Responsable
15	Conformar un espacio de coordinación conformado por las entidades del Poder Ejecutivo para la articulación intersectorial de la labor de implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA. Asimismo, continuar con la articulación de los actores el Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y la sociedad civil organizada, así como de las organizaciones internacionales y de la cooperación internacional, para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA, a través de un espacio de coordinación.	Un espacio de coordinación conformado por las entidades del Poder Ejecutivo conformado e implementado. Un espacio de coordinación conformado por los representantes de los actores del Estado, las empresas, los sindicatos, los pueblos indígenas y las organizaciones de la sociedad civil, así como de los organismos internacionales y de la cooperación internacional, conformado e implementado. Espacio de trabajo y coordinación, en el marco de la Comisión Multisectorial creada por Decreto Supremo n° 005-2021-MC, liderada por el MINJUSDH, conformado e implementado.	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

La acción n° 15 está enfocada en fortalecer el diálogo multiactor, a partir de la ratificación de dos espacios de coordinación conformados para el proceso de elaboración del PNA, y la conformación de otros tres nuevos:

- **Mesa Multiactor:** espacio amplio de participación de todos los representantes de las instituciones involucradas en el desarrollo del PNA, funcionó durante la etapa de elaboración del PNA hasta con 132 instituciones representadas. En la implementación, al cierre de este informe, contaba con 154. Debe reunirse tres veces al año, al inicio, a mediados y a fines de año, como un espacio de rendición de cuentas.
- **Comité Multiactor:** espacio de coordinación de carácter más ejecutivo, conformado por no más de 30 instituciones, con una representación proporcional y anualmente rotativa de cada sector, que debe reunirse cada dos meses, con la finalidad de ser un espacio de articulación y decisión más ejecutiva.
- **Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE):** conformado por los representantes de las entidades estatales pertinentes, funcionó desde la etapa de elaboración del PNA. En la implementación no tiene un periodo fijo de convocatoria, sino que se reúne, cuando sea necesario, por convocatoria del MINJUSDH o a solicitud de cualquiera de los sectores estatales.

⁸¹ Aprobada mediante la con la Resolución Directoral n° 004-2022-JUS/DGDH; disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/2944264-004-2022-jus-dgdh>

- **Grupo Técnico de Pueblos Indígenas** (en adelante GTPI): conformado en el marco de la Comisión Multisectorial creada por Decreto Supremo N° 005-2021-MC. Se le asignó la función de articulación multiactor para la implementación de las acciones relacionadas con la protección de los derechos de los pueblos indígenas. Cabe señalar que no llegó a ser constituido, convirtiéndose en el único espacio en dicha situación, hasta la fecha.
- **Grupo Técnico de Asuntos Laborales** (en adelante, GTAL): conformado al inicio de la etapa de implementación por acuerdo de la mesa multiactor; lo integran sindicatos, el sector empresarial y el Estado. Se le asignó la función de articulación multiactor para la implementación de las acciones relacionadas con la protección de derechos laborales.

Estos espacios de coordinación y diálogo multiactor fueron oficializados, en abril de 2022, a través de la “Guía de funcionamiento de los espacios de coordinación multiactor para la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA”⁸². Pese a que esta guía prevé la realización de sesiones periódicas de cada uno de estos espacios (cuatrimestrales en el caso de la mesa; bimestrales en el caso del comité y los grupos de trabajo), la realización de sus sesiones ha sido irregular y no se ha cumplido con el número de sesiones previstas formalmente, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Actividad de los espacios de coordinación para la implementación del PNA

Espacio de participación	Número de sesiones que debieron realizarse según Resolución Directoral n° 004-2022-JUS, desde su entrada en vigencia (abril de 2022) hasta diciembre de 2025	Número de sesiones efectivamente realizadas	Mes en que sesionó por última vez
Mesa multiactor	10	5	Octubre 2025
Comité multiactor	18	7	Diciembre 2025
GTPE	Cuando sea convocado	7	Enero 2024
GTAL	18	11	Agosto 2024
GTPI	18	No llegó a ser instalado	Nunca

Fuente: Elaboración propia

Por lo demás, no se cuenta con información oficial sobre la calidad del funcionamiento de estos espacios. El MINJUSDH tampoco ha realizado un balance sobre ello.

De acuerdo con las entrevistas realizadas para el presente informe, en general, los espacios que sí han funcionado regularmente permitieron, al menos en un inicio, avanzar en la implementación del PNA, pero luego perdieron impulso, ya sea porque no fueron convocados o porque se limitaron a ser espacios de información sobre algunos avances del PNA, pero no de evaluación o rendición de cuentas sobre la implementación de las acciones, como estaba previsto en el mismo.

En el caso del GTAL, en los talleres convocados para el presente estudio, el sector sindical expresó que una de sus principales debilidades fue que no se contó con un plan de trabajo a mediano plazo, y que las reuniones eran convocadas, principalmente, con una agenda motivada por situaciones coyunturales.

N°	Acción	Indicador	Responsable
16	Designar formalmente, dentro de las entidades del Poder Ejecutivo, a la unidad de organización encargada de la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización de su política de PR-CER y del PNA en el marco del PNA.	Unidad de organización designada y reporte anual de actividades.	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

Por su parte, la acción n° 16 está dirigida a la designación de una unidad de organización a cargo de la política pública de empresas y derechos humanos y de la implementación del PNA en cada entidad conformante del GTPE. Su objetivo es fortalecer la capacidad de cada entidad para implementar la política pública, así como la del MINJUSDH para ejercer su rectoría, de modo articulado, con miras a lograr el objetivo de coherencia de las políticas públicas en esta materia.

⁸² Aprobada mediante la con la Resolución Directoral n° 004-2022-JUS/DGDH; disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/2944264-004-2022-jus-dgdh>

Al respecto, el MINJUSDH no ha reportado información sobre la designación de estas unidades de organización; sin embargo, este estudio ha identificado que cerca de 33 entidades integrantes del GTPE (conformado por 43) no han realizado dicha designación. Solo las siguientes diez habrían cumplido con ello: 1) MIDIS; 2) Migraciones, 3) MIMP, 4) MRREE, 5) MTPE, 6) OSITRAN, 7) PCM, 8) Perú Compras, 9) Proinversión, y 10) SERVIR⁸³.

Cabe precisar que hay un segundo grupo de acciones que identifican el fortalecimiento y profundización del diálogo como un mecanismo para la adecuada implementación de la propia acción. Así, acciones como la n° 11 (conflictividad social) y 19 (consulta previa), ubican al fortalecimiento de este diálogo como un eje del abordaje de una problemática específica. Otras acciones, como las n° 68, 70, 71, 87 y 97, enfatizan en la necesidad de que las guías de debida diligencia y los mecanismos de seguimiento y monitoreo y reporte voluntario, requieren ser construidos colaborativamente, a través del diálogo con todos los actores. Estas acciones, si bien relacionadas con el fortalecimiento del diálogo multiactor, han sido consideradas, según corresponda, en los ejes 3 y 4, puesto que en estos casos su objetivo principal está al servicio de dichos ejes, siendo el diálogo un mecanismo para su adecuada implementación.

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

En este segundo eje se ubican trece acciones centradas en la implementación de programas de capacitación dirigidos a cada uno de los actores. Estos programas buscan fortalecer su capacidad de implementación de la política pública, en el caso del Estado; de implementación operativa de la debida diligencia empresarial, en el caso del sector empresarial; y de incidencia frente al Estado y el sector empresarial, en el caso de los sectores sociales y sindicales. Estas acciones son las siguientes:

N°	Acción	Indicador	Responsable
1	Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, dirigido a los/as funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/as de todos los niveles jerárquicos y de todos los sectores estatales subnacionales y nacionales.	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

N°	Acción	Indicador	Responsable
2	Implementar capacitaciones sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría de la entidad correspondiente, dirigido a sus funcionarios/as, directivos/as y servidores/as públicos/a	Reporte anual de avances en la implementación de iniciativas de capacitación	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

⁸³ Información obtenida en los talleres desarrollados para el presente estudio.

N°	Acción	Indicador	Responsable
8	Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER, basado en estándares internacionales sobre PR-CER, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, con especial énfasis en la atención de las necesidades específicas de la sociedad civil organizada, los pueblos indígenas u originarios, el pueblo afroperuano, los sindicatos, los grupos de especial protección, comunidades y rondas campesinas y la ciudadanía en general.	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.	MINJUSDH
		Plan de capacitación sobre PR-CER a sociedad civil organizada en general.	MINJUSDH
		Plan de capacitación sobre PR-CER a sindicatos, con énfasis en mujeres	MINJUSDH
		Plan de capacitación sobre PR-CER a pueblos indígenas u originarios, y el pueblo afroperuano, con especial énfasis en mujeres	MINJUSDH
		Número de capacitaciones a organizaciones de la sociedad civil y/o personas defensoras de derechos humanos sobre PR-CER e instrumentos para la protección de personas defensoras de derechos humanos, para el fortalecimiento de labor	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

N°	Acción	Indicador	Responsable
13	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.	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances tomando en cuenta el énfasis en micro y pequeña empresa	MINJUSDH
		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 el énfasis en micro y pequeña empresa	MINJUSDH
		Número de capacitaciones, tanto a empresas privadas como públicas, y/o gremios empresariales sobre PR-CER y otros estándares internacionales, el rol de las personas defensoras de derechos humanos y los instrumentos para su protección.	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En implementación de las acciones n° 1, 2, 8 y 13, en enero de 2023, a través de la Resolución Directoral N° 002-2023-JUS/DGDH, el MINJUSDH aprobó el “Programa de capacitación en Empresas y Derechos Humanos”, desde entonces en ejecución⁸⁴.

Estas actividades de capacitación fueron incorporadas, también, en la estrategia de descentralización del PNA, iniciada en agosto y septiembre de 2022 en cinco regiones (Ica, Ucayali, Cusco, Cajamarca y Piura), la misma que se extendió hasta 2023. En este periodo se capacitaron a organizaciones sindicales, de la sociedad civil, de las cámaras de comercio regionales, y de pueblos indígenas, además de realizarse una primera mesa multiactor regional en cada región. En febrero, marzo, mayo y junio de 2023 se extendió esta capacitación a los gobiernos regionales de Ica, Piura, Cajamarca y Cusco, y Arequipa.

Si bien se tiene constancia, por información pública subida a sus redes sociales, de que el MINJUSDH ha desarrollado diversas actividades de capacitación, dirigidas a todos los sectores, entre 2021 y 2025, no existe un informe público que consolide dicha información; el MINJUSDH tampoco la ha remitido a este estudio.

⁸⁴ Véase: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/3870687-002-2023-jus-dgdh>

N°	Acción	Indicador	Responsable
3	Incorporar el enfoque de PR-CER en la malla curricular correspondiente de la Academia de la Magistratura.	Incorporación del enfoque de PR-CER en la malla curricular de los tres programas académicos de la AMAG (Programa de Formación de Aspirantes, Programa de Capacitación para el Ascenso, y Programa de Actualización y Perfeccionamiento)	AMAG
		Incorporación de un curso especializado en la malla curricular de la AMAG.	AMAG
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En el caso de la acción n° 3, la AMAG informó que ha incorporado el enfoque de empresas y derechos humanos en diversas actividades de su Programa de Actualización y Perfeccionamiento, llegando a programar un curso a distancia denominado "Conducta empresarial responsable y mecanismos de reparación judicial desde el enfoque de derechos humanos". No obstante, este último curso, si bien fue ejecutado en 2022, fue cancelado desde 2023 por falta de personas inscritas.

N°	Acción	Indicador	Responsable
4	Incorporar el enfoque de PR-CER como parte del enfoque transversal de derechos humanos en la malla curricular de la Escuela Nacional de Administración Pública de SERVIR.	Incorporación del enfoque de PR-CER en la malla curricular	SERVIR
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En la acción n° 4 SERVIR reporta haber impulsado, desde 2022, la inclusión del enfoque de derechos humanos como materia transversal en la capacitación de los servidores públicos. En el caso específico del enfoque de empresas y derechos humanos, indica que en ese mismo año se socializó el PNA con los programas académicos de la Escuela Nacional de Administración Pública (en adelante, ENAP), sin llegar a incorporar este enfoque específico en su malla curricular, como estaba previsto en el PNA. Asimismo, tampoco se reporta haber continuado con estas acciones entre 2023 y 2025.

N°	Acción	Indicador	Responsable
5	Incorporar el enfoque de PR-CER a través de acciones de capacitación, dirigida a servidores civiles de todos los niveles jerárquicos.	Formulación e implementación de acciones de capacitación.	SERVIR
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Respecto de la acción n° 5, SERVIR no reporta actividades de capacitación sobre empresas y derechos humanos, tal como está previsto en la acción. En el oficio de respuesta, disponible virtualmente como anexo, se verifica que solo reportan acciones de capacitación sobre el enfoque general de derechos humanos e integridad durante el periodo 2022-2025.

N°	Acción	Indicador	Responsable
6	Implementar iniciativas de capacitación sobre el enfoque de PR-EDH en el marco del PNA Empresa y Derechos Humanos, dirigido al equipo de la SGSD, y otros órganos de línea de la PCM	Reporte anual de avance.	SGSD
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En la acción n° 6, la Secretaría de Gestión Social y Diálogo (en adelante, SGSD) reporta el cumplimiento de la acción, destacando que sus funciones están directamente relacionadas con la temática de empresas y derechos humanos y que se ha contado con el apoyo técnico del MINJUSDH, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la ENAP de SERVIR para cumplir con dicho objetivo. En ese sentido, reporta la capacitación de 83 personas funcionarias en 2022, a través de un curso sobre el enfoque de empresas y derechos humanos en la conflictividad social. No obstante, en los años 2023 a 2025 reporta capacitaciones presenciales (2023) y virtuales (curso MOOC en 2024 y 2025), pero referidos a otros temas (interculturalidad, derechos humanos, trabajo colaborativo), no directamente relacionados con el enfoque de empresas y derechos humanos.

N°	Acción	Indicador	Responsable
7	Implementar programa de capacitación sobre PR-CER en el territorio, dirigido a equipos de gestión social de sectores para la prevención de conflictos sociales.	Reporte anual de avance.	SGSD
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

La SGSD reporta haber implementado un programa de capacitación en territorio mediante el cual se capacitó a 74 funcionarios de los gobiernos regionales de Callao, Lima y Piura, en 2022 y a 100 funcionarios de Cusco en 2023. Asimismo, ha desarrollado la primera edición de un diplomado virtual en Diálogo, Prevención y Gestión de Conflictos Sociales, con la participación y aprobación de 97 funcionarios, en 2024; y la impartición de un curso de "Teoría del Conflicto" como parte de la segunda edición del mencionado diplomado.

Si bien estos avances están vinculados con los objetivos de la acción n° 7, las mencionadas capacitaciones no desarrollan explícitamente el enfoque de empresas y derechos humanos, por lo cual esta acción se considera cumplida parcialmente.

N°	Acción	Indicador	Responsable
9	Garantizar los derechos, en especial a la igualdad y a la no discriminación, de los grupos de especial protección (LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas, pueblos indígenas u originarios) en las relaciones de consumo	Número de capacitaciones sobre igualdad y no discriminación en el consumo y/o en la publicidad dirigida a proveedores y/o consumidores.	INDECOPI
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En la acción n° 9, INDECOPI ha reportado haber desarrollado, a octubre de 2025, un total de cuatro de las cinco capacitaciones previstas para este año, dirigidas a garantizar los derechos, en especial a la igualdad y a la no discriminación, de los grupos de especial protección (LGBTI, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes, personas afroperuanas, pueblos indígenas u originarios) en las relaciones de consumo. No obstante, no reporta el cumplimiento de la acción en años previos.

N°	Acción	Indicador	Responsable
12	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.	Número de planes de capacitaciones en materia de buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación	MIMP
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MIMP ha informado sobre la realización de capacitaciones en materia de igualdad de género y no discriminación, las mismas no han estado referidas a buenas prácticas empresariales en el ámbito laboral ni ha sido dirigida al sector empresarial sino, principalmente, a funcionarios públicos y al público en general. En la medida en que no se reporta avances específicos sobre esta temática, se considera como incumplida, sin avances.

N°	Acción	Indicador	Responsable
76	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.	Programa de capacitación.	MINJUSDH SGSD
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Respecto de la acción n° 76, dirigida a establecer un programa de capacitación en materia de protección de derechos humanos en el marco de situaciones de conflictividad social, la SGSD reporta haber reprogramado la ejecución de dicha acción desde 2023, previendo, en su última reprogramación, ejecutarla en el cuarto trimestre de 2025. Al cierre de este informe no se tiene información de que la acción haya sido desarrollada, por lo que se le considera incumplida, sin avances.

N°	Acción	Indicador	Responsable
85	Adoptar medidas que eviten riesgos reales y potenciales a la seguridad y salud de los trabajadores.	Número de capacitaciones y/o orientaciones en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.	SUNAFIL
		Número de empresas fiscalizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	SUNAFIL
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

Finalmente, la acción n° 85 compromete a la SUNAFIL a brindar capacitaciones y orientaciones al sector empresarial en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, con enfoque de empresas y derechos humanos. Al respecto, se reportan 3,295 capacitaciones en 2021 (2,179 orientaciones y 1,116 asistencias técnicas); 2,857 en 2022 (872 orientaciones y 1,985 asistencias técnicas); 3,545 en 2023 (1,502 orientaciones y 2,043 asistencias técnicas); 3,411 en 2024 (1,334 orientaciones y 2,077 asistencias técnica); y 2,609 en 2025 (1,054 orientaciones y 1,555 asistencias técnicas, a octubre). En todos los años se indica haber superado la meta prevista.

El reporte no precisa si las capacitaciones incorporan el enfoque de empresas y derechos humanos. Adicionalmente, la SUNAFIL reporta el número de empresas fiscalizadas en materia de seguridad y salud en el trabajo⁸⁵.

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

En este eje se incluye 19 acciones dirigidas a promover la incorporación del proceso operativo de debida diligencia en la actividad empresarial, siguiendo los estándares de los PREDH y otros instrumentos vinculados. Son centrales acciones para la elaboración de guías y de un mecanismo de reporte sobre debida diligencia, voluntario para empresas privadas, y obligatorio para empresas públicas. A la fecha, si bien se inició el proceso de elaboración de seis guías, solo dos fueron concluidas.

N°	Acción	Indicador	Responsable
67	Crear e implementar, dentro de la Dirección General de Derechos Humanos, un programa que brinde asistencia técnica al sector empresarial, tanto del sector privado como público, en la implementación de mecanismos de debida diligencia para los PR-CER.	Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

En relación con la acción n° 67, dirigida a la creación, en el MINJUSDH, de un programa que brinde asistencia técnica al sector empresarial en materia de debida diligencia, ni la entidad ha reportado avances ni se tiene información de que haya iniciado gestiones para su cumplimiento.

⁸⁵ Véase la tabla remitida por la SUNAFIL, en el anexo electrónico de este informe.

N°	Acción	Indicador	Responsable
68	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. La meta establecida fue de cuatro guías por año, entre 2022 y 2025.	Guías elaboradas y presentadas públicamente. Informes de seguimiento de la implementación de las guías.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Respecto de la acción n° 68, dirigida a la aprobación de veinte guías (cuatro por cada año, entre el 2022 y el 2025), se tiene conocimiento, por información brindada por los actores que forman parte del comité multiactor, de que el MINJUSDH ha avanzado solamente en la elaboración de dos guías sobre debida diligencia sobre personas LGBTI y personas migrantes y refugiadas; no se cuenta con información adicional sobre el estado de dicho proceso.

N°	Acción	Indicador	Responsable
69	Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida al sector de micro y pequeña empresa para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia.	Guía de debida diligencia para micro y pequeñas empresas elaborada, presentada e implementada. Informes de seguimiento de la implementación de la guía.	MINJUSDH, en coordinación con PRODUCE
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

El MINJUSDH no ha brindado información sobre la implementación de la acción n° 69; sin embargo, actores que forman parte del comité multiactor informaron que en agosto de 2025 se presentó en dicho espacio una propuesta de guía de debida diligencia para el sector de la micro y pequeña empresa, a fin de recibir comentarios. La guía no ha sido aprobada, pero no se cuenta con mayor información sobre el estado actual de dicho proceso.

N°	Acción	Indicador	Responsable
70	Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada y el sector estatal competente, una guía dirigida a unidades mineras en pequeña escala para promover su formalización y, progresivamente, una cultura de debida diligencia	Guía de debida diligencia para micro y pequeñas empresas elaborada, presentada e implementada. Informes de seguimiento de la implementación de la guía.	MINJUSDH, en coordinación con MINEM
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

En cuanto a la acción n° 70, ni el MINJUSDH ni el MINEM han brindado información sobre su implementación. Tampoco se ha ubicado información sobre avances al respecto. Si bien el MINEM publicó un "Manual de obligaciones del pequeño productor minero y productor minero artesanal formalizado que opera en la Amazonía peruana"⁸⁶, esta publicación fue realizada en junio de 2021, con anterioridad a la publicación del PNA, y no incluye los enfoques de derechos humanos, empresas y derechos humanos ni de debida diligencia. Tampoco se identifican labores de seguimiento de la implementación de este manual.

⁸⁶ Disponible en: <https://repositorio.profonanpe.org.pe/handle/20.500.14150/2778>

N°	Acción	Indicador	Responsable
71	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.	Guía de debida diligencia sobre personas defensoras de derechos humanos elaborada y presentada públicamente.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

En relación con la acción n° 71, dirigida a la elaboración de una guía para la protección de personas defensoras de derechos humanos, el MINJUSDH no ha reportado avances. Asimismo, de la información obtenida a través de los talleres, se conoce que tampoco ha iniciado gestiones para su cumplimiento.

N°	Acción	Indicador	Responsable
72	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.	Número de cartas informativas dirigidas a los agentes del mercado (20 por año, entre 2021 y 2025)	INDECOPI
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En la acción n° 72 INDECOPI ha reportado que en el mes de septiembre de 2025 se cumplió con el envío, a medios de comunicación y de publicidad, de las cartas informativas sobre sus responsabilidades en materia de no discriminación, especialmente en el caso de grupos en situación de vulnerabilidad. No obstante, el informe oficial sobre su número y seguimiento aún no ha sido publicado. Cabe señalar que, en 2023, INDECOPI reportó al MINJUSDH⁸⁷ que en 2021 había cumplido con emitir 150 cartas de este tipo, y en 2022, 20 cartas. No se reporta información sobre el 2023 y 2024.

N°	Acción	Indicador	Responsable
73	Incorporar mecanismos de debida diligencia para garantizar el enfoque de derechos humanos en las actividades del sector empresarial, en específico, en las relaciones de consumo y publicidad.	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/o en la publicidad.	INDECOPI
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Respecto de la acción n° 73, INDECOPI informa estar trabajando en la elaboración de la "Guía de buenas prácticas contra la discriminación étnico racial en el consumo y la publicidad", con el fin de publicarla próximamente. Asimismo, en 2023 informó al MINJUSDH⁸⁸, la publicación de una "Guía para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la publicidad y las relaciones de consumo", documento elaborado en alianza con el MIMP y el PNUD, así como sobre la "Miniguía para proveedores con recomendaciones para evitar actos de discriminación por orientación sexual e identidad de género". Respecto de estas guías no se informa que incorporen, como lo señala la acción del PNA, el enfoque de debida diligencia empresarial. Cabe señalar que, a la fecha de cierre de este informe⁸⁹, las guías no eran accesibles y, en su lugar, aparecía en su plataforma la indicación de que "El Indecopi se encuentra en un proceso de revisión y actualización de los contenidos de todas las guías dirigidas a los consumidores que hayan sido elaboradas hasta diciembre de 2023". En ese sentido, la acción se considera incumplida, con avances.

⁸⁷ Informe n° 019-2023-JUS/DGDH-GMHB, de 20 de diciembre de 2023.

⁸⁸ Ídem.

⁸⁹ Se intentó acceder el 6 de febrero de 2026.

N°	Acción	Indicador	Responsable
74	Promover la implementación de mecanismos de cumplimiento y prevención de la corrupción, considerando el enfoque de PR-CER.	Número de actividades de difusión y promoción de la medida.	SGSD
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En cuanto a la acción n° 74, la Secretaría de Integridad Pública (en adelante, SIP), informa sobre actividades de promoción y capacitación en materia de integridad y lucha contra la corrupción entre 2022 y 2025. No obstante, no reporta haber incorporado el enfoque de empresas y derechos humanos en las mismas.

Asimismo, reporta la creación de una Comunidad de Estudio sobre Integridad Pública⁹⁰ con el fin de promover el conocimiento en materias de ética pública, integridad y lucha contra la corrupción, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. De acuerdo con su norma de creación, esta comunidad ha sido creada en implementación de esta acción del PNA, con el objetivo de servir como un espacio de discusión sobre los beneficios del compliance empresarial, así como el de brindar acompañamiento al sector empresarial, tanto privado como público, para la implementación de estos esquemas de prevención de la corrupción.

Asimismo, la SIP informa el desarrollo de actividades de capacitación, en 2025, sobre los alcances del modelo de prevención de delitos, y la lucha contra la corrupción desde la gestión de los ISO. También, que durante el 2022 implementó la guía de autoevaluación del Índice de Capacidad Preventiva-ICP, una herramienta de evaluación del avance en la implementación de los componentes del Modelo de Integridad en las entidades públicas.

N°	Acción	Indicador	Responsable
75	Acompañar en el compromiso de las empresas en la lucha contra el hostigamiento, acoso sexual y cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral.	Número de ediciones de la marca de certificación "Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra las mujeres": dos ediciones bianuales, una en 2022 y otra en 2024	MIMP
		Más del 40 % 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.	MIMP
		Porcentaje de sanciones impuestas, entre 2023 y 2025, en casos de hostigamiento sexual reportadas en la Plataforma de Registro de Casos (5 % de incremento de sanciones, entre 2023 y 2025, teniendo a 2022 como referencia de inicio)	MTPE
		Número de mujeres que acceden al servicio "Trabaja sin acoso" (5 % de incremento de mujeres usuarias entre 2023 y 2025, teniendo a 2022 como referencia de inicio)	MTPE
		Número de inspecciones a empresas vinculadas a temas de hostigamiento y acoso sexual.	SUNAFIL
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

El MIMP reportó haber desarrollado, en 2022 y en 2024, respectivamente, la V y la VI Edición de la Marca de Certificación "Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". Mediante estas ediciones se certificó, en 2022, a 27 personas jurídicas con la licencia de Uso de la Marca de Certificación (14 empresa categoría Bronce, 7 categoría Plata y 6 categoría Oro); y en 2024, a 38 personas jurídicas (20 empresa categoría Bronce, 12 categoría Plata y 6 categoría Oro). Cabe señalar que, tal como se previó en el PNA, estas ediciones son bianuales, por lo que esta acción se considera cumplida

90 Aprobada mediante la Resolución N° 013-2025-PCM/SIP, del 30 de septiembre de 2025.

En relación con el segundo indicador, MIMP reporta haber cumplido con capacitar al 100 % de las instituciones certificadas en 2022, y a más del 80 % de las certificadas en 2024. Teniendo en cuenta que la meta era el 40 % se considera esta acción como cumplida.

En relación con los indicadores a cargo del MTPE, esta entidad reporta, para el año 2024, el registro de 737 sanciones y otras medidas adicionales en casos de hostigamiento sexual laboral (438 fundadas, de las cuales, en 392 se impuso sanción, y 299, infundadas). Si bien reporta haber implementado esta acción en 2023 y 2025, no indica su avance en cada uno de estos años, por lo que se le considera cumplida parcialmente.

Sobre el indicador "número de mujeres que acceden al servicio Trabaja sin Acoso", el MTPE reporta un incremento sostenido de usuarias del servicio, entre 2021 y 2025, de más del 5 % anual, meta así prevista en el PNA. Así, en 2021 se reportó 75 usuarias, 79 en 2022, 83 en 2023, 87 en 2024 y 111 en 2025. Se considera a esta acción cumplida.

Respecto del último indicador (número de inspecciones a empresas en materia de hostigamiento y acoso sexual), SUNAFIL ha reportado 37 inspecciones en 2021 (meta, 5); 49 en 2022 (meta, 10); 40 en 2023 (meta, 15); 79, en 2024 (meta, 20), y 72 en 2025 (meta, 40). En ese sentido, la acción se considera cumplida.

En total, de los cinco indicadores a cargo del MIMP, MTPE y SUNAFIL, cuatro han sido cumplidos y uno lo ha sido parcialmente, por lo que se considera a esta acción cumplida parcialmente.

N°	Acción	Indicador	Responsable
77	Producir un instrumento para uso del sector empresarial, referido a la prevención de la conflictividad social y CER, en el marco del PNA.	Guía para buenas prácticas empresariales, en materia de PR-CER que contribuyen a la prevención de la conflictividad social.	SGSD
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

La acción n° 77, a cargo de la SGSD, plantea producir una guía de buenas prácticas empresariales, con enfoque de empresas y derechos humanos, que contribuya a la prevención de la conflictividad social, actividad que, según se reporta, ha sido reprogramada desde 2023, previendo, en su última reprogramación, ejecutarla en el cuarto trimestre de 2025. Al cierre de este informe no se tiene información de que la acción haya sido desarrollada, por lo que se le considera incumplida, sin avances.

N°	Acción	Indicador	Responsable
78	Promover la igualdad de género y no discriminación al interior de las empresas.	Cuatro materiales informativos o acción comunicacional dirigidas al sector empresarial.	MIMP
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

El MIMP reporta haber cumplido con difundir, en 2024, cuatro materiales informativos de capacitación a mujeres emprendedoras; y dos en 2025. Informa también haber elaborado un reporte de indicadores de inclusión financiera de las mujeres en el Perú, elaborado en conjunto con la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI). Asimismo, da cuenta de la implementación de la Plataforma "Mujer emprendedora", un espacio digital diseñado para potenciar el crecimiento de los negocios liderados por mujeres y promover su autonomía económica. Esta plataforma pone a disposición el catálogo de productos "Mujer emprendedora", Información relevante de la Estrategia Nacional Mujer Emprendedora (ENME), el Padrón Nominal de Mujeres Emprendedoras, Reportes Estadísticos, el Calendario de Eventos y Actividades "Mujer Emprendedora", y un video tutorial.

Cabe señalar que la acción n° 78 está dirigida a la difusión de cuatro materiales informativos, dirigidos al sector empresarial, para promover la inclusión laboral de un mayor número de mujeres. En este caso, el MTPE reporta la difusión de seis materiales informativos, que promueven que las mujeres consoliden y escalen sus propios negocios. Por ello, la acción

se considera como cumplida parcialmente, puesto que, si bien cubre un sector importante del sector empresarial, solo se limita a este y no a sectores como el de la mediana y gran empresa que, en estricto, son los principales destinatarios de estos materiales, según el PNA.

N°	Acción	Indicador	Responsable
79	Incorporar el enfoque de PR-CER en los instrumentos de gestión de la Corporación FONAFE.	Lineamiento que incorpore el enfoque de PR-CER.	FONAFE
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

N°	Acción	Indicador	Responsable
80	Formular e implementar un lineamiento para la implementación de mecanismos de gestión de debida diligencia para la CER, dirigido a las empresas públicas	Formulación de políticas por carteras.	FONAFE
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

Las acciones n° 79 y 80, a cargo de la Corporación FONAFE (Fondo Nacional de Administración de la Actividad Empresarial del Estado), buscan incorporar el enfoque de empresas y derechos humanos en los instrumentos de gestión de la corporación, así como implementar lineamientos para la implementación de mecanismos de gestión de debida diligencia, dirigido a las empresas públicas. Ambas acciones, según se reporta, se encuentran en proceso, puesto que se está elaborando, por un lado, el "Lineamiento de sostenibilidad", que incorpora el mencionado enfoque, y, por otro, la propuesta de la "Estrategia de gestión de la sostenibilidad", que incluye un apartado sobre derechos humanos.

En relación con estas acciones, FONAFE también reporta haber capacitado a 112 funcionarios de las empresas públicas a su cargo a través del curso "Liderando con el ejemplo hacia una Conducta Empresarial Responsable", realizado en coordinación con la Misión Técnica en el Perú de la OACNUDH, organización que, a su vez, brinda acompañamiento a once de sus empresas para avanzar en la aprobación o actualización de políticas en derechos humanos o instrumentos vinculantes. Sobre esto último, se reporta, actualmente han sido aprobadas cuatro de esas políticas y siete se encuentran en proceso de elaboración o actualización.

N°	Acción	Indicador	Responsable
81	Formular e implementar un mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas.	Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas.	FONAFE
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

En la acción n° 81, también a cargo del FONAFE, aún no se han iniciado medidas para formular e implementar un mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de mecanismos de debida diligencia en las empresas públicas, aunque, como se señala en los párrafos anteriores, sí se han logrado avances para implementar dicho proceso operativo en sus actividades.

N°	Acción	Indicador	Responsable
82	Brindar información y sensibilizar sobre la importancia de no contratar con el Estado en caso de empresas con sanciones por trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, visibilizando lo nocivo de dicha práctica.	Cartilla informativa sobre la importancia de no contratar con el Estado en caso de empresas con sanciones por trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, visibilizando lo nocivo de dicha práctica.	MTPE MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA			

Respecto de la implementación de la acción n° 82 no se ha recibido información ni del MINJUSDH ni del MTPE. Sin embargo, se verifica la publicación, en 2023, de la "Cartilla informativa sobre trabajo infantil y trabajo forzoso"⁹¹, con el apoyo de la OIT. Este documento contiene información sobre normativas, definiciones y contexto del trabajo infantil y el trabajo forzoso, y plantea algunas medidas de prevención, acción y protección en el marco de la conducta empresarial responsable, dirigidas al Estado y a las empresas.

N°	Acción	Indicador	Responsable
83	Adoptar medidas de debida diligencia que permitan evitar riesgos reales y potenciales de vulneraciones a la seguridad y salud de los trabajadores.	Número de miembros del Comité de seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas	MTPE
		Incrementar el aseguramiento de los/las trabajadores frente a los riesgos laborales.	MTPE
		Porcentaje de regiones en que se realizaron asistencias técnicas a trabajadores sobre mecanismos de participación en el SGSST.	MTPE
Estado: CUMPLIDA			

Respecto de la acción n° 83, el MTPE reporta el número de empresas que cuentan con un comité de seguridad y salud en el trabajo (23,350 a 2025), advirtiéndole un progresivo incremento desde 2021 (17,445), 2022 (20,334), 2023 (21,109) y 2024 (23,359). Cabe señalar que, pese a que la unidad de medida de este indicador es el número de miembros de estos comités, el MTPE declara que dicha información "no se encuentra contemplada en los registros administrativos vigentes". Asimismo, no se fijó una meta anual respecto de este incremento, disponiéndose expresamente que dicha meta debería ser fijada en la etapa de implementación del PNA, lo que no ha ocurrido.

En cuanto al segundo indicador, el MTPE reporta un progresivo incremento del porcentaje de trabajadores que laboran en empresas que desarrollan actividades de alto riesgo, que cuentan con cobertura del Seguro Complementario del Trabajo de Riesgo. Este porcentaje ha pasado de 59 % en 2021, a 61% en 2022, 64 % en 2023, 67 % en 2024, hasta llegar a 70 % en 2025.

En relación con el tercer indicador, el MTPE informa sobre un progresivo aumento en el porcentaje de regiones que realizaron asistencias técnicas a trabajadores sobre mecanismos de participación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que pasó de 35 % en 2021, 50 % en 2022, 55 % en 2023, 55 % en 2024, hasta llegar a 60 % en 2025.

N°	Acción	Indicador	Responsable
84	Brindar información y sensibilizar sobre debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros.	Cartilla informativa sobre medidas de debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros.	MTPE MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA			

⁹¹ Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6230958/5487047-2308-libro-cartilla-trabajo-infantil-forzoso.pdf?v=1713887365>

En relación con la acción n° 84, el MTPE reporta que, en coordinación con el MINJUSDH, han elaborado y publicado la "Cartilla informativa sobre medidas de debida diligencia de respeto a derechos laborales colectivos"⁹², con el apoyo de la OIT.

N°	Acción	Indicador	Responsable
86	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.	Número de orientaciones brindadas	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Sobre la acción n° 86, el MINJUSDH no ha brindado información; asimismo, de la información recibida en los talleres y entrevistas de este estudio, se ha verificado que no se ha iniciado ninguna medida dirigida a su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
87	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.	Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Sobre la acción n° 87, el MINJUSDH no ha brindado información; asimismo, de la información recibida en los talleres y entrevistas de este estudio, se ha verificado que no se ha iniciado ninguna medida dirigida a su implementación.

Cuarto eje: fortalecer la institucionalidad estatal

En este eje se incluye el fortalecimiento normativo y de la gestión pública en relación con temas como regulación y fiscalización, tratados internacionales y adecuación normativa, énfasis en grupos de especial protección, en empresas públicas y compras públicas, en micro y pequeñas empresas, y en la prevención de la conflictividad social. Así, están comprendidos en este eje cerca del 60 % del total de acciones.

N°	Acción	Indicador	Responsable
10	Promover el cambio de cultura sobre la mirada de los sindicatos como defensores de derechos humanos.	Número de personas capacitadas en el ámbito de participación sindical como defensores de derechos humanos, que considere el enfoque de empresas y derechos humanos.	MTPE
		Porcentaje de personas capacitadas que participan efectivamente en sindicatos	MTPE
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

⁹² Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6230973/5487059-cartilla-medidas-debida-diligencia-derechos-laborales-colectivos-vfinal.pdf?v=1713887494>

En relación con los dos indicadores de esta acción, el MTPE reporta la realización de un curso denominado “Libertad sindical sin fronteras: Protección desde el marco internacional”, cuyo objetivo fue ampliar los conocimientos de la normativa sociolaboral, de los y las dirigentes sindicales a nivel nacional con la finalidad de fortalecer su capacidad para el uso de las herramientas del marco internacional para la protección de sus derechos fundamentales y, específicamente, la aplicación del proceso de debida diligencia en toda la cadena de suministros o redes de subcontratación. El curso, desarrollado el 9, 10, 15 y 16 de julio de 2025 contó con la participación de 727 personas dirigentes sindicales, es decir, el 100 % de ellas pertenecen a sindicatos. No se reporta específicamente una actividad similar desarrollada en los años previos.

N°	Acción	Indicador	Responsable
11	Desarrollar espacios con el sector empresarial y la sociedad civil organizada, para la promoción del enfoque de PR-CER en prevención y gestión de conflictos sociales.	Número de espacios con representantes del sector empresarial y la sociedad civil en la prevención y atención de escenarios de conflictividad social.	SGSD
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En la acción n° 11, la SGSD se comprometió a desarrollar espacios con el sector empresarial y la sociedad civil organizada, para la promoción del enfoque de empresas y derechos humanos, para fortalecer su gestión en materia de prevención y gestión de conflictos sociales. Al respecto, ha reportado avances, principalmente a través de actividades de capacitación a funcionarios de la empresa Electro Oriente en Iquitos sobre mecanismos de prevención de conflictividad, incluyendo una propuesta de sistema de alerta temprana (2024). Asimismo, reporta haber presentado el avance en la elaboración de la Política Nacional Multisectorial de prevención y gestión de conflictos sociales ante representantes de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), recogiendo sus aportes. Cabe señalar que, en estricto, no se trata de espacios de participación conjunta del sector empresarial con la sociedad civil, señalados como indicador, aunque pueden ser considerados como avances dirigidos para tal fin.

N°	Acción	Indicador	Responsable
17	Promover el fortalecimiento de capacidades en materia de PR-CER entre la Defensoría del Pueblo, el Punto Nacional de Contacto y otros organismos nacionales.	Informes anuales	PNC – PROINVERSIÓN
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En la acción n° 17, dirigida a promover el fortalecimiento de las capacidades en materia de empresas y derechos humanos, entre la Defensoría del Pueblo, el Punto Nacional de Contacto (PNC) y otros organismos nacionales, el PNC reportó diversas actividades, en el marco del proyecto CERALC, dirigidas a la capacitación de personal de FONAFE, actividad que propició un espacio de promoción y diseño de procesos de debida diligencia en derechos humanos en las empresas estatales. Asimismo, a través de foros como el realizado en noviembre de 2024, dirigido a representantes del Estado, gremios sindicales, organizaciones de sociedad civil, entre otros, se promovieron pautas y recomendaciones clave para fomentar prácticas empresariales responsables que impulsen el desarrollo económico y la sostenibilidad en el Perú, también desde el rol del gobierno en la promoción e incorporación de la conducta empresarial responsable.

El PNC reporta una primera reunión de trabajo de los grupos asesores del PNC, que incluye al Grupo de Trabajo Intergubernamental (conformado por representantes de entidades del Estado), en el que se abordó la presentación de un nuevo plan promocional para el PNC - PERÚ. Asimismo; determinó los objetivos principales del Grupo de Trabajo, los cuales son: promover la CER, promover su coherencia política entre las distintas entidades gubernamentales, y colaborar con el progreso de las instancias específicas manejadas por el PNC – PERÚ. Asimismo, se determinó que, debido a los requerimientos de la OCDE, las reuniones del grupo de trabajo servirán para cohesionar de mejor forma el esfuerzo de los sectores relevantes. En esta reunión se presentó a la Unidad para la CER, el funcionamiento de los grupos de trabajo y las actividades a futuro. Además, se informa que las reuniones permitieron reafirmar el compromiso intergubernamental por la implementación de la sostenibilidad y la CER.

Asimismo, reporta un conversatorio denominado “Tendencias de Sostenibilidad en Empresas Públicas: Una mirada global”, coorganizado por FONAFE, en colaboración con el PNC – PERÚ, con el propósito de compartir conocimientos y experiencias sobre la implementación de la sostenibilidad y de los estándares promovidos por la CER, desarrollado en diciembre de 2024. El evento estuvo dirigido hacia gerentes y ejecutivos de la corporación FONAFE, y el PNC contribuyó a la capacitación de líderes de empresas públicas en asuntos relacionados a la implementación de la sostenibilidad y la CER.

Finalmente, cabe señalar que no se reportan actividades desarrolladas con la Defensoría del Pueblo.

N°	Acción	Indicador	Responsable
18	Garantizar el derecho a la identidad de las personas LGBTI, en particular, de las personas trans.	Propuesta normativa para el reconocimiento de la identidad de género de las personas trans en sus documentos de identidad	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Respecto de la acción n° 18 el MINJUSDH no ha brindado información ni se ha identificado avances para su implementación, según la información recibida en los talleres y entrevistas del presente estudio.

N°	Acción	Indicador	Responsable
19	Formular una propuesta para el fortalecimiento de la implementación de la consulta previa, con base en el Convenio N° 169 de la OIT y el marco de PR-CER, considerando el desarrollo de las actividades productivas en un contexto de desarrollo sostenible del país, con la participación de las entidades estatales competentes.	Informe técnico de propuesta sobre el estado de la implementación de la consulta previa y propuestas de medidas para su fortalecimiento.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Respecto de las acción n° 19, el MINJUSDH no ha brindado información ni se ha identificado avances para su implementación. Cabe señalar que, en este caso, tratándose de una medida dirigida a fortalecer la consulta previa, era necesario dialogar sobre esta propuesta en el GTPI, que no llegó a instalarse.

N°	Acción	Indicador	Responsable
20	Elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo a los 15 años de edad.	Informe técnico intersectorial de evaluación sobre elevar la edad mínima para incorporarse al trabajo	MTPE
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

El MTPE reporta no contar con avances en la implementación de esta acción.

N°	Acción	Indicador	Responsable
21	Garantizar que todas las formas peligrosas de trabajo queden prohibidas para los menores de 18 años.	Informe técnico que proponga un listado de trabajos peligrosos elaborado como parte de las actividades del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación	MTPE
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

El MTPE reporta no contar con avances en la implementación de esta acción.

N°	Acción	Indicador	Responsable
22	Elaborar una evaluación del estado situacional del régimen de compras públicas respecto del enfoque de PR-CER.	Informe de evaluación del estado situacional.	OECE PERÚ COMPRAS MEF
INCUMPLIDA, CON AVANCES			

N°	Acción	Indicador	Responsable
23	Evaluar, con base en el informe de evaluación del estado situacional, la incorporación de medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas; así como prevenir que el Estado contrate con empresas que incurren en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados al trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de su cadena de suministro; y promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro.	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 incurren 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.	OECE PERÚ COMPRAS MEF
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Las acciones n° 22 y 23, a cargo del MEF, el Organismo Especializado para las Compras Públicas Eficientes (OECE) y Perú Compras, comprometen a dichas instituciones, primero, a elaborar una evaluación del estado situacional del régimen de compras públicas respecto del enfoque de empresas y derechos humanos y, en segundo lugar, a evaluar, con base en dicho informe, la incorporación de medidas apropiadas para contribuir con la formalización a través del régimen de compras públicas. También, a prevenir que el Estado contrate con empresas que incurren en graves vulneraciones de derechos humanos, en específico, los relacionados al trabajo forzoso y peores formas de trabajo infantil, directamente o a través de su cadena de suministro; asimismo, a promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus cadenas de suministro.

Al respecto, OECE ha reportado que el 20 de mayo de 2025 desarrolló una reunión virtual para abordar la implementación de estas acciones, resultado de la cual se acordó un cronograma de actividades para la actualización de un documento, desarrollado en años previos, denominado "Estudio y análisis sobre el marco legal de compras públicas y derechos humanos en el Perú". Esta actualización ha sido remitida al MINJUSDH, en junio de 2025, para su revisión integral, aportes y comentarios, siendo que hasta octubre de 2025, no ha brindado respuesta. De acuerdo con ello, el proceso de ejecución de ambas acciones se encuentra pendiente.

N°	Acción	Indicador	Responsable
24	Promover el conocimiento de los documentos de identificación de las personas migrantes, refugiados y solicitantes de refugio, a fin de garantizar el respeto de sus derechos y acceso a la información laboral.	Lineamientos sobre los vínculos de legalidad de los documentos de identificación migratorios en entidades estatales y privadas.	Migraciones
		Material informativo sobre derechos y deberes de los migrantes y su proceso de integración socioeconómica dirigido a empresas y personas extranjeras.	Migraciones, en coordinación con MRE
		Número de acciones dirigidas a reforzar el conocimiento y aceptación de los documentos de identificación emitidos a favor de los solicitantes de refugio.	MRE
		Número de empresas que reciben sesiones informativas sobre documentos de identificación de migrantes, solicitantes de refugio y refugiados, derechos, contratación e integración socioeconómica de los migrantes en el país.	MRE
		Número de gremios empresariales que reciben sesiones informativas sobre documentos de identificación de solicitantes de refugio, derechos, deberes e integración socioeconómica en el país.	MRE
		Cartilla informativa sobre contratación laboral de trabajadores migrantes.	MTPE
		Número de personas migrantes, con solicitud de refugio y refugiados capacitadas en materia laboral y seguridad social.	MTPE
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

Respecto de acción n° 24 ni el MRE ni Migraciones han brindado información sobre sus avances para el presente estudio. En el informe interno del MINJUSDH de diciembre de 2023⁹³ Migraciones reportó actividades de difusión, dirigidas a los sectores públicos y privados, sobre los documentos de identificación de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de refugio (primer indicador), pero no la aprobación de lineamientos sobre los vínculos de legalidad de dichos documentos para ambos sectores. Asimismo, informó sobre difusión de material informativo sobre los derechos y deberes de este mismo grupo de personas, entre ellas una "Guía práctica para [su] inclusión financiera", elaborada en colaboración con el MRE, la Superintendencia de Banca y Seguro y AFP.

En relación con los indicadores a cargo del MRE, en el informe interno del MINJUSDH, de diciembre de 2023⁹⁴, el MRE solo brindó información sobre doce oficinas desconcentradas del MRE, sobre documentos de identificación de solicitantes de refugio, derechos, deberes e integración socioeconómica en el país. No reportó sobre sus otros dos indicadores.

En cuanto a los dos últimos indicadores, a cargo del MTPE, esta entidad reporta la publicación de la cartilla informativa sobre contratación laboral de trabajadores migrantes⁹⁵ y su visualización por parte de más de 2,500 personas durante el 2025. No reporta ningún avance en relación con la capacitación en materia laboral y de seguridad social, a personas refugiadas.

N°	Acción	Indicador	Responsable
25	Garantizar equidad en el acceso al trabajo a personas extranjeras.	Informe técnico intersectorial que contempla la evaluación de la pertinencia de modificar el límite de contratación de extranjeros para las MYPE.	MTPE
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

MTPE reporta no contar con avances en la implementación de la acción n° 25.

⁹³ Informe n° 019-2023-JUS/DGDH-GMHB.

⁹⁴ Ídem.

⁹⁵ Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6340315/5568832-cartilla_informativa_contratacion_migrantes-1.pdf?v=1715637334

N°	Acción	Indicador	Responsable
26	Promover la adecuación del marco normativo laboral, a fin de proteger a las personas LGBTI desde un enfoque diferencial.	Propuestas de modificación normativa para incluir categorías legales de protección de las personas LGBTI	MINJUSDH, en coordinación con el MTPE
		Propuestas normativas que reconozcan los derechos laborales y de seguridad social a las parejas del colectivo LGBTI.	MINJUSDH, en coordinación con el MTPE
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

El MINJUSH no ha brindado información sobre esta acción. De la información recibida en los talleres y entrevistas de este estudio se ha verificado que no se ha iniciado ninguna gestión para su cumplimiento.

N°	Acción	Indicador	Responsable
27	Formular disposiciones para la adecuación de la normativa del sector a la sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. No. 00009-2019-PI/ TC, a fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que habilitan el uso excepcional de los convenios de servicios policiales extraordinarios.	Disposiciones formuladas e implementadas.	MININTER
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En relación con la acción n° 27, el MININTER ha informado que a través de un informe de la Dirección de Gobernabilidad y Seguridad Democrática⁹⁶ se ha precisado a sus unidades competentes que “el contenido/estructura del Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional que suscribe actualmente la Policía Nacional del Perú para incrementar y mejorar los servicios policiales incluyendo la prestación de servicios policiales extraordinarios, en sus diversas cláusulas contempla los compromisos y obligaciones de la PNP, así como las características del servicios policial extraordinario, precisando que dicho servicio se brinda en el marco de la normativa de seguridad y derechos humanos”. Asimismo, señala que “nada de este convenio se podrá interpretar en el sentido que la PNP, o cualquiera de sus miembros, son agentes, socios, empleados o representantes de la entidad que requiere el servicio.”

Cabe señalar que, a través del referido informe, se atienden dos de las condiciones señaladas por el Tribunal Constitucional para considerar ajustados al ordenamiento interno dichos convenios: cumplimiento del marco de derechos humanos, especialmente del referido al uso de la fuerza, en el ejercicio de la función y clara determinación de que el personal policial no cumple funciones de seguridad privada). Sin embargo, no se han reportado avances respecto del cumplimiento de la regulación de la tercera condición: las situaciones que habilitan la excepcionalidad de que el personal policial brinde seguridad, con base en estos convenios. Asimismo, la acción n° 27 prevé que el MININTER emita un informe anual sobre el cumplimiento de dichas condiciones, informe que no ha sido emitido en ninguno de los años de vigencia del PNA.

N°	Acción	Indicador	Responsable
28	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.	Informe de análisis.	MININTER
INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Sobre la acción n° 28, la SUCAMEC reportó haber elaborado un informe de análisis sobre la aplicación de estándares de uso de la fuerza extensivos a empresas que proveen y contratan seguridad privada, documento que ha sido remitido al MININTER para su evaluación. Al cierre de este estudio, dicho informe no había sido publicado, por lo que a esta acción se le considera incumplida, con avances.

⁹⁶ Informe N° 001070-2024-IN-VSP-DGSD-DDF.

N°	Acción	Indicador	Responsable
29	Estructurar la normativa sobre gestión de conflictos de intereses, desarrollando las herramientas e instrumentos necesarios para identificar, gestionar y resolver situaciones de conflictos de intereses público-privada, con enfoque de PR-CER.	Guía para la gestión de conflictos de intereses con enfoque de PR-CER.	SIP
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Respecto de la acción n° 29, la SIP de la PCM ha reportado que esta acción se encuentra aún en proceso, pues se viene revisando la normativa (la Ley N°31564 y su Reglamento) a efectos de que los lineamientos que la guía desarrolle concuerden con el marco legal vigente.

N°	Acción	Indicador	Responsable
30	Evaluar, teniendo en cuenta los avances alcanzados a través del PNA en el fortalecimiento de la política pública sobre PR-CER, una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial.	Informe de evaluación sobre una propuesta normativa sobre debida diligencia en el sector empresarial.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

El MINJUSDH no remitió información sobre el cumplimiento de la acción n° 30. De la información obtenida en los talleres y entrevistas desarrollados en el marco del presente estudio, se tiene conocimiento de que no se ha logrado ningún avance para su implementación. Cabe señalar que, en diciembre de 2023, la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos publicó, por iniciativa propia, un “Proyecto de ley que regula la actividad empresarial y la debida diligencia en materia de derechos humanos”⁹⁷. Asimismo, en febrero de 2024, la congresista Ruth Luque presentó formalmente la misma propuesta dentro del procedimiento parlamentario (Proyecto de ley N°6940/2023-CR)⁹⁸.

N°	Acción	Indicador	Responsable
31	Impulsar la ratificación e implementación de Convenios internacionales referidos a trabajadores migrantes.	Plan de trabajo para incorporar los PR-CER y otros estándares internacionales en el Mecanismo de protección de personas defensoras de derechos humanos.	MINJUSDH
		Informe técnico intersectorial que evalúe la pertinencia y aporte del Convenio N° 118, relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, elaborado por los Ministerios concernidos.	MINJUSDH
		Informe técnico intersectorial que evalúe la pertinencia y aporte del Convenio N° 143, sobre trabajadores migrantes, elaborado por los Ministerios concernidos.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha remitido información sobre la acción n° 31, de la información obtenida en los talleres y entrevistas desarrollados en el marco del presente estudio, se tiene conocimiento de que no se ha logrado ningún avance para su implementación⁹⁹.

⁹⁷ Disponible en: <https://equidad.pe/proyecto-de-ley-que-regula-la-actividad-empresarial-y-la-debida-diligencia-en-materia-de-derechos-humanos-y-ambiente/>

⁹⁸ En: <https://ruthluque.com/pl-06940-2023-cr-ley-que-regula-la-actividad-empresarial-y-la-debida-diligencia/>

⁹⁹ Al respecto, de acuerdo con una búsqueda preliminar en el portal del Congreso, tampoco se han identificado proyectos de ley vinculados con los Convenios N° 97, N° 118 y N° 143 de la OIT.

N°	Acción	Indicador	Responsable
32	Impulsar la ratificación e implementación del Convenio N° 187, sobre seguridad y salud en el trabajo.	Informe técnico intersectorial que evalúe la pertinencia y aporte del Convenio N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, elaborado por los Ministerios concernidos.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha remitido información sobre la acción n° 32, de la información obtenida en los talleres y entrevistas desarrollados en el marco del presente estudio, se tiene conocimiento de que no se ha logrado ningún avance para su implementación¹⁰⁰.

N°	Acción	Indicador	Responsable
33	Incorporar los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y otros estándares internacionales, en el mecanismo de la protección de personas defensoras de derechos humanos.	Plan de trabajo para incorporar los PR-CER y otros estándares internacionales en el Mecanismo de protección de personas defensoras de derechos humanos.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha remitido información sobre la acción n° 33, de la información obtenida en los talleres y entrevistas desarrollados en el marco del presente estudio, se tiene conocimiento de que no se ha logrado ningún avance para su implementación¹⁰¹.

N°	Acción	Indicador	Responsable
34	Evaluar los resultados de las políticas públicas, que integren el enfoque de derechos humanos y el de PR-CER, para garantizar su eficacia	Guía metodológica de evaluación de políticas públicas, que enfoque los resultados en base a Derechos Humanos. Informe de avances de evaluación de políticas públicas bajo enfoque de derechos humanos y PR-CER	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha remitido información sobre la acción n° 34, de la información obtenida en los talleres y entrevistas desarrollados en el marco del presente estudio, se tiene conocimiento de que no se ha logrado ningún avance para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
35	Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PREDH y otros estándares internacionales en las políticas públicas	Política Nacional de Protección del Consumidor que incorpora el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PREDH y otros estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.	INDECOPI
Estado: CUMPLIDA			

¹⁰⁰ Al respecto, de acuerdo con una búsqueda preliminar en el portal del Congreso, tampoco se han identificado proyectos de ley vinculados con el Convenio N° 187 de la OIT.

¹⁰¹ Al respecto, de acuerdo con una búsqueda preliminar en el portal oficial del Mecanismo de protección de personas defensoras de derechos humanos (MINJUSDH), tampoco se han identificado avances sobre esta acción. En: <https://sidehri.minjus.gob.pe/sidehri-frontend/#/reporte-ciudadano> y <https://www.gob.pe/50403-ministerio-de-justicia-y-derechos-humanos-mecanismo-intersectorial-para-la-proteccion-de-personas-defensoras-de-derechos-humanos>

En relación con la acción n° 35, dirigida a que la Política Nacional de Protección del Consumidor incorpore el enfoque de empresas y derechos humanos, el INDECOPI ha informado que en mayo de 2025 se aprobó la Política Nacional de Protección al Consumidor¹⁰², que incorpora expresamente que uno de los objetivos de dicha política es "garantizar los derechos de los consumidores con énfasis en los grupos vulnerables. En ese sentido, impulsará la ejecución de acciones preventivas considerando el marco de la implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos presentes en PNA, así como los PREDH"¹⁰³.

N°	Acción	Indicador	Responsable
36	Fortalecer la estrategia de respuesta y la capacidad operativa del Estado en la prevención y atención de los escenarios de conflictividad social con enfoque de PR-CER.	Lineamientos dirigidos al Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Locales para la prevención gestión de la conflictividad social, incluyendo el enfoque de PR-CER.	SGSD
Estado: CUMPLIDA			

Sobre la acción n° 36, la SGSD ha reportado la aprobación de los "Lineamientos y protocolos para la intervención del poder ejecutivo, gobiernos regionales y locales en materia de gestión social y diálogo"¹⁰⁴. Estos lineamientos incorporaron expresamente el enfoque de empresas y derechos humanos, los PREDH y los objetivos del PNA, en el marco de actuación en materia de conflictividad social¹⁰⁵.

La SGSD reporta también que, desde 2022, sus tres subsecretarías han coordinado para la organización de talleres de capacitación integral sobre los mencionados lineamientos, dirigidos a funcionarios de los tres niveles de gobierno, con la colaboración de algunos gobiernos regionales y locales, para la implementación. Así, informa sobre 45 talleres en 2023, dirigidos a 1,367 personas funcionarias de gobiernos regionales y sectores del Ejecutivo; tres talleres en Apurímac, Loreto y Puno en 2024, dirigidos a 200 funcionarios, y la proyección de otros talleres en el último trimestre de 2025.

N°	Acción	Indicador	Responsable
37	Realizar el seguimiento de los compromisos sociales asumidos en procesos de diálogo durante la atención de conflictos sociales.	Elaboración de un protocolo para el seguimiento de compromisos, incluidos los compromisos socio ambientales voluntarios. Plataforma de información para la gestión de compromisos	SGSD
Estado: CUMPLIDA			

En cuanto a la acción n° 37, la SGSD también se comprometió a elaborar un protocolo para el seguimiento de compromisos, incluidos los compromisos socio-ambientales voluntarios. En ese sentido, reporta la participación y soporte de sus tres subsecretarías en la elaboración y actualización de protocolos y plataformas, y la generación de informes técnicos para la implementación de estrategias.

Así, en 2021 se aprobó el "Protocolo para el monitoreo y seguimiento de compromisos"¹⁰⁶; en 2022, se implementó la Plataforma Digital de Gestión de Conflictos Sociales; en 2023, se emitieron cinco informes bimestrales con análisis de cumplimiento de compromisos; en 2024, se actualizó el mencionado protocolo¹⁰⁷ y se implementaron mejoras en la plataforma digital.

Finalmente, en 2025, se han elaborado y emitido tres informes sobre la gestión y seguimiento de compromisos. La SGSD plantea como retos brindar asistencia técnica a otros sectores del Ejecutivo en la metodología y facilitación de espacios de diálogo, y mejorar la socialización y capacitación sobre los lineamientos actualizados para asegurar su correcta aplicación.

¹⁰² Mediante el Decreto Supremo N° 075-2025-PCM, publicado el 31 de mayo de 2025.

¹⁰³ Política Nacional de Protección y Defensa del Consumidor al 2030, p. 74, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8150352/6823621-politica-nacional-de-proteccion-y-defensa-del-consumidor-al-2030.pdf?v=1748698271>

¹⁰⁴ Aprobados mediante la Resolución N°008-2021-PCM/SGSD.

¹⁰⁵ Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4764186/Lineamientos%20y%20protocolos%20GESTI%C3%93N%20SOCIAL%20Y%20DI%C3%81LOGO.pdf?v=1687812081>

¹⁰⁶ Aprobado mediante la Resolución N°006-2021-PCM/SGSD

¹⁰⁷ A través de la Resolución N° 012-2024-PCM/SGSD

N°	Acción	Indicador	Responsable
38	Ejecutar acciones de capacitación dirigida a funcionarios de los GORES sobre los lineamientos del procedimiento de formalización de derechos individuales y colectivos sobre la tierra.	Funcionarios de los GORES capacitados en lineamientos del procedimiento de formalización de derechos individuales y colectivos sobre la tierra	MIDAGRI
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

En relación con la acción n° 38, y con el fin de fortalecer la gestión en los procesos de formalización de derechos individuales y colectivos sobre la tierra, el MIDAGRI se comprometió a ejecutar acciones de capacitación dirigida a funcionarios de los gobiernos regionales sobre los lineamientos de dichos procesos. Al respecto, MIDAGRI reporta que durante el 2025 se capacitó a 529 profesionales de los gobiernos regionales. No reporta capacitaciones en los años previos.

N°	Acción	Indicador	Responsable
39	Producir una guía sobre los estudios de los suelos y la capacidad de estos en las regiones del país desde el sector agrario	Guía para los estudios de los suelos y la capacidad de estos en las regiones.	MIDAGRI
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En cuanto a la acción n° 39, MIDAGRI también se comprometió a producir una guía sobre los estudios de los suelos y la capacidad de estos en las regiones del país desde el sector agrario. Esta acción aún no ha sido implementada, aunque se reporta que la Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios se encuentra en proceso de modificar los reglamentos técnicos necesarios que servirán como base para la elaboración de las guías, esto es, el Reglamento para levantamiento de suelos¹⁰⁸, y el Reglamento de Clasificación de Tierras¹⁰⁹. Finalmente, señala que la demora en la implementación de esta acción se ha debido a la necesidad de actualizar la normativa técnica antes de proceder con la elaboración de las guías respectivas.

N°	Acción	Indicador	Responsable
40	Producir las próximas guías elaboradas por MIDAGRI considerando el enfoque de derechos humanos y, en particular, la Conducta Empresarial Responsable.	Guías del MIDAGRI con enfoque de derechos humanos	MIDAGRI
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

La acción n° 40, también dirigida a la elaboración de guías de gestión, con enfoque de derechos humanos, tampoco ha sido cumplida, puesto que ni AGRORURAL, ni el Instituto de Innovación Agraria ni el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, ni la Autoridad Nacional del Agua ni el Servicio Nacional de Sanidad Agraria, han actualizado sus guías o ejecutado acciones dirigidas a tal fin. Sí se reporta que el Programa AGROMERCADO avanza en la elaboración de un manual para la implementación de mecanismos de promoción comercial, alineado al marco internacional de derechos humanos.

N°	Acción	Indicador	Responsable
41	Actualizar la Política Nacional Agraria considerando el enfoque de derechos humanos e incluyendo la Conducta Empresarial Responsable.	Política Nacional Agraria con enfoque de derechos humanos aprobada.	MIDAGRI
Estado: CUMPLIDA			

Adicionalmente, el MIDAGRI reporta que, tal como lo dispuso la acción n° 41, la Política Nacional Agraria ha sido actualizada a través de un decreto supremo¹¹⁰, considerando el enfoque de derechos humanos e incluyendo el marco de empresas y derechos humanos, siguiendo el marco metodológico del CEPLAN. Este documento incorpora enfoques transversales clave, incluyendo derechos humanos y conducta empresarial responsable, como parte integral de su formulación y lineamientos estratégicos.

¹⁰⁸ El reglamento vigente fue aprobado mediante el Decreto Supremo n° 013-2010-AG

¹⁰⁹ El reglamento vigente fue aprobado mediante el Decreto Supremo n° 005-2022-MIDAGRI

¹¹⁰ Aprobada mediante el Decreto Supremo n° 017-2021-MIDAGRI.

N°	Acción	Indicador	Responsable
42	Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PR-EDH y otros estándares internacionales, en los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Guía que incorpora el enfoque de derechos humanos.	MTPE
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Sobre la acción n° 42, el MTPE reporta no contar con avances para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
43	Impulsar la reducción de la brecha de titulación de predios rurales, y de comunidades campesinas y nativas a nivel de los GORES.	Número de títulos de propiedad rural inscritos, promovidos por el MIDAGRI.	MIDAGRI
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Finalmente, el MIDAGRI informa que no ha cumplido con implementar la acción n° 43, dirigida a impulsar la reducción de la brecha de titulación de predios rurales, y de comunidades campesinas y nativas a nivel de los gobiernos regionales, a través de la emisión de títulos de propiedad rural inscritos. Sin embargo, señala que el proceso de titulación se viene ejecutando a través de los gobiernos regionales mediante proyectos de inversión, así como mediante los programas nacionales "Proyecto de Catastro, Titulación y Registro de Tierras Rurales en el Perú" (PTRT3) y el Proyecto de Inversión San Martín. Hasta la fecha se reportan avances en el Sistema de Catastro Rural, con una meta prevista de 12,220 predios inscritos para el año 2025.

N°	Acción	Indicador	Responsable
44	Fortalecer el derecho a la transparencia y acceso a la información, teniendo en cuenta el enfoque PR-CER.	Publicación del informe nacionales sobre el estado del ambiente 2014-2019, a través del SINIA.	MINAM
Estado: CUMPLIDA			

El MINAM cumplió con publicar el Informe Nacional sobre el Estado del Ambiente 2014-2019, en julio de 2021 a través de la plataforma del Sistema Nacional de Información Ambiental (SINIA)¹¹¹.

N°	Acción	Indicador	Responsable
45	Incorporar expresamente el enfoque de PR-CER en las acciones relativas al cambio climático, diversidad biológica y ordenamiento territorial ambiental en el próximo Plan Nacional de Acción Ambiental y en la Política Nacional del Ambiente.	Plan Nacional de Acción Ambiental, contemplando o expresamente el enfoque de PR-CER en las acciones relativas al cambio climático, diversidad biológica y ordenamiento territorial ambiental	MINAM
		Política Nacional del Ambiente contempla expresamente el enfoque PR-CER en las acciones	MINAM
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En julio de 2021, el Poder Ejecutivo aprobó la Política Nacional del Ambiente al 2030¹¹², que incluyó el enfoque de derechos humanos y otros, pero no así el enfoque de empresas y derechos humanos. Si bien esto constituye un avance, el MINAM no ha desarrollado medidas adicionales para cumplir con la inclusión expresa de este enfoque en la mencionada política pública, por lo que se considera incumplida, con avances.

¹¹¹ A través de la Resolución Ministerial n° 125-2021-MINAN, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2079795/INEA%202014-2019.pdf.pdf?v=1628870507>

¹¹² A través del Decreto Supremo n° 023-2021-MINAM, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2037169/POLITICA%20NACIONAL%20DEL%20AMBIENTE%20AL%202030.pdf.pdf?v=1627230844>

N°	Acción	Indicador	Responsable
46	Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.	Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.	MINAM
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En el informe interno de diciembre del 2023¹¹³ sobre avances en la implementación del PNA, el MINJUSDH señala que el MINAM reportó que, para cumplir con esta acción, dicha entidad había desarrollado una consultoría para identificar los aspectos del enfoque de empresas y derechos humanos que deben ser considerados en los mecanismos de participación ciudadana. Dado que el MINAM no nos brindó información al respecto, y que luego de realizada la búsqueda de información no se ha encontrado elementos que acrediten el cumplimiento de esta acción, se le considera incumplida, con avances.

N°	Acción	Indicador	Responsable
47	Evaluar los aspectos del enfoque de PR-CER que requieran ser integrados en las guías, manuales y otros documentos del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), relacionados con el rol de las entidades evaluadoras y los titulares de proyectos, con la finalidad de adoptar las mejoras correspondientes, según sea el caso.	Guías, manuales y otros documentos para los evaluadores y titulares de proyectos en el marco del SEIA, que incorporen el enfoque PR-CER.	MINAM
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En el informe interno de diciembre del 2023¹¹⁴, el MINJUSDH señala, al igual que con respecto a la acción anterior, que el MINAM reportó que, para cumplir con esta acción, dicha entidad había desarrollado una consultoría para identificar los aspectos del enfoque de empresas y derechos humanos que deben ser incorporados en sus guías, instrumentos y documentos de gestión. Dado que el MINAM no nos brindó información al respecto, realizada la búsqueda de información, no se ha encontrado elementos que acrediten el cumplimiento de esta acción, por lo que se le considera incumplida, con avances.

N°	Acción	Indicador	Responsable
48	Evaluar el proceso de implementación del Mecanismo Intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos, incorporando el enfoque de empresas y derechos humanos.	Informe anual de evaluación de la implementación del mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras de derechos humanos	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En el informe interno de diciembre del 2023¹¹⁵, el MINJUSDH señala que está en proceso de elaboración un informe para incorporar el enfoque de empresas y derechos humanos en el Mecanismo intersectorial para la protección de personas defensoras de derechos humanos. Sin embargo, hasta la fecha dicho informe no ha sido publicado. Tampoco se ha incorporado el mencionado enfoque en el Mecanismo intersectorial, por lo que la acción es considerada como incumplida, con avances.

¹¹³ Informe n° 019-2023-JUS/DGDH-GMHB, del 20 de diciembre de 2023. En: https://drive.google.com/file/d/1nmVivGE6IN5mErVbcSi3M_Lw2s1PQi-CA/view?usp=drive_link

¹¹⁴ Informe n° 019-2023-JUS/DGDH-GMHB, del 20 de diciembre de 2023.

¹¹⁵ Informe n° 019-2023-JUS/DGDH-GMHB, del 20 de diciembre de 2023.

N°	Acción	Indicador	Responsable
49	Elaborar un estudio que comprenda un análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal.	Estudio de análisis y estado situacional del trabajo infantil en el sector informal y cadenas de producción.	MTPE
Estado: CUMPLIDA			

El MTPE reporta que, en abril de 2024, su Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emitió el Informe N° 000049-2024-MTPE/2/15.1, en el que se realiza un “Análisis de la problemática de la informalidad de los y las adolescentes que trabajan, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025: acción 49.”

N°	Acción	Indicador	Responsable
50	Generar información actualizada, desglosada que permita conocer los cambios en las dinámicas migratorias de las personas extranjeras en Perú.	Informe sobre características, capital humano y condiciones de vulnerabilidad de los flujos migratorios en Perú.	Migraciones
Estado: CUMPLIDA			

Si bien la Superintendencia Nacional de Migraciones no brindó información a este estudio sobre el cumplimiento de esta acción, se ha verificado que en diciembre de 2024 publicó el documento: “Perú: estadísticas de la migración internacional al 2024 (una visión desde los registros administrativos)”¹¹⁶. Dicho documento realiza una caracterización de la migración internacional hacia Perú en el periodo 2010-2024, incluyendo un acápite específico sobre migración venezolana. Se considera a la acción como cumplida.

N°	Acción	Indicador	Responsable
51	Contar con data actualizada sobre la situación laboral de las personas afroperuanas.	Informes interanuales de la situación laboral de la población afroperuana.	MTPE
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

El MTPE reporta que el “Informe anual de la población indígena y afroperuana” viene siendo elaborado con frecuencia bienal, con el objetivo de analizar las características de la oferta laboral y los principales indicadores del mercado laboral de la población indígena y afroperuana según distintas variables (tasa de actividad, tasa de ocupación, subempleo, desempleo, empleo vulnerable), principales características del empleo (según categoría ocupacional, estructura de mercado, rama de actividad económica, grupo ocupacional, nivel educativo alcanzado, empleo por departamentos, protección social de los trabajadores, modalidad contractual de los asalariados, ingreso y jornada laboral), así como la situación del empleo informal. En estos informes se realiza un análisis sobre los determinantes de los ingresos laborales de indígenas, afroperuanos y blancos y mestizos en el mercado laboral peruano, así como sobre la discriminación salarial que los afecta por guardar características diferentes.

Si bien la última publicación del mencionado informe se realizó en 2022, con cifras al 2021 y se ha elaborado la actualización correspondiente a la publicación del 2024, esta última todavía no ha sido publicada.

N°	Acción	Indicador	Responsable
52	Concientizar y promover los derechos de las personas con discapacidad en los medios de comunicación.	Guía para facilitar la elaboración y difusión de contenidos sobre discapacidad en los medios de comunicación.	CONADIS
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

¹¹⁶ Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7469985/6359031-peru-estadisticas-de-la-migracion-internacional-al-2024-una-vision-desde-los-registros-administrativos%282%29.pdf?v=1736458391>

La acción n° 52 también prevé la aprobación de una guía para facilitar la elaboración y difusión de contenidos sobre discapacidad en los medios de comunicación. Se encuentra a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la que reporta que durante 2025 elaboró con un estudio denominado “Representación de las personas con discapacidad en el Perú en las noticias de los medios digitales periodísticos en el contexto del COVID-19”, que muestra que dichos medios juegan un rol importante en la generación de estereotipos, percepciones y discursos, en torno a las personas con discapacidad. En el marco de dicho estudio y del Foro “Desafíos de los Medios de Comunicación sobre discapacidad rumbo al Bicentenario” organizado en el 2019, se están recopilando los insumos informativos necesarios para la elaboración del bosquejo de la guía comprometida en el PNA. El objetivo de la guía es definir las pautas necesarias para el correcto tratamiento de noticias relacionadas a personas con discapacidad en los diferentes medios de comunicación tradicionales y digitales, para evitar el uso de términos peyorativos.

N°	Acción	Indicador	Responsable
53	Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PR-EDH y otros estándares internacionales, en la política pública relacionada con la temática de personas con discapacidad.	Estudio sobre la incorporación del enfoque en derechos humanos y discapacidad, en el empleo de personas con discapacidad, en el empleo de personas con discapacidad	CONADIS
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

La acción n° 53 también está a cargo del CONADIS, y en ella esta entidad se comprometió a elaborar un estudio sobre la incorporación del enfoque de derechos humanos y discapacidad, en el empleo de personas con discapacidad. Al respecto, CONADIS reporta que en agosto de 2021 se publicó el estudio “Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020”, que contiene información relevante sobre la situación de las personas con discapacidad en relación a su acceso al empleo, analizando específicamente el rol de los programas de empleabilidad del MTPE. Este documento tiene como finalidad orientar la mejora y planificación de las iniciativas de empleabilidad que busquen atender las demandas y necesidades de este grupo social, así como concientizar a la sociedad acerca de las brechas que aún nos quedan por superar en ese sentido.

Asimismo, CONADIS reporta la publicación de otros estudios relacionados con el primero, entre ellos, la investigación “Proceso de adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria por Covid-19 (2021), el estudio “Situación de pobreza multidimensional en las personas con discapacidad del país: análisis desde un enfoque interseccional” (2022); la investigación “Situación de pobreza multidimensional en las personas con discapacidad del país: análisis desde un enfoque interseccional” (2023); el proyecto de investigación “Habilitadores y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas de Lima Sur, 2023”; la investigación “Costos asociados a la discapacidad en los hogares del Perú: un enfoque mixto, y finalmente, el estudio “Impacto del programa de estudios técnico-productivo del CETPRO Alcides Salomón Zorrilla en la inserción laboral y generación de ingresos de las personas con discapacidad egresadas, a partir del análisis de la cohorte entre los años 2022 al 2024” (2025).

Sin embargo, estos avances, si bien están relacionados con los objetivos de la acción, no incorporan expresamente el enfoque de empresas y derechos humanos, punto central de la misma, por lo que se considera cumplida parcialmente.

N°	Acción	Indicador	Responsable
54	Promover los derechos y no discriminación de las personas migrantes extranjeras por parte de las empresas.	Programa de trabajo de CONACOD para fortalecer el sistema de denuncia y difusión de este mecanismo contra la discriminación.	MINJUSDH
		Casos seguidos desde CONACOD para que se resuelva la denuncia por discriminación.	MINJUSDH
		Número de denuncias presentadas por discriminación ante SUNAFIL	MINJUSDH
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

Si bien MINJUSDH no ha brindado información sobre esta acción, se ha identificado que en la primera sesión Ordinaria de la Comisión Nacional contra la Discriminación (CONACOD) del 2025, realizada el 18 de febrero, fue aprobado el Plan Multisectorial Contra la Discriminación 2025, que incluye el fortalecimiento de la acción interinstitucional para la atención de casos de discriminación, incluida aquella para combatir la discriminación contra personas migrantes extranjeras, mediante la implementación de la Plataforma virtual para el reporte de casos de discriminación (RENACOD). No obstante, a la fecha, no se cuenta con información de acceso público sobre los casos seguidos desde CONACOD ni sobre las denuncias presentadas ante SUNAFIL.

N°	Acción	Indicador	Responsable
55	Promover los derechos y no discriminación del pueblo afroperuano y los pueblos indígenas u originarios andinos y amazónicos, y brindar protección en casos de racismo.	Estrategia para la promoción de los derechos del pueblo afroperuano y los pueblos indígenas u originarios andinos y amazónicos, y protección en casos de racismo.	MINCUL
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Respecto de la acción n° 55, el Ministerio de Cultura (MINCUL) ha informado que se encuentra desarrollando el proceso de formulación de la "Política Nacional de Pueblos Indígenas u Originarios al 2040 (PNPI)", que permitirá garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos de más de 5.9 millones de peruanas y peruanos que se autoidentifican como parte de un pueblo indígena u originario. Dicha propuesta será sometida a consulta previa. La política prevé abordar nueve objetivos prioritarios, que responden a la necesidad de revertir la vulneración histórica y estructural de los derechos colectivos de los pueblos indígenas u originarios en el Perú. Uno de estos objetivos, el n° 9, es reducir la violencia, discriminación étnico-racial y racismo hacia estos pueblos.

N°	Acción	Indicador	Responsable
56	Promover la conciliación de la vida familiar y laboral en centros de trabajo del sector público y privado.	Propuesta normativa para la Conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del Fortalecimiento de las familias	MIMP
		Propuesta normativa para el Fortalecimiento de los servicios de cuidado diurno infantil en los centros de trabajo del sector público y privado para la conciliación de la vida familiar y laboral	MIMP
		Reporte del número de centros de trabajo del sector público y privado que implementan el servicio de cuidado diurno infantil que promueva la conciliación de la vida familiar y laboral.	MIMP
		Reporte del número de trabajadores/as de los centros de trabajo del sector público y privado beneficiados con el servicio de cuidado diurno infantil que promueva la conciliación de la vida familiar y laboral.	MIMP
		Reporte del porcentaje de centros de trabajo del sector público y privado que cuentan con el servicio de lactario	MIMP
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Cabe señalar que, para el presente informe, el MIMP brindó información sobre los indicadores tercero, cuarto y quinto. Sobre el tercero reportó que en 2024 y 2025, seis y siete entidades implementaron servicio de cuidado diurno infantil. No obstante, no informó sobre la publicación de estos reportes ni en esos años ni en 2021, 2022 y 2023. En cuanto al cuarto indicador, también informó solamente sobre los años 2024 y 2025, a razón de 60 y 67 personas beneficiadas, respectivamente, con dicho servicio.

Respecto del quinto indicador (porcentaje de empresas públicas y privadas que cuentan con lactario), reporta el número de lactarios implementados, solo para 2024 y 2025, pero no el porcentaje que representan para cada sector (público o privado). Tampoco ha publicado reportes oficiales. En el informe interno del MINJUSDH, de diciembre de 2023¹¹⁷, el MIMP reportó información del mismo tipo correspondiente al 2022.

Finalmente, en el informe interno del MINJUSDH, ya citado, indicó que, a diciembre de 2023, se venía elaborando la propuesta de informe y proyecto de decreto supremo “que establece la creación, implementación, acceso y adecuado funcionamiento de los servicios de cuidado infantil en centros de trabajo del sector público y privado”, pero no así una propuesta normativa para la conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del fortalecimiento de las familias (primer indicador).

N°	Acción	Indicador	Responsable
57	Garantizar las condiciones para el acceso y permanencia en el mercado laboral de las personas adultas mayores.	Porcentaje de personas adultas mayores capacitadas en el manejo de tecnologías de la información y comunicaciones.	MIMP
		Número de personas adultas mayores certificadas en sus competencias laborales	MTPE
		Número de ofertas laborales dirigidas a personas adultas mayores.	MTPE
		Número de empresas que incorporan personas adultas mayores en el marco del Plan de Promoción del Empleo.	MTPE
		Número de empresas que implementan buenas prácticas para proteger el derecho al trabajo de las personas adultas mayores.	MIMP
		Número de personas adultas mayores capacitadas para el autoempleo, capacitación laboral y certificación de las competencias laborales, en el marco del Programa Nacional para la Empleabilidad.	MTPE
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

El MTPE y el MIMP han brindado información sobre el avance de estos indicadores. En cuanto al MIMP, reportar haber realizado actividades de capacitación a personas adultas mayores en el manejo de tecnologías de la información (primer indicador) entre 2021 (231 personas), 2022 (837), 2023 (964) y 2024 (835). No se reportó avances en 2025. En cuanto al quinto indicador (número de empresas que implementan buenas prácticas para proteger el derecho al trabajo de las personas adultas mayores), reporta que en 2021, elaboró un cuestionario en Google con el objetivo de solicitar información a las empresas sobre las buenas prácticas que implementan para proteger el derecho al trabajo de las personas adultas mayores, pese a lo cual aún no se logra obtener la suficiente información para la elaboración de una línea base sobre estas buenas prácticas. Entre 2022 y 2024 reporta algunos avances de empresas en esta materia. No reporta respecto del 2025.

En relación con el MTPE, esta entidad reporta, en los años 2022, 2023 y 2024, personas adultas mayores certificadas laboralmente (segundo indicador); ofertas laborales dirigidas a adultos mayores (tercer indicador); empresas que incorporan personas adultas mayores en el marco del Plan de Promoción del Empleo (cuarto indicador), y personas adultas mayores capacitadas para el autoempleo, capacitación laboral y certificación de las competencias laborales, en el marco del Programa Nacional para la Empleabilidad (sexto indicador). En todos los casos, no se presenta información sobre 2021 y 2025.

N°	Acción	Indicador	Responsable
58	Garantizar las asistencias técnicas a los empleadores públicos y privados para la adopción de ajustes razonables y accesibilidad al puesto de trabajo.	Asistencia técnica a empleadores públicos y privados.	CONADIS
Estado: CUMPLIDA			

Respecto de la acción n° 58, CONADIS reporta la realización de 15 asistencias técnicas en 2021, dirigidas a entidades públicas y empresas sobre ajustes razonables, inclusión laboral y accesibilidad al puesto de trabajo, logrando 100% de las asistencias técnicas programadas. En 2022 reporta 23; en 2023, 37; en 2024, 43; y en 2025, 114.

¹¹⁷ Informe n° 019-2023-JUS/DGDH-GMHB, del 20 de diciembre de 2023.

N°	Acción	Indicador	Responsable
59	Garantizar los ajustes razonables en el acceso, entorno y desempeño de trabajo para las personas con discapacidad.	Número de inspecciones en materia de ajustes razonables	SUNAFIL
		Número de orientaciones en materia de ajustes razonables.	SUNAFIL
		Número de empresas asesoradas o capacitadas para implementar ajustes razonables.	MTPE
		Guía técnica para la realización de ajustes razonables en el sector privado.	MTPE
		Banco de casos exitosos de implementación de ajustes razonables.	MTPE
Estado: CUMPLIDA PARCIALMENTE			

Respecto de la acción n° 59, SUNAFIL reporta el indicador "número de inspecciones en materia de ajustes razonables para personas con discapacidad", acreditando la realización de dos orientaciones en 2021, muy lejos de su meta de 45. En 2022, realizó dos (la meta era 50); en 2023, 6 (la meta era 55); en 2024, 49 (la meta era 60); y en 2025, 22 (la meta era 65). SUNAFIL señala que este resultado se explicaría por la disponibilidad limitada de recursos y personal que restringe la posibilidad de realizar un mayor número de orientaciones dentro del periodo previsto.

Sobre los otros cuatro indicadores de esta acción, el MTPE reporta no contar con avances.

N°	Acción	Indicador	Responsable
60	Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas con discapacidad.	Número de vacantes de empleo para personas con discapacidad.	MTPE
		Número de personas con discapacidad que han sido colocadas en puestos de trabajo.	MTPE
		Número de empresas privadas que contratan personas con discapacidad.	MTPE
		Número de inspecciones en materia de cuota de empleo.	SUNAFIL
		Número de orientaciones en materia de cuota de empleo	SUNAFIL
		Guía técnica para la inclusión laboral de personas con discapacidad.	MTPE
		Número de asistencias técnicas (acompañamiento) a los profesionales de empleo a cargo de los servicios de intermediación laboral, para la promoción del empleo de las personas con discapacidad del MTPE.	MTPE
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

En la acción n° 60, respecto del tercer indicador, el MTPE reporta 6,704 empresas privadas que contrataron al menos un trabajador en condición de discapacidad, según las declaraciones del empleador en Planilla Electrónica (PLAME y TRegistro). No informa sobre años previos. Sobre el último indicador, informa haber elaborado dos guías dirigidas a fortalecer las competencias de los profesionales de empleo, con el objetivo de orientar y acompañar a las empresas privadas en el proceso de inclusión laboral. Estas guías sirven como apoyo en las acciones de capacitación y asistencia técnica, enfocándose en orientar a las empresas privadas en la publicación de vacantes exclusivas para atraer talento de personas con discapacidad, en el marco de la transversalización de la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo. Sin embargo, el MTPE no reporta el número de asistencias técnicas brindadas a empresas sobre esta temática.

Por su parte, SUNAFIL ha brindado información sobre sus dos indicadores (número de inspecciones, y número de orientaciones, ambas en materia de cuota de empleo legal para personas con discapacidad). En cuanto a inspecciones, reporta 128 en 2021 (la meta era 140); 194 en 2022 (superando la meta de 150); 386 en 2023 (superando la meta de 160); 608 en 2024 (superando la meta de 170); y 344 en 2025 (superando la meta de 180).

En relación con las orientaciones, SUNAFIL reportó 5 en 2021 (la meta era 45); 35 en 2022 (la meta era 50); 107 en 2023 (superando la meta de 50); 124 en 2024 (superando la meta de 60); y 49 en 2025 (la meta era 65).

N°	Acción	Indicador	Responsable
61	IPromover los derechos y no discriminación de las personas afroperuanas, y brindar protección en casos de racismo.	Implementación de una guía para la promoción de los derechos y la no discriminación de personas afroperuanas, dirigido al sector empresarial.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre esta acción, de las entrevistas y talleres realizados para este estudio se ha verificado que no se ha logrado ningún avance para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
62	Garantizar el acceso al trabajo y desempeño de labores, en igualdad de condiciones, a las personas LGBTI	Evaluación y reconocimiento de las personas jurídicas que trabajan en la promoción del empleo de las personas LGBTI mediante la marca de certificación "Empresa segura, Libre de violencia y Discriminación contra la Mujer".	MIMP
		Formulación de acciones afirmativas a favor de las personas LGBTI que se incorporen al Plan sectorial de no discriminación e igualdad de oportunidades en el ámbito del trabajo.	MTPE
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

El MIMP y el MTPE han reportado no contar con avances para la implementación de la acción n° 62.

N°	Acción	Indicador	Responsable
63	IFortalecer la fiscalización a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de normativa que se vincule a la formalización económica..	Número de trabajadores incorporados en el registro de trabajadores en planilla	SUNAFIL
		Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas privadas.	SUNAFIL
		Número de inspecciones en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones) a empresas públicas.	SUNAFIL
Estado: CUMPLIDA			

SUNAFIL ha reportado la siguiente información en relación con el fortalecimiento de la fiscalización a empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de normativa que se vincule a la formalización económica: 316,458 trabajadores incorporado en el registro de trabajadores en planilla en 2021 (superando la meta anual de 78,000); 346,543 en 2022 (superando la meta de 80,000); 356,500 en 2023 (superando la meta de 85,000); 373,267 en 2024 (superando la meta de 90,000); y 324,263 en 2025 (superando la meta de 95,000 trabajadores incorporados a la planilla).

Asimismo, ha reportado 20,103 inspecciones a empresas privadas en 2021, en materia de beneficios sociales (gratificaciones, CTS y vacaciones), superando la meta de 11,000; 17,954 en 2022 (superando la meta de 11,500); 18,390 en 2023 (superando la meta de 12,000); 19,044 en 2024 (superando la meta de 12,500); y 16,482 en 2025 (superando la meta de 13,000 inspecciones).

En cuanto al número del mismo tipo de inspecciones a empresas públicas reportó 646 en 2021 (superando la meta de 10); 657 en 2022 (superando la meta de 12); 807 en 2023 (superando la meta de 14); 648 en 2024 (superando la meta de 16); y 569 en 2025 (superando la meta de 18 inspecciones).

N°	Acción	Indicador	Responsable
64	Implementar los servicios del Centro Integrado "Formaliza Perú", a nivel nacional	Número de regiones que han implementado el Centro Integrado Formaliza Perú.	MTPE
Estado: CUMPLIDA			

Sobre la acción n° 64, el MTPE reporta que el Centro Integrado Formaliza Perú logró implementarse en las 25 regiones y en Lima Metropolitana en 2024, contando con 35 oficinas descentralizadas a nivel nacional.

N°	Acción	Indicador	Responsable
65	Incorporar el componente referido a PR-CER, bajo un enfoque preventivo, a los Lineamientos dirigidos al Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Locales para la gestión de la conflictividad social.	Lineamiento aprobado con incorporación de derechos humanos y empresa. Lineamiento aprobado con incorporación de derechos humanos y empresa, implementados. Lineamiento evaluado.	SGSD
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

Al respecto, la SGSD informa que, con el soporte técnico de las tres subsecretarías de la SGSD, se aprobó el "Protocolo para la elaboración y gestión de alertas preventivas" (Resolución N°022-2023-PCM/SGSD), y se avanzó con presentar, en 2024, un proyecto final para actualizar los "Lineamientos y protocolos para la intervención del poder ejecutivo, gobiernos regionales y locales", el mismo que se encuentra en fase de evaluación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
66	Institucionalizar la articulación intersectorial a través de la conformación de un espacio de coordinación de carácter permanente, integrado por directores de Oficinas de Gestión Social del Ejecutivo.	Norma de conformación del espacio intersectorial de coordinación de carácter permanente.	SGSD PCM
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

La acción n° 66 también se encuentra a cargo de la SGSD, y busca institucionalizar la articulación intersectorial a través de la conformación de un espacio de coordinación de carácter permanente, integrado por directores de oficinas de Gestión Social del Ejecutivo, a través de la aprobación de una norma. La SGSD informa que para cumplir con esta acción está llevando a cabo un proceso de consulta interna para la elaboración de la propuesta final.

N°	Acción	Indicador	Responsable
88	Promover las modificaciones normativas que garanticen mecanismos de reparación idóneos, conforme a la normativa internacional.	Espacio de coordinación intersectorial para la revisión de los marcos legislativos y de los mecanismos judiciales y extra-judiciales, creada e implementada.	MINJUSDH
		Propuesta normativa para la modificación de los delitos por responsabilidad penal de las personas jurídicas.	MINJUSDH
		Informe técnico que evalúe la normativa interna sobre responsabilidad de las empresas de prevenir impactos adversos a los derechos humanos.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre la acción n° 88, de los talleres y entrevistas de este estudio, se pudo corroborar que no se ha logrado ningún avance para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
89	Difundir información relativa sobre cómo acceder al Mecanismo intersectorial para la protección de las personas defensoras.	Material informativo de difusión con pertinencia cultural y lingüística que brinde información sobre el Mecanismo intersectorial de protección de las personas defensoras, en lengua originarias de los lugares donde se identifican mayores situaciones de riesgo.	MINJUSDH
		Informe sobre el estado situacional de los defensores ambientales en Perú.	MINAM
Estado: INCUMPLIDA, CON AVANCES			

El MINJUSDH no ha brindado información sobre la implementación de esta acción. Sin embargo, se ha ubicado en su portal institucional material gráfico informativo en español, quechua y asháninka sobre el mecanismo de personas defensoras de derechos humanos¹¹⁸. Tampoco se ha recibido información del MINAM sobre su indicador a cargo.

N°	Acción	Indicador	Responsable
90	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.	Número de actividades para promover e impulsar los mencionados procedimientos.	SIP
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

¹¹⁸ Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/campa%C3%B1as/34650-manual-para-la-proteccion-de-las-personas-defensoras-de-derechos-humanos>

Sobre la acción n° 90, la SIP reporta no haber realizado actividades.

N°	Acción	Indicador	Responsable
91	Garantizar mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores en las actividades empresariales.	Estrategia para la atención integral de niños, niñas y adolescentes identificadas en trabajo infantil, peligroso.	MTPE
		Número de atenciones para asesoría en trámite de autorización de trabajo adolescente	MTPE
Estado: CUMPLIDA			

En la acción n° 91, el MTPE reporta la aprobación de la "Guía Práctica para la implementación del Modelo Municipal de Detección y Erradicación del Trabajo Infantil en los Gobiernos Local"¹¹⁹. Asimismo, aporta información sobre el número de atenciones para asesoría de en trámite de autorización de trabajo de adolescentes, por encima de las metas previstas en el PNA.

N°	Acción	Indicador	Responsable
92	Garantizar mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos humanos de las personas LGBTI en las actividades empresariales.	Guía para la implementación de mecanismos de reparación ante vulneración de los derechos humanos de las personas LGBTI en las empresas.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre la acción n° 92, de los talleres y entrevistas de este estudio se puede corroborar que no ha logrado ningún avance para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
93	Crear e implementar un programa permanente de capacitación a operadores de justicia respecto a faltas administrativas y delitos en materia laboral y ambiental.	Programa de capacitación creado e implementado	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre la acción n° 93, de las entrevistas y talleres de este estudio se puede corroborar que no ha logrado ningún avance para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
94	Producir y difundir los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos a través de materiales informativos en materia de reparación judicial, que fortalezcan los mecanismos de sanción e investigación de afectaciones a derechos humanos por actividades empresariales, dirigido a jueces, fiscales, personal jurisdiccional y de asistencia fiscal.	Guías producidas y difundidas.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre la acción n° 94, de las entrevistas y talleres de este estudio se puede corroborar que no ha logrado ningún avance para su implementación.

¹¹⁹ Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/3689940-0003-2022-mtpe-2-15>

N°	Acción	Indicador	Responsable
95	Difundir los mecanismos judiciales y extrajudiciales para la protección de los derechos humanos en las actividades empresariales.	Informe sobre actividades de difusión de mecanismos judiciales y extrajudiciales implementadas	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre la acción n° 95, de las entrevistas y talleres de este estudio se puede corroborar que no ha logrado ningún avance para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
96	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.	Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre la acción n° 96, de las entrevistas y talleres del presente estudio se puede corroborar que no ha logrado ningún avance para su implementación.

N°	Acción	Indicador	Responsable
97	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.	Guías elaboradas y presentadas públicamente	MINJUSDH
Estado: INCUMPLIDA, SIN AVANCES			

Si bien el MINJUSDH no ha brindado información sobre la acción n° 97, de las entrevistas y talleres del presente estudio se puede corroborar que no ha logrado ningún avance para su implementación.

2.4. Balance estadístico del estado de implementación de las acciones del PNA

A continuación, se presenta un resumen del estado de implementación de cada una de las 97 acciones del PNA

N° de acción	Eje	Estado
1	2	Cumplida parcialmente
2	2	Cumplida parcialmente
3	2	Cumplida parcialmente
4	2	Cumplida parcialmente
5	2	Incumplida, sin avances
6	2	Cumplida parcialmente
6	2	Cumplida parcialmente
8	2	Cumplida parcialmente
9	2	Cumplida parcialmente
10	4	Incumplida, con avances
11	4	Incumplida, con avances
12	2	Incumplida, sin avances
13	2	Cumplida parcialmente
14	1	Cumplida parcialmente
15	1	Cumplida parcialmente
16	1	Cumplida parcialmente
17	4	Cumplida parcialmente
18	4	Incumplida, sin avances
19	4	Incumplida, sin avances
20	4	Incumplida, sin avances
21	4	Incumplida, sin avances
22	4	Incumplida, con avances
23	4	Incumplida, con avances
24	4	Cumplida parcialmente
25	4	Incumplida, sin avances
26	4	Incumplida, sin avances
27	4	Incumplida, con avances
28	4	Incumplida, con avances
29	4	Incumplida, con avances
30	4	Incumplida, sin avances
31	4	Incumplida, sin avances
32	4	Incumplida, sin avances
33	4	Incumplida, sin avances
34	4	Incumplida, sin avances
35	4	Cumplida
36	4	Cumplida
37	4	Cumplida

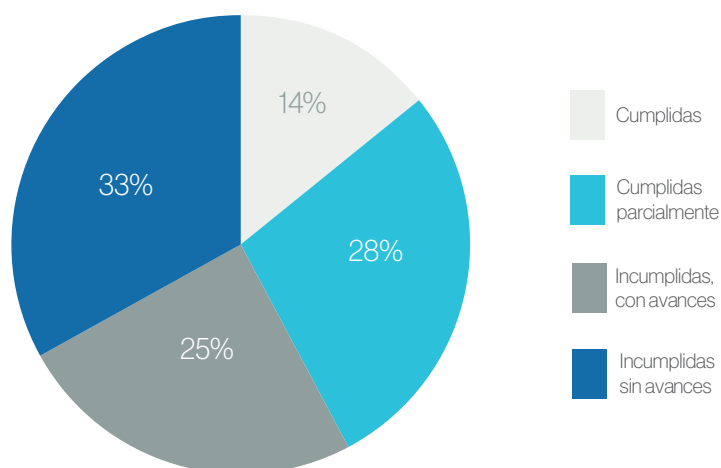
38	4	Cumplida parcialmente
39	4	Incumplida, con avances
40	4	Incumplida, con avances
41	4	Cumplida
42	4	Incumplida, sin avances
43	4	Incumplida, con avances
44	4	Cumplida
45	4	Incumplida, con avances
46	4	Incumplida, con avances
47	4	Incumplida, con avances
48	4	Incumplida, con avances
49	4	Cumplida
50	4	Cumplida
51	4	Cumplida parcialmente
52	4	Incumplida, con avances
53	4	Cumplida parcialmente
54	4	Cumplida parcialmente
55	4	Incumplida, con avances
56	4	Incumplida, con avances
57	4	Cumplida parcialmente
58	4	Cumplida
59	4	Cumplida parcialmente
60	4	Incumplida, con avances
61	4	Incumplida, sin avances
62	4	Incumplida, sin avances
63	4	Cumplida
64	4	Cumplida
65	4	Incumplida, con avances
66	4	Incumplida, con avances
67	3	Incumplida, sin avances
68	3	Incumplida, con avances
69	3	Incumplida, con avances
70	3	Incumplida, sin avances
71	3	Incumplida, sin avances
72	3	Cumplida parcialmente
73	3	Incumplida, con avances
74	3	Cumplida parcialmente
75	3	Cumplida parcialmente
76	2	Incumplida, sin avances
77	3	Incumplida, sin avances
78	3	Cumplida parcialmente

79	3	Cumplida parcialmente
80	3	Cumplida parcialmente
81	3	Incumplida, sin avances
82	3	Cumplida
83	3	Cumplida
84	3	Cumplida
85	2	Cumplida parcialmente
86	3	Incumplida, sin avances
87	3	Incumplida, sin avances
88	4	Incumplida, sin avances
89	4	Incumplida, con avances
90	4	Incumplida, sin avances
91	4	Cumplida
92	4	Incumplida, sin avances
93	4	Incumplida, sin avances
94	4	Incumplida, sin avances
95	4	Incumplida, sin avances
96	4	Incumplida, sin avances
97	4	Incumplida, sin avances

En resumen:

Estado de implementación	Número de acciones
Cumplidas	14
Cumplidas parcialmente	27
Incumplidas, con avances	24
Incumplidas, sin avances	32
Total	97

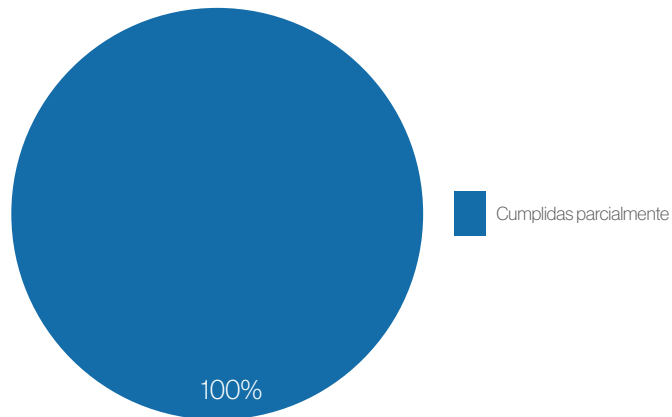
Estado de implementación de las 97 acciones del PNA



Fuente: elaboración propia.

Estado de implementación de las acciones por eje

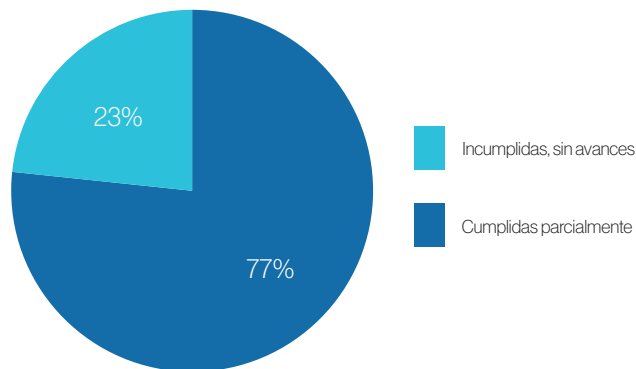
Eje 1: Fortalecimiento del MINJUSDH como órgano rector del PNA



Fuente: elaboración propia.

Las tres acciones correspondientes al **Eje 1** se encuentran en situación de cumplidas parcialmente.

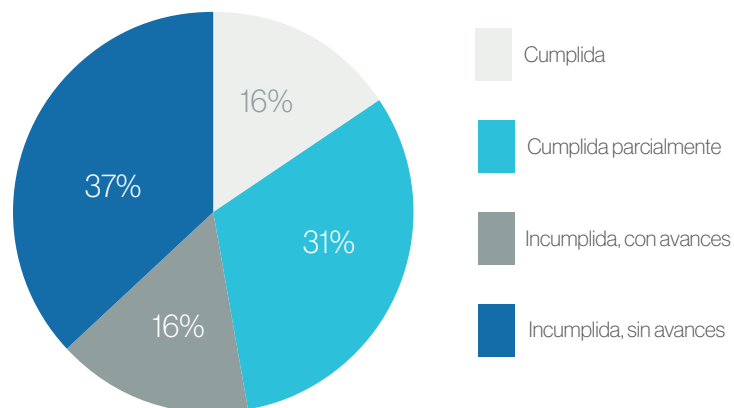
Eje 2: Capacitación



Fuente: elaboración propia.

En el **Eje 2**, diez acciones (77 %) han sido cumplidas parcialmente y tres (27 %) han sido incumplidas, sin contar con avances.

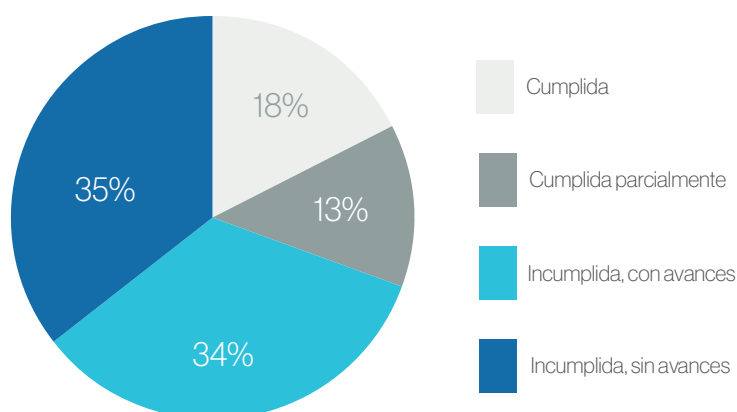
Eje 3: Promoción de la debida diligencia empresarial



Fuente: elaboración propia.

De las 19 acciones correspondiente al **Eje 3**, el 16 % ha sido cumplido (3 acciones) y el 31 % lo ha sido parcialmente (6 acciones). El mayor porcentaje corresponde a acciones incumplidas: 16 % con avances (3 acciones) y el restante 37 % (7 acciones), sin avances.

Eje 4: Fortalecimiento de la institucionalidad estatal



Fuente: elaboración propia.

El estado de cumplimiento de las acciones del **Eje 4**, que agrupa al 62 % del total de acciones del PNA, es mayoritariamente el de incumplido (con avances, 34 %, es decir, 21 acciones, y sin avances, 35 %, (22 acciones). Solo el 18 % ha sido cumplido (11 acciones), y otro 13 % ha sido cumplida parcialmente (8 acciones).

2.5. Principales debilidades en la implementación del PNA 2021-2025

En los talleres, entrevistas y respuestas de entidades públicas a nuestros pedidos de información, se ha podido identificar algunas de las principales debilidades en la implementación del PNA, cuatro de las cuales fueron mencionadas reiteradamente.

La primera está relacionada con la principal fortaleza del proceso de elaboración. En efecto, especialmente los sectores sindicales, de la sociedad civil y del Estado, manifestaron que el órgano rector perdió significativamente su capacidad para promover un diálogo multiactor en el proceso de implementación, pese a que el PNA comprometía la labor de todos los actores para profundizar lo avanzado durante su elaboración.

Según la mayoría de las personas entrevistadas, ello tuvo que ver con factores externos, como la crisis política de los últimos años, que ha ampliado los niveles de desconfianza en el Estado, especialmente por los evidentes retrocesos del gobierno en materia de derechos humanos. También, con una falta de voluntad política del órgano rector, de las entidades a cargo de la implementación de acciones, y de la falta de impulso suficiente de las partes interesadas (sociedad civil, sector empresarial y sindicatos). Pero, además, existe la percepción de que, a pesar de los avances logrados en materia de diálogo multiactor, este ha tenido poco impacto, a mediano plazo, en la mejora de la política pública y en las políticas corporativas de debida diligencia empresarial.

La segunda debilidad, planteada principalmente por las personas funcionarias, está referida a la alta rotación de personal, lo que dificulta su apropiación del enfoque de empresas y derechos humanos y de los objetivos del PNA. Los representantes del sector estatal, de la sociedad civil y de los sindicatos mencionaron también que las personas funcionarias con las que interactúan demuestran desconocer totalmente o tener poco conocimiento sobre la política pública de empresas y derechos humanos y sobre el PNA en particular. Ello, señalan, podría explicarse, además de la alta rotación, por un contexto en que el órgano rector, el MINJUSDH, ha tenido poca capacidad para capacitar sostenidamente a todos los ministerios durante el periodo de implementación.

En los talleres en regiones realizados en Cusco, Chiclayo, Ica y Pucallpa, los representantes de la sociedad civil y sindicatos dieron cuenta de la poca difusión del PNA, del escaso acompañamiento del órgano rector y de las otras instituciones estatales nacionales y regionales para su implementación descentralizada, y de la poca capacitación con la que cuentan sus organizaciones para utilizar adecuadamente las herramientas del marco internacional de empresas y derechos humanos, al que consideran importante para el fortalecimiento de sus labores de defensa de derechos humanos.

La tercera debilidad, mencionada por el sector estatal, pero también por otros actores, es que, salvo el MINJUSDH y, en menor medida, el PNC, las demás instituciones públicas, incluso aquellas que tienen a cargo la implementación de acciones, no tienen al PNA en su agenda prioritaria de actividades. Esto se debería a que, como es natural, cada sector tiene sus propias prioridades, vinculadas con sus metas, presupuesto e instrumentos de gestión; e incorporar el enfoque de empresas y derechos humanos, en particular, no es “tan cercano” a sus funciones.

Otra razón que se planteó es que los puntos focales designados en la mayoría de instituciones para la implementación del PNA, tampoco la tienen como actividad prioritaria debido a que, formalmente, no es una función sujeta a responsabilidad, lo que sería distinto si, por ejemplo, se le designase mediante una resolución emitida por el órgano jerárquico superior. Otra dificultad relacionada con este último aspecto radica en que, en el caso de las entidades adscritas a ministerios, más aún aquellas que no tienen a cargo la implementación de acciones, los ministerios no han planteado con claridad instrucciones o lineamientos para la implementación del PNA.

La cuarta debilidad, ligada a las dos anteriores, y señalada, en general, por todas las personas entrevistadas, atañe a la poca capacidad del MINJUSDH para ejercer adecuadamente su rectoría. Algunos representantes estatales mencionaron el escaso y, en algunos casos, inexistente acompañamiento del órgano rector a las otras entidades públicas para la incorporación del enfoque en sus lineamientos y actividades, así como su débil capacidad para mantener un proceso de seguimiento, monitoreo, evaluación y ajustes del PNA, más allá de las solicitudes periódicas de información a las otras entidades sobre el nivel de avance en la implementación de sus acciones. La disminución del personal del equipo y la falta de designación del coordinador general del PNA, desde enero de 2024, agravan dicha situación.

Otras debilidades también fueron mencionadas, entre ellas, la existencia de muchos espacios de coordinación, lo que dificulta la participación sostenida de los actores estatales y de la sociedad civil, debido a los pocos recursos que cuentan en cuanto a personal y presupuesto. En ese sentido, varias personas plantearon reorganizar dichos espacios, ya sea reduciendo su número o descentralizándolo por sector productivo, o hacer más eficiente su funcionamiento, para “centralizar los mensajes”, a fin de que puedan ser utilizados con mayor eficacia.

En el taller con el sector estatal también fue mencionada la falta de actualización y ajustes de los indicadores, casi todos ellos de proceso y cuantitativos. En sus intervenciones destacaron que, en la medida que los indicadores no apunten al cierre de brechas, tanto en el funcionamiento del sector público y en la efectiva vigencia de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, el PNA tendrá poca utilidad para generar un impacto positivo en la vida de las personas. Corregir los indicadores, para que sean pertinentes y de calidad, resulta un asunto fundamental de cara a los siguientes pasos en la implementación del PNA.

El balance del proceso de implementación que hemos realizado en el capítulo 2 da cuenta de una muy limitada capacidad estatal para cumplir con sus obligaciones adquiridas en el marco de una política pública como la de empresas y derechos humanos. Que el 58 % de acciones haya sido incumplida, y un tercio del total no cuente con ningún avance luego de casi cinco años de implementación, con un nivel de cumplimiento de apenas 14 %, es un fuerte llamado de atención sobre los grandes retos que enfrenta el futuro de esta política pública.

En líneas generales, el impacto del PNA ha sido bastante limitado para cumplir con su objetivo general de generar una sólida articulación multiactor para la implementación adecuada de los PREDH con el fin de consolidar una cultura de derechos humanos en las actividades empresariales. Esta limitación, sin embargo, no desmerece su importancia. Las organizaciones estatales, sindicales y de la sociedad civil han remarcado su utilidad como herramienta de política pública que guía la actuación del Estado y que permite una labor de vigilancia, de evaluación de sus avances y, especialmente, de fortalecimiento del diálogo multiactor.

El último día de 2025 el gobierno publicó un decreto supremo que amplió hasta diciembre de 2026 la implementación del PNA, disponiendo la continuidad de los espacios de diálogo multiactor, y la priorización de acciones pendientes, bajo la rectoría del MINJUSDH. Esta ampliación representa una oportunidad para que el órgano rector, las entidades públicas con responsabilidades directas e indirectas en la implementación de acciones, y los actores empresariales, sindicales y sociales retomen el diálogo multiactor para que, en primer lugar, el MINJUSDH dé cuenta de su balance oficial sobre los avances y limitaciones del proceso de implementación, y para que, a partir de ello, se consensue una hoja de ruta urgente, hasta diciembre de 2026, tanto para cumplir con las acciones pendientes, como para vislumbrar el futuro de la política pública después del PNA.

CAPÍTULO 3

EL FUTURO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: Retos, oportunidades y propuestas

El balance del proceso de implementación que hemos realizado en el capítulo 2 da cuenta de una muy limitada capacidad estatal para cumplir con sus obligaciones adquiridas en el marco de una política pública como la de empresas y derechos humanos. Que el 58 % de acciones haya sido incumplida, y un tercio del total no cuente con ningún avance luego de casi cinco años de implementación, con un nivel de cumplimiento de apenas 14 %, es un fuerte llamado de atención sobre los grandes retos que enfrenta el futuro de esta política pública.

En líneas generales, el impacto del PNA ha sido bastante limitado para cumplir con su objetivo general de generar una sólida articulación multiactor para la implementación adecuada de los PREDH con el fin de consolidar una cultura de derechos humanos en las actividades empresariales. Esta limitación, sin embargo, no desmerece su importancia. Las organizaciones estatales, sindicales y de la sociedad civil han remarcado su utilidad como herramienta de política pública que guía la actuación del Estado y que permite una labor de vigilancia, de evaluación de sus avances y, especialmente, de fortalecimiento del diálogo multiactor.

El último día de 2025 el gobierno publicó un decreto supremo que amplió hasta diciembre de 2026 la implementación del PNA, disponiendo la continuidad de los espacios de diálogo multiactor, y la priorización de acciones pendientes, bajo la rectoría del MINJUSDH. Esta ampliación representa una oportunidad para que el órgano rector, las entidades públicas con responsabilidades directas e indirectas en la implementación de acciones, y los actores empresariales, sindicales y sociales retomen el diálogo multiactor para que, en primer lugar, el MINJUSDH dé cuenta de su balance oficial sobre los avances y limitaciones del proceso de implementación, y para que, a partir de ello, se consensue una hoja de ruta urgente, hasta diciembre de 2026, tanto para cumplir con las acciones pendientes, como para vislumbrar el futuro de la política pública después del PNA.

Es importante que una evaluación de la implementación del PNA se centre en los objetivos específicos de este instrumento que, como ya se ha señalado, son los siguientes:

1. Fortalecer la coherencia del Estado respecto del enfoque de derechos humanos en todas sus políticas públicas;
2. Promover la progresiva incorporación operativa de la debida diligencia en las empresas que aún no la apliquen, y su fortalecimiento en aquellas que ya lo vengán haciendo;
3. Fortalecer a los actores sociales (sociedad civil organizada, pueblos indígenas, sindicatos, pueblo afroperuano¹²⁰ y ciudadanía en general) a fin de que puedan participar activamente en la esta política pública, brindando un acompañamiento crítico y vigilante respecto del cumplimiento de las acciones, indicadores y metas, así como de la evaluación y actualización de estos.

En ese sentido, a continuación, y siguiendo las recomendaciones de GT-EDH¹²¹, ahondaremos en algunos avances, desafíos y propuestas en cada uno de estos objetivos, teniendo en cuenta que, tal como se evidencia en el balance del capítulo 2, lo logrado hasta ahora sigue siendo insuficiente, y superarlo requiere de una voluntad política estatal mucho más fortalecida y una mayor claridad sobre la hoja de ruta que debe ser adoptada.

¹²⁰ Las organizaciones del pueblo afroperuano no participaron en el proceso de elaboración del PNA, pero se fueron incorporando progresivamente en la primera etapa de su implementación.

¹²¹ "Hoja de ruta para la próxima década de los PRNUD en América Latina y el Caribe, 2021, disponible en: <https://www.ioe-emp.org/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=156368&token=66568baa09efdac1d5068fabab04e2b468c0ccf5>

Coherencia de las políticas públicas

El Estado, en particular el poder ejecutivo, ha logrado algunos avances para fortalecer la coherencia de sus políticas públicas en materia derechos humanos. En efecto, las instituciones estatales que participan en la implementación del PNA no se encuentran, en términos de conocimiento e identificación con el enfoque de empresas y derechos humanos, en la misma situación en la que estaban en 2019, cuando inició el proceso de elaboración del PNA.

Como se puede advertir en la información remitida por las entidades públicas, se ha avanzado en la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos en las políticas públicas, por ejemplo, en la gestión de conflictos sociales y diálogo, de debida diligencia en las empresas públicas a cargo de la Corporación FONAFE y en las políticas de protección del consumidor a cargo del INDECOPI. Estos avances tienen que ver, principalmente, con la íntima relación del marco de empresas y derechos humanos con las actividades de estos sectores, y con la voluntad política de sus autoridades.

Otros sectores también presentan avances, aunque estos se ven limitados por una desconexión entre las actividades reportadas y los indicadores previstos en el PNA. En algunos casos, las entidades públicas reportaron actividades vinculadas indirectamente con las acciones del PNA, y en otros casos, solo el cumplimiento cuantitativo de metas, sin aportar mayor información sobre su impacto o su utilidad práctica para los objetivos del PNA.

Por lo demás, subsiste la crítica de los sectores sociales, de que el PNA no incluyó un conjunto de temas y acciones de atención urgente, como los de gran minería, agricultura a gran escala, seguridad alimentaria o la consulta previa de las acciones del PNA a los pueblos indígenas. Tampoco hubo, luego de más de cuatro años de vigencia del PNA, una reflexión del Estado o dentro de los espacios multiactor, dirigida a superar esta brecha, que afecta notablemente la coherencia estatal en materia de derechos humanos.

Finalmente, la falta de un sistema o mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del PNA, a pesar de lo previsto en su capítulo 5, tiene un impacto notable en la calidad de este proceso. Un sistema de este tipo, que debió incluir un tablero de control digital y otras herramientas de transparencia y rendición de cuentas, hubiera sido útil para conocer en tiempo real el nivel del avance y las dificultades y buenas prácticas, así como para tomar medidas de ajuste o corrección sobre las acciones, indicadores y metas. Por el contrario, salvo información brindada eventualmente en algunos espacios de coordinación multiactor, referida principalmente a actividades, no se ha contado con esta evaluación.

Ello quiere decir que la falta de coherencia sigue presentando un conjunto de retos que, como se ha mencionado, van desde la falta de una sólida voluntad política, dificultades para comprometer y capacitar sostenidamente a los funcionarios estatales, y brechas subsistentes en materia de incorporación del enfoque de derechos humanos en todas las políticas públicas.

Por otro lado, el continuo cambio de funcionarios y la debilidad del órgano rector para dirigir adecuadamente el proceso, han generado que los sectores a cargo de la implementación de acciones hayan sido poco efectivos en su cumplimiento, lo que se ve demostrado en el porcentaje de acciones cumplidas (14 %), cumplidas parcialmente (28 %), incumplidas, con avances (25 %) y sin ningún avance (33 %).

Asimismo, en los nueve talleres y entrevistas realizadas a todos los sectores en Lima y cuatro ciudades, se advierte que, en el sector estatal, existe aún un extendido desconocimiento sobre el PNA, la política pública de empresas y derechos humanos en general, y de los instrumentos internacionales en los que se basa. Ello tiene que ver, también, con la debilidad del órgano rector para asegurar una difusión y capacitación sostenida, pero también con la debilidad de las instituciones públicas para cumplir con dicha labor, según las acciones que les fueron encargadas en el PNA.

Como se advierte en el capítulo 2, si bien se avanzó en la implementación de programas de capacitación, no se hizo con la amplitud ni con la profundidad que preveía el PNA y, en varios casos, las actividades de capacitación versaron sobre temas relacionados solo indirectamente con el marco de empresas y derechos humanos. Así, el desconocimiento de los funcionarios sobre esta política pública sigue siendo una de las principales barreras para lograr la coherencia del Estado.

Asimismo, el PNA prevé acciones que han sido poco aprovechadas, a pesar de que estuvieron dirigidas a fortalecer la articulación entre las entidades públicas, a fin de maximizar los recursos del Estado y hacer más eficiente y efectiva la implementación de la política pública. Entre ellas, destaca la acción n° 16, que dispone la designación formal de unidades de organización encargadas de la implementación del PNA en todas las entidades del gobierno vinculadas con la temática. Al cierre de este informe, apenas un cuarto de miembros del GTPE había cumplido con esta designación. Esta es una de las primeras deficiencias que debiera ser superada durante 2026.

Otra acción relevante en esta misma línea, es el fortalecimiento de la articulación del MINJUSDH, con el Punto Nacional de Contacto de la OCDE, a cargo de Proinversión, y con la Defensoría del Pueblo (acción n° 17), entidades con competencias directas en la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos en todas las políticas públicas estatales. En este caso, el PNC ha desarrollado varias actividades, algunas de ellas en articulación con el MINJUSDH, y ninguna con la Defensoría del Pueblo.

Sin embargo, estas actividades han estado centradas, en un primer momento, en labores de capacitación y difusión a entidades estatales y actores de la sociedad civil. El siguiente paso debiera ser el despliegue de acciones concertadas para impulsar cambios en otras políticas públicas (fiscales, económicas, compras públicas, empresas públicas, inversión extranjera, integridad y lucha contra la corrupción, entre otras) a partir de la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos. Algunas de estas modificaciones están previstas en el PNA, por ejemplo, las de compras y empresas públicas, integridad y lucha contra la corrupción, y podrían ser priorizadas durante el 2026. Otras debieran ser incorporadas en una siguiente etapa de la política pública.

En ese sentido, y siguiendo los estándares internacionales, en especial los PREDH, es importante que se profundicen los esfuerzos estatales para incorporar, progresivamente, el enfoque de empresas y derechos humanos en todas sus políticas públicas y sus instrumentos de gestión. Como se ha mencionado, implementación de varias acciones del PNA, referidas a capacitación, fortalecimiento institucional en materia de consulta previa, conflictividad social, entre otras, tienen un gran potencial para contribuir a mejorar la labor estatal en esta materia.

Finalmente, como ya se ha mencionado también en el capítulo 2, es inevitable, y necesario, tomar en cuenta que el proceso de implementación del PNA ha coincidido con un periodo de grave crisis política durante el cual el Estado peruano ha incurrido en un sistemático incumplimiento de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, principalmente desde el Congreso de la República y el Poder Ejecutivo. Ese contexto sigue siendo también hoy un grave obstáculo para la coherencia de las políticas públicas. De hecho, como se ha señalado en los capítulos anteriores, la crisis política generó también el continuo cambio de altos funcionarios a cargo de la implementación del PNA y, por tanto, la falta de continuidad sectorial en su implementación. También ocasionó una profunda desconfianza en la capacidad del Estado para cumplir con una política alineada a estándares internacionales de derechos humanos, al punto que, durante un periodo de varios meses, la sociedad civil se retiró de todos los espacios de diálogo con el poder ejecutivo, incluido el del PNA.

La progresiva incorporación operativa de la debida diligencia en las actividades empresariales de todo tipo y tamaño

De las 19 acciones del PNA relacionadas directamente con la promoción de la debida diligencia empresarial, apenas el 16 % ha sido cumplido, y el 31% lo ha sido parcialmente. El 53 % ha sido incumplido, 16 %, con algunos avances y 37 %, sin ninguno.

Las acciones cumplidas se concentran en actividades de difusión, dirigidas al sector empresarial, en relación con sus obligaciones de debida diligencia en derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Las acciones cumplidas parcialmente están referidas a labores del FONAFE en tareas de capacitación e incorporación de instrumentos de gestión sobre debida diligencia empresarial en las empresas públicas bajo su rectoría, y también a acciones del MTPE en materia de prevención, fiscalización y sanción, a empresas, contra el acoso sexual y otras formas de discriminación contra las mujeres.

Por otro lado, las acciones referidas concretamente al proceso operativo de debida diligencia, como la elaboración e implementación de guías en temas y sectores empresariales específicos, han avanzado escasamente. Si bien se reporta la elaboración de seis guías¹²², solo dos de ellas, relacionadas con temas laborales, han sido aprobadas¹²³, con una escasa difusión, y las otras cuatro se encuentran aún en etapa de elaboración. Más de catorce guías no empezaron su proceso de elaboración¹²⁴.

La principal debilidad en este eje es la implementación de las acciones dirigidas a recolectar información sobre la implementación operativa de la debida diligencia por parte del sector empresarial. Así, el mecanismo de monitoreo de la debida diligencia empresarial, voluntario para empresas privadas (acción n° 87) y obligatorio para empresas públicas (acción n° 86) no ha sido implementado ni se ha desplegado ninguna acción dirigida a ese fin. Estos mecanismos eran cruciales para el cumplimiento de este objetivo del PNA porque permitirían contar con información, producida por las propias empresas, para medir la mejora progresiva en la implementación operativa de la debida diligencia empresarial. De este modo, desde la política pública se podría contribuir a superar los problemas del sector empresarial en esta tarea, ya sea reforzando las acciones previstas por el PNA, realizando ajustes a ellas o modificando o creando nuevas.

¹²² En los siguientes temas: 1) micro y pequeña empresa; 2) derechos de las personas LGBTI; 3) derechos laborales colectivos; 4) derechos de los trabajadores migrantes; 5) pequeña minería, 6) discriminación en el consumo.

¹²³ En derechos laborales colectivos y derechos de trabajadores migrantes.

¹²⁴ Corresponde a temas priorizados en el diagnóstico, como agricultura a gran escala, minería, hidrocarburos, derechos de personas adultas mayores, personas afrodescendientes, personas defensoras de derechos humanos, entre otros.

Ambos mecanismos también cumplirían la función de promover la transparencia del sector empresarial en esta tarea, así como la alineación de los procesos a los estándares internacionales, principalmente, en temas como la participación y el diálogo multiactor en el análisis de riesgos, la adopción de medidas de mitigación, el abordaje de vulneraciones potenciales o concretas a los derechos humanos, y los mecanismos de quejas y reparación.

Otras de las acciones que no cuentan con ningún avance están referidas al fortalecimiento de mecanismos estatales y no estatales de reparación frente a vulneraciones concretas de derechos humanos. Sobre esta temática ni siquiera se ha abierto espacios de diálogo o se ha adoptado algunas medidas desde la política pública, a pesar de casos graves que ameritaban este tipo de intervenciones.

No obstante, los representantes del sector empresarial que participaron en el presente estudio, dieron cuenta de avances en la implementación de dicho proceso. Entre ellas, tenemos, la creación de comités de empresas y derechos humanos en gremios empresariales, como la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), y cámaras de comercio, como las de Piura, Cajamarca e Ica, así como la aprobación e implementación de políticas corporativas que incluyen expresamente los derechos humanos y la debida diligencia empresarial como marco operativo del funcionamiento de las grandes empresas.

Sin embargo, estos esfuerzos empresariales no se conectan directamente con la política pública, lo que complica la posibilidad de medir su calidad en términos de cumplimiento de los estándares internacionales en la temática antes señalada.

En ese sentido, si bien el sector empresarial, en particular el de la gran empresa, no se encuentra en la misma situación previa al 2019, desde la política pública no se cuenta con información que permita concluir que los avances formales reseñados en este informe, como la aprobación de políticas corporativas de derechos humanos y/o debida diligencia, se han traducido en una aplicación operativa de la debida diligencia empresarial alineada al enfoque de derechos humanos y a los estándares internacionales. En ese sentido, resultó una oportunidad perdida la falta de implementación de las acciones 86 y 87, que preveían mecanismos de reporte y seguimiento de la implementación de la debida diligencia para empresas públicas y privadas. Por su parte, tampoco se cuenta con información sobre el nivel de avance de la mediana, pequeña y microempresa, incluso respecto de la adopción de instrumentos de gestión en materia de debida diligencia.

Para superar ello se requiere voluntad política del Estado, un trabajo más intensivo del órgano rector para comprometerla, no solo para promover que las empresas adopten compromisos y, seguidamente, implementen operativamente la debida diligencia alineada a estándares internacionales, sino también para avanzar en su regulación efectiva. Asimismo, se requiere un compromiso más claro del sector empresarial, especialmente del de la gran empresa, para vincular su labor con la política pública, en principio transparentando información sobre la aplicación de sus procesos operativos más allá del cumplimiento normativo o la aprobación formal de instrumentos. Y se requiere que el Estado, a través de su órgano rector y otros sectores competentes, amplíen estos esfuerzos para promover que no solo la gran empresa sino, también, la mediana, pequeña y microempresa, que representan más del 99 % del universo empresarial, también tomen este camino.

En ese sentido, uno de los grandes retos de la política pública sigue siendo contribuir con el sector empresarial en una adecuada implementación de la debida diligencia en todas sus actividades. Para ello se debería retomar los espacios de diálogo multiactor para la implementación de las acciones antes indicadas y para evaluar, como señala la acción n° 30, la pertinencia de impulsar una ley de debida diligencia obligatoria. Ello teniendo en cuenta que en los últimos años se ha ido consolidando, por ejemplo, a través de sentencias de la Corte IDH reseñadas en este estudio, la obligación estatal de regular este proceso operativo.

El fortalecimiento de los actores sociales (sociedad civil organizada, pueblos indígenas, sindicatos, pueblo afroperuano, Academia y ciudadanía en general)

Si bien se ha avanzado en el cumplimiento de este objetivo, puesto que las organizaciones que han participado activamente en la implementación, principalmente las del comité multiactor, han incrementado significativamente su conocimiento sobre estos estándares, también es cierto que, en términos de las metas previstas en el PNA, dicho avance es muy limitado.

Así, en todos los talleres realizados para el presente informe, hay una coincidencia generalizada de que el PNA ha sido poco difundido, especialmente en regiones, y que, principalmente las organizaciones sindicales, de la sociedad civil y de los pueblos indígenas no han incorporado el enfoque de empresas y derechos humanos en sus líneas de trabajo. Ello se debe, en gran parte, a la debilidad de los sectores estatales, en especial del órgano rector, el MINJUSDH, para cumplir esta función, pero también a la poca oportunidad que han tenido estos actores para apropiarse del PNA y de los estándares internacionales. Esto tiene que ver, en parte, con el escaso manejo de sus líderes respecto de los instrumentos de empresas y derechos humanos, pero también por el debilitamiento del diálogo multiactor como herramienta de implementación del PNA.

El reto ahora es profundizar el fortalecimiento de la capacidad de estos actores a través de diferentes mecanismos, ya previstos en el PNA, como la capacitación y el funcionamiento de los espacios de diálogo para evaluar el proceso de implementación.

En esta área, una buena práctica, que viene siendo replicada en otros países, es la conformación de la denominada Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, que permite que un conjunto de organizaciones con líneas de trabajo vinculadas con esta política pública establezca una red de coordinación y apoyo en sus labores de incidencia pública. Esto permite maximizar sus recursos, fortalecer su vocería y contar con una mayor capacidad de incidencia.

Las propias organizaciones empresariales, sociales y sindicales necesitan hacer una propia evaluación interna que les permita identificar los principales problemas que les han impedido avanzar más en la apropiación del PNA y de su marco internacional, y en función de ello, establecer su propia hoja de ruta interna para superar estas brechas y mejorar su participación e incidencia en la política pública.

Las limitaciones de la Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos al 2040 en materia de empresas y derechos humanos

En la PNMDH, las acciones de política pública sobre empresas y derechos humanos han sido desarrolladas en el lineamiento n° 2 del objetivo prioritario n° 3 de la PNMDH¹²⁵, que busca “[i]mplementar estrategias en materia de empresas y derechos humanos en el sector público y privado”. Este apartado no atribuye servicios para la implementación de acciones, a diferencia de los otros apartados de la PNMDH. En vez de ello, señala once actividades operativas relacionadas con acciones del PNA, todavía vigente, pero con un menor nivel de especificidad y profundidad.

Estas actividades son de capacitación a personas funcionarias en materia de empresas y derechos humanos, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la Academia de la Magistratura (AMAG), o acciones de asistencia técnica, sensibilización o información sobre obligaciones empresariales en el caso de grupos vulnerables, ya sea a cargo de la Superintendencia Nacional de Migraciones, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI). Asimismo, prevé acciones para promover que las empresas incorporen mecanismos de debida diligencia operativa en sus actividades, sin precisar en qué consisten dichas acciones, como sí lo hace el PNA.

Finalmente, tampoco explica si, al finalizar la vigencia del PNA, la política pública de empresas y derechos humanos se circunscribirá solo a estas acciones o si se desarrollará una nueva herramienta que reemplace al PNA, que luego será incorporada a la PNMDH, ampliando o complementando las once acciones actualmente previstas¹²⁶.

Sería importante que en la nueva herramienta que reemplace al PNA se aprovechen los aprendizajes de su proceso de elaboración e implementación, y se profundicen los avances logrados por el PNA en los tres pilares de los PREDH y en los cuatro ejes desarrollados. Para ello será necesario que, estableciendo una línea de continuidad con el PNA, la nueva herramienta se base, a partir del diálogo multiactor, en una actualización del diagnóstico publicado en 2021, y en una evaluación rigurosa de la implementación de las 97 acciones, que permita profundizar los avances y corregir las debilidades identificadas.

¹²⁵ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos al 2040, aprobada mediante el Decreto Supremo n° -2025-JUS, disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7949468/6684278-politica-nacional-multisectorial-de-derechos-humanos-al-2040.pdf?v=1745251332>

¹²⁶ Este tema también ha sido tratado en: Chunga Fiestas, Federico, “Perú al 2040: una política de derechos humanos con grandes deudas pendientes”, Fundación Friedrich Ebert y Red por una Globalización con Equidad, Lima, 2025, p. 49, disponible en: <https://redge.org.pe/sites/default/files/PERU2040-DIGITAL.pdf>

CONCLUSIONES

- a. El PNA 2021–2025 representa un hito en la política pública peruana sobre empresas y derechos humanos, tanto por su contenido como, especialmente, por el proceso participativo y multiactor que le dio origen. Este proceso constituye su principal fortaleza y un activo que no ha sido suficientemente aprovechado durante la etapa de implementación.
- b. La falta de implementación de un sistema de seguimiento y evaluación conforme a lo previsto en el capítulo 5 del PNA ha afectado de manera sustancial la transparencia, la rendición de cuentas y la posibilidad de introducir ajustes oportunos a la política pública. Ello ha impedido, también, medir de manera adecuada el impacto real de las acciones sobre la situación de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales.

Más aún, el MINJUSDH, como órgano rector del PNA, no ha publicado ningún informe de avance de la implementación e, incluso, brindó información muy limitada para el presente informe, consistente solo en el señalamiento de porcentajes generales sobre el cumplimiento de las acciones, que difieren significativamente de lo corroborado por el presente estudio. Asimismo, las otras 16 instituciones estatales con responsabilidades directas en la implementación de acciones nos hicieron llegar, en su mayoría, información parcial y centrada en actividades y no en indicadores. Las otras seis no nos brindaron ninguna información.

- c. Si bien el proceso de elaboración del PNA constituyó un avance y posicionó el tema en la agenda pública, su implementación ha sido muy débil, puesto que apenas el **14 % de las 97 acciones fue cumplido, el 28 % lo fue parcialmente y el 58 % fue incumplido** (este último porcentaje incluye un 33 % que no presenta ningún avance y un 25 % en el que sí los hubo). Además, de la información recogida en los talleres y entrevistas se advierte que el incumplimiento del compromiso de mejorar los indicadores (en algunos casos, determinarlos), ha dificultado la adopción de medidas para ajustar las acciones, redefinir los indicadores o priorizar o descartar la implementación de determinadas acciones.
- d. En general, el cumplimiento de los objetivos del PNA ha sido muy limitado. Hay avances en el fortalecimiento de la coherencia estatal en materia de derechos humanos, pero estos son incipientes e insuficientes.

Asimismo, el sector empresarial ha avanzado en la implementación operativa de la debida diligencia en derechos humanos, pero sin la asistencia ni acompañamiento estatal, como estaba previsto en el PNA. En ese sentido, el Estado no cuenta con información oficial y sistematizada por él mismo, que le permita identificar en qué medida estos avances están alineados a los estándares internacionales, principalmente a los PREDH. Acciones cruciales para este fin, como las n° 86 y 87, dirigidas a la implementación de un mecanismo de monitoreo de la debida diligencia empresarial — obligatorio para las empresas públicas y voluntario para las privadas— no ha tenido ningún avance. En la misma situación se encuentra la acción n° 30, que previó que, en 2024, la mesa multiactor evaluase una propuesta de ley de debida diligencia obligatoria¹²⁷.

Por último, los sectores sociales, sindicales y de pueblos indígenas, han fortalecido sus capacidades de incidencia en la política pública y de utilización de las herramientas del estándar internacional para mejorar sus labores, pero este fortalecimiento sigue siendo incipiente, no ha sido descentralizado y ha estado limitado, en su mayor parte a los actores que participan directamente en los espacios multiactor del PNA.

¹²⁷ En diciembre de 2023, la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos publicó, por iniciativa propia, un "Proyecto de ley que regula la actividad empresarial y la debida diligencia en materia de derechos humanos (disponible en: <https://equidad.pe/proyecto-de-ley-que-regula-la-actividad-empresarial-y-la-debida-diligencia-en-materia-de-derechos-humanos-y-ambiente/>). Asimismo, en febrero de 2024, la congresista Ruth Luque presentó formalmente la misma propuesta dentro del procedimiento parlamentario (Proyecto de ley N°6940/2023-CR).

- e. Sigue siendo un reto descentralizar el proceso de implementación, debido a la debilidad del órgano rector. Incluso, la aprobación de cinco ordenanzas regionales que declararon de interés regional la implementación del PNA y la incorporación del enfoque de empresas y derechos humanos en sus instrumentos de gestión, no han significado la efectiva descentralización del proceso, en tanto, hasta la fecha, dichas ordenanzas no han sido implementadas.
- f. La crisis política e institucional ha tenido un impacto directo en el debilitamiento del diálogo multiactor, la reducción de la participación de actores sociales y sindicales, y la pérdida de continuidad técnica en las entidades responsables de la implementación. No obstante, este factor contextual no explica por sí solo las deficiencias observadas, que también responden a problemas en el diseño del PNA, problemas estructurales en el diseño institucional del órgano rector y de las entidades responsables de la implementación de acciones, la falta de asignación de recursos y la débil voluntad política para lograr una implementación plena..
- g. En ese sentido, el MINJUSDH, en su calidad de órgano rector, no ha contado con las capacidades institucionales, presupuestales y políticas necesarias para liderar de manera efectiva la implementación del PNA, lo que ha generado una excesiva concentración de responsabilidades y una débil articulación intersectorial. Especialmente en los últimos dos años su capacidad de rectoría se ha visto significativamente disminuida. Es sintomático de ello que el MINJUSDH haya sido la única institución que ha brindado información poco relevante para este estudio, como se aprecia en el anexo que se adjunta en la versión completa del informe.
- h. Los indicadores del PNA, predominantemente de proceso y cuantitativos, han resultado insuficientes para evaluar cambios estructurales o de resultado en materia de derechos humanos, y no han sido objeto de revisión o mejora progresiva, tal como estaba previsto en el capítulo 5 del PNA.
- i. Pese a las limitaciones identificadas, existe un consenso amplio entre los actores consultados sobre la pertinencia y necesidad de contar con una política pública de empresas y derechos humanos, así como sobre la urgencia de retomar y fortalecer el diálogo multiactor como base para su actualización y sostenibilidad.
- j. Este amplio consenso, y la extensión del proceso de implementación, hasta diciembre de 2026, brindan una oportunidad para realizar, desde el órgano rector, y dentro de los espacios de participación multiactor, una evaluación oficial sobre los avances, problemas y retos del PNA, que permita establecer una hoja de ruta para los siguientes meses. En ella debe establecerse, con claridad, una priorización de acciones que deben ser implementadas con urgencia, así como una serie de compromisos que aseguren un nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos del PNA respecto de la coherencia de las políticas públicas, la implementación operativa de la debida diligencia empresarial alineada a estándares internacionales, y el fortalecimiento del sector empresarial y los sectores sociales para utilizar la política pública e incidir en ella.

Este ejercicio será, también, importante para alimentar la nueva herramienta que reemplazará al PNA, de modo que incorpore los aprendizajes obtenidos de su proceso de elaboración e implementación, así como los nuevos desarrollos normativos y jurisprudenciales, nacionales e internacionales del marco de empresas y derechos humanos respecto de los tres pilares de los PREDH y de los cuatro ejes del PNA. Será relevante, igualmente, que la nueva herramienta tome en cuenta, a partir de la actualización del diagnóstico desarrollado en 2021, el nuevo estado situacional de las brechas de la política pública y corporativa de empresas y derechos humanos.

- k. Finalmente, respecto de la Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos al 2040 (en adelante, PNMDH), se advierten algunas limitaciones en el lineamiento n° 2 de su objetivo prioritario n° 3, que desarrolla la implementación de estrategias en materia de empresas y derechos humanos en el sector público y privado. Dicho lineamiento recoge solo once acciones destinadas, únicamente, a la capacitación, sensibilización y promoción de la debida diligencia empresarial (pilar n° 2 de los PREDH). Con ello se deja de lado el mayor número de acciones abordadas por el PNA, relacionadas con los ejes de fortalecimiento del órgano rector, del diálogo multiactor, y de la institucionalidad estatal, así como el desarrollo específico de acciones estatales y empresariales para garantizar una remediación efectiva y oportuna (pilares n° 1 y 3 de los PREDH).

RECOMENDACIONES

Al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, como órgano rector del PNA, y a los miembros del GTPE:

- a. Aprovechar la ampliación del periodo de implementación del PNA, hasta diciembre de 2026, para reactivar y fortalecer de manera prioritaria los espacios de diálogo multiactor previstos en el PNA, asegurando su funcionamiento regular, la participación efectiva de todos los sectores y la asignación de recursos específicos para su sostenibilidad. En esa misma línea, es urgente que, tanto el MINJUSDH como el Ministerio de Cultura (MINCUL) pongan en funcionamiento, cuanto antes, al Grupo de Trabajo de Pueblos Indígenas, único espacio de diálogo que no ha sido instalado.
- b. Fortalecer las capacidades institucionales del MINJUSDH y, de manera complementaria, distribuir de forma más equilibrada las responsabilidades de implementación entre los distintos sectores del Estado, promoviendo una mayor apropiación intersectorial de la agenda de empresas y derechos humanos por parte de todas las instituciones del Estado, empezando por aquellas que participan del GTPE. En este objetivo, el PNC debe tener una participación más protagónica y más articulada con el órgano rector. En ese contexto, también es importante que el MINJUSDH designe cuanto antes a la persona encargada de la coordinación general del proceso de implementación del PNA, puesto vacante desde enero de 2024, de conformidad con la Resolución Directoral n° 004-2022-JUS/DGDH.
- c. Implementar de manera inmediata el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación previsto en el capítulo 5 del PNA, según los estándares de los PREDH. Asimismo, garantizar, en el marco de los espacios de participación, la publicación urgente y periódica de información oficial verificable, accesible y útil sobre el avance en la implementación de las 97 acciones del PNA. Ello permitirá una toma de decisión adecuada, en dichos espacios, respecto de la priorización y hoja de ruta para la implementación de las acciones pendientes, de conformidad con el Decreto Supremo n° 028-2025-JUS.
- d. De conformidad con lo previsto en el capítulo 5 del PNA, revisar y actualizar los indicadores del PNA, al menos los correspondientes a las acciones priorizadas para su implementación en 2026, incorporando indicadores estructurales, de resultado y cualitativos que permitan medir, hasta la fecha, y al término del periodo de vigencia del PNA, el impacto real de las acciones sobre el respeto efectivo de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. En esta línea, resulta fundamental evaluar si las brechas identificadas en los 23 diagnósticos del PNA se mantienen, hay mejoras sobre ellas, o han variado. Este análisis es necesario, tanto para la priorización de acciones durante el 2026, como para la formulación de la nueva herramienta de política pública que debería adoptarse cuando termine la vigencia del actual PNA.
- e. Asegurar que la priorización de acciones del PNA, así como la nueva herramienta que lo reemplace, incorpore de manera explícita los desarrollos normativos y jurisprudenciales recientes, en particular aquellos vinculados a la debida diligencia empresarial obligatoria y a los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Sería conveniente evaluar, en cumplimiento de la acción n° 30, y dentro de los espacios multiactor, la pertinencia de promover una ley de debida diligencia obligatoria, teniendo en cuenta que, de conformidad con la Corte IDH (sentencia Habitantes de La Oroya vs. Perú, y otras), las empresas tienen la obligación de implementar procesos de debida diligencia y el Estado, a su vez, tiene el deber de regular dichos procesos.

En el entendido de que la nueva herramienta corresponda a un capítulo de la PNMDH, es importante que recoja los avances logrados a través del proceso de elaboración e implementación del PNA, como la cultura de diálogo multiactor, y el desarrollo de acciones correspondientes a los tres pilares de los PREDH y, por lo menos, a los cuatro ejes desarrollados en el PNA.

En ese sentido, es importante superar las limitaciones del lineamiento 2 del Objetivo prioritario 3 de la PNMDH, "Implementar estrategias en materia de empresas y derechos humanos en el sector público y privado", que aborda apenas once acciones que solo priorizan actividades de capacitación, sensibilización y promoción de la debida diligencia empresarial.

- f. Diseñar e implementar una estrategia progresiva y realista de descentralización de la política de empresas y derechos humanos, articulada con los gobiernos regionales y locales, y adaptada a las particularidades territoriales. Para esta estrategia se podría priorizar, durante el 2026, acciones concretas con los cinco gobiernos regionales que han aprobado ordenanzas para declarar de interés la implementación regional del PNA y la incorporación de instrumentos de gestión en materia de empresas y derechos humanos en sus políticas públicas regionales.
- g. Reforzar y descentralizar el programa de capacitación dirigido a funcionarios, empresas, sindicatos, pueblos indígenas y sociedad civil, con énfasis en el uso práctico de las herramientas del PNA, la implementación operativa de la debida diligencia empresarial y en el fortalecimiento de capacidades para la vigilancia y exigibilidad de derechos en el ámbito de las actividades empresariales. Es necesario que el programa de capacitación, ya aprobado por el MINJUSDH, sea complementado con un mecanismo de seguimiento y evaluación basado en indicadores con enfoque de derechos humanos, en articulación con todos los sectores a los que va dirigido,

Los mencionados indicadores debieran medir, en lo inmediato, el impacto de las capacitaciones realizadas durante el periodo 2021-2025. Más allá de medir el número de personas capacitadas y de actividades de capacitación, estos debe enfocarse en el impacto concreto de dichas acciones sobre la mejora de la capacidad institucional de los actores para contribuir a superar las brechas identificadas en la política pública, y un cada vez más efectivo respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales. Esta evaluación, además, permitirá determinar las características del plan de capacitación contenido en la siguiente herramienta.

- h. Priorizar las acciones de promoción de la implementación operativa de la debida diligencia empresarial, por parte de las empresas, a través de los mecanismos previstos en el PNA, entre ellos la elaboración de guías a través del diálogo multiactor (y no solo de modo unilateral), ya sea por sectores empresariales, grupos vulnerables o temáticas. En esa línea es importante priorizar, durante 2026, la implementación de las acciones 86 y 87, dirigidas a la creación de mecanismos de seguimiento de la implementación de la debida diligencia empresarial, obligatorio para las empresas públicas, y voluntario para las empresas privadas.
- i. Si bien el PNA 2021-2025 ha tenido hasta la fecha un bajo nivel de implementación, y no logró cumplir plenamente sus objetivos, dejó aprendizajes valiosos y una base metodológica y política que puede y debe ser mejorada y aprovechada para consolidar una política pública de empresas y derechos humanos más eficaz, coherente y sostenible, orientada a la protección efectiva de los derechos de las personas y comunidades afectadas por las actividades empresariales.

A los gremios empresariales y empresas privadas

- a. Fortalecer su labor de incidencia para el funcionamiento efectivo de los espacios de diálogo multiactor del PNA, la rendición de cuentas del órgano rector respecto de los avances de la implementación del PNA, y la priorización de las acciones a ejecutar durante el 2026, de conformidad con el Decreto Supremo n° 028-2025-JUS. Asimismo, es importante que también haga incidencia para que la herramienta que reemplazará al PNA aproveche la experiencia ganada en su implementación e incorpore cada vez más, operativa y plenamente, los PREDH y otros estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE y la D-EMN-OIT.
- b. Como acción prioritaria, en 2026, participar activamente, en el marco de los espacios de diálogo multiactor, en la creación del mecanismo de monitoreo de la debida diligencia empresarial por parte del sector privado, previsto en la acción n° 87, así como en la elaboración de las guías de debida diligencia que sean priorizadas (acciones n° 68, 69, 70, 71, 73 y 77). En esta tarea es fundamental el aporte de su importante experiencia ganada en los últimos años en materia de debida diligencia en derechos humanos.
- c. Fortalecer, durante 2026, su participación en los espacios de capacitación descentralizada, de conformidad con la priorización que se determine en los espacios multiactor, articulando dichas acciones con el PNA.

A las organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, pueblos indígenas y Academia

- a. Fortalecer su labor de incidencia para el funcionamiento efectivo de los espacios de diálogo multiactor del PNA, la rendición de cuentas del órgano rector respecto de los avances de la implementación del PNA, y la priorización de las acciones a ejecutar durante el 2026, de conformidad con el Decreto Supremo n° 028-2025-JUS. Asimismo, es importante que también hagan incidencia en el proceso de elaboración de la herramienta que reemplazará al PNA, para que esta aproveche la experiencia ganada en su implementación e incorpore cada vez más, operativa y plenamente, los PREDH y otros estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE y la D-EMN-OIT.
- b. Articular su labor de investigación, difusión, sensibilización y capacitación en materia de empresas y derechos humanos con la implementación operativa del PNA, poniendo mayor énfasis en la descentralización de estas actividades.

LISTA DE REFERENCIAS

Amaya Villarreal, Alvaro. La participación de la sociedad civil en el desarrollo del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos en el Perú, Instituto Danés de Derechos Humanos y Diakonia, Copenhagen, 2021; disponible en: https://apidiakoniase.cdn.triggerfish.cloud/uploads/sites/3/2021/07/A4_Peru_Civil-society-participation_ES_V4.pdf

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú EQUIDAD. Informe sobre los avances de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, Lima, diciembre de 2023; disponible en: <https://equidad.pe/publicacion/informe-sobre-los-avances-de-la-implementacion-del-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025/>

Chunga Fiestas, Federico. Perú al 2040: una política de derechos humanos con grandes deudas pendientes, Fundación Friedrich Ebert y Red por una Globalización con Equidad, Lima, 2025, p. 49, disponible en: <https://redge.org.pe/sites/default/files/PERU2040-DIGITAL.pdf>

Chunga Fiestas, Federico. "The experiences of Multistakeholder Dialogue in the process of elaboration of the National Action Plan on Business and Human Rights in Peru". En: Business and Human Rights Journal, Volumen 9, Issue 2, June 2024, pp. 328-333; disponible en <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/experience-of-multistakeholder-dialogue-in-the-process-of-elaboration-of-the-national-action-plan-on-business-and-human-rights-in-peru/D738C60EFD098C00EE98F274B31F8776>

Chunga Fiestas, Federico. "El primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú: proceso de elaboración, acciones priorizadas y su importancia en la política pública". En: Revista Justicia y Derechos Humanos n° 5, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, pp. 29-56; disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2665778/Revista%20del%20Ministerio%20de%20Justicia%20y%20Derechos%20Humanos%20N%C2%B0%205.pdf?v=1640884777>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Políticas públicas con enfoque de derechos humanos, Washington D.C., 2018; disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticPublicasDDHH.pdf>

Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Orientación para los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, Ginebra, 2016; disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance_SP.pdf

Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Redoblando la ambición y aumentando el ritmo en América Latina y el Caribe. Hoja de ruta regional para la próxima década de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Ginebra, 2021; disponible en: <https://empresasyderechoshumanos.org/wp-content/uploads/2021/12/Hoja-de-ruta-LAC-26.11-road-testing-version-vf.pdf>

Instituto Danés de Derechos Humanos. Género en los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos: ¿dónde estamos y hacia dónde vamos? Reflexiones desde Perú, Tailandia y Uganda, (Febrero, 2023); disponible en: https://www.humanrights.dk/files/media/document/Case%20study_Gender%20in%20National%20Action%20Plans%20on%20Business%20and%20Human%20Rights_SPANISH.pdf

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP). Rutas para la implementación del plan nacional de acción en empresas y derechos humanos en el Perú. Memoria del conversatorio, Lima, 2018. En: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/publicaciones/rutas-para-la-implementacion-del-plan-nacional-de-accion-de-empresas-y-derechos-humanos-en-el-peru/>

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP) (2021). Seguridad y Derechos Humanos: Insumos para la construcción del diagnóstico y línea de base del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú. En: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/publicaciones/seguridad-y-derechos-humanos-insumos-para-la-construccion-del-diagnostico-y-linea-de-base-del-primer-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-de-peru/>

Luque Armestar, Liliana Andrea (2022). « L'affaire de La Oroya au Pérou à la lumière de l'obligation de prévention des États à l'égard des activités des entreprises ». Trabajo de fin de Máster. USL-Bruxelles, U. Namur, UCLouvain.

Luque Armestar, Liliana Andrea (2026). Ampliación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025: un año más para "culminar su ejecución y consolidar los avances alcanzados". En Boletín Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP). En: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/ampliacion-del-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025-un-ano-mas-para-culminar-su-ejecucion-y-consolidar-los-avances-alcanzados/>

Matsumoto, Akane; Gamarra, Marco; Verset, Laure y Pérez-Sánchez, Alexia. Planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos: un análisis comparativo de la responsabilidad empresarial. University of Essex y Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C., Colchester, United Kingdom y Mexico City, Mexico, 2022; disponible en: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/05/ProDESC-and-the-Human-Rights-Centre-at-the-University-of-Essex-Planes-nacionales-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-un-analisis-comparativo-de-la-responsabilidad-empresarial-December-2022.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025, Lima, 2021; disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2399831/Plan%20Nacional%20de%20Acci%C3%B3n%20sobre%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos%202021-2025.pdf?v=1636730881>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Observaciones sobre la situación de los derechos humanos en el contexto de las protestas en Perú, 19 de octubre de 2023; disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/countries/peru/Peru-Report-2023-10-18-SP.pdf>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Estudios de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú, Paris, 2020; disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2020/06/oecd-responsible-business-conduct-policy-reviews-peru_75d7c108/a14a00bd-es.pdf

Pesce González, Dante. Sobre la obligatoriedad de la debida diligencia sobre empresas y derechos humanos en Perú. En: Fernández-Maldonado, Enrique (comp.), Conducta empresarial responsable y derechos humanos. Normas vinculantes y debida diligencia, Universidad Antonio Ruiz de Montoya y Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú Equidad, Lima, 2022, pp. 10 y ss.; disponible en: <https://equidad.pe/wp-content/uploads/2022/12/Conducta-Empresarial-Responsable-y-DDHH-web.pdf>

Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú y Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú Equidad. Informe sobre los avances de la implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, Lima, 2023; disponible en: <https://equidad.pe/publicacion/informe-sobre-los-avances-de-la-implementacion-del-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025/>

Relatoría Especial sobre Derechos Sociales, Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares interamericanos, Washington D.C., 2019; disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>

Rodríguez Gómez, Edgardo. La eficacia del consenso de las redes de actores de políticas públicas en la elaboración del primer Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú. En: Chunga Fiestas, Federico (editor), Políticas públicas y planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos en Latinoamérica. Programa Estado de Derecho para Latinoamérica de la Fundación Konrad Adenauer, Bogotá, DC, 2023, pp. 295-346; disponible en: https://media.business-humanrights.org/media/documents/POLITICAS_PUBLICAS_LATINOAMERICA_MARZO_7_DE_2023_-_DIGITAL_compressed.pdf

Zambrano Huarcaya, Mayra (2021). "Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos: retos y oportunidades". En: Derecho, Ambiente y Recursos Naturales. Empresas y Derechos Humanos; disponible en: <https://dar.org.pe/plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-retos-y-oportunidades/>

ANEXO N° 1

LISTAS DE PARTICIPANTES EN TALLERES

1. Taller de evaluación con representantes de la sociedad civil y organizaciones indígenas sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 10 de octubre de 2025

Lugar: La Casa de Fray Bartolomé – Cusco

Con el apoyo de la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos y CooperAcción

N°	INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN
1	Movimiento CALHEI Apurímac
2	Frente Feminista DIVERSX
3	FERIL Cusco
4	Proyecto Ciudad Cachendo - Arequipa
5	Federación Departamental de Campesinos del Cusco
6	Federación de Jóvenes de Haqira
7	Asociación Departamental de Mujeres Campesinas – Puno
8	Federación Agraria y Ambiental de Moquegua
9	Federación de Mujeres Indígenas Aymaras – Lupaca -Puno
10	Consejo Machiguenga del Río Urubamba
11	Asociación de Mujeres de Puno
12	Valle de Tambo
13	Colaboración Fundación Friedrich Ebert y Red Peruana por una Globalización con Equidad
14	Comunidad Campesina de Asacasi
15	Asociación de Mujeres Defensoras del Territorio y Cultura K'ana
16	Federación Provincial de Mujeres de Cotabambas
17	Plataforma de Afectados por Metales Tóxicos de Espinar
18	Comunidad Campesina Alto Huarca
19	Frente Único de Defensa de los Intereses de la Provincia de Espinar
20	Frente Único de la Juventud Espinarenses K'ana

21	Alianza Internacional para la Conservación Ambiental
22	Voces que Retumban
23	Jandemayta San José
24	Asociación Pro Derechos Humanos
25	Comunidad Campesina de CCollana
26	Junta de Residentes Comunidad Campesina Challhuahuacho-Chumbivilcas

2. Taller de evaluación con representantes del sector sindical sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 21 de octubre de 2025

Lugar: Chiclayo

Con el apoyo de la Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos y Perú Equidad

1	Sindicato de Trabajadores de Agrícola del Chira Caña Brava
2	Sindicato de Trabajadores de Agroaurora S.A.C.
3	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. base Piura
4	Sindicato de Trabajadores de Empresa Agrícola Tungasuca
5	Sindicato de Trabajadores de Banano Orgánico Señor de Chocán
6	Sindicato de Trabajadores de Agroindustrias AIB S.A.
7	Sindicato de Trabajadores Hortifrut
8	Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria
9	Federación de Trabajadores del Sector Agroindustrial
10	Sindicato de Trabajadores de Bayer Vegetales
11	Sindicato de Trabajadores Palma Espino Shanusi
12	Sindicato Único de Trabajadores de Pampa Baja
13	Sindicato Agrícola Chapi

3. Taller de evaluación con representantes de sindicatos, sociedad civil y Estado sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 10 de noviembre de 2025

Lugar: Hotel Las Flores de Ica

Con el apoyo de la Misión Técnica en Perú de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

1	Sindicato de Trabajadores de Exportadora Frutícola del Sur
2	Representantes de pequeños agricultores
3	Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza
4	Municipalidad Provincial de Ica
5	Comisión de Derechos Humanos de Ica
6	Sindicato de Trabajadores del Comité de Lucha de Agroexportación de Ica

4. Taller de evaluación con representantes del sector sindical sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 17 de noviembre de 2025

Lugar: Sede de la Organización Internacional del Trabajo en Lima

Con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo – Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe

1	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
2	Confederación General de Trabajadores del Perú
3	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
4	Central de Trabajadores del Perú

5. Taller de evaluación con representantes del sector de la sociedad civil sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 21 de noviembre de 2025

Lugar: Auditorio de la Fundación Friedrich Ebert – Perú

Con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert – Perú

1	Instituto Peruano de Empresas y Derechos Humanos
2	Grupo de Diálogo, Minería y Desarrollo Sostenible
3	Escuela para el Desarrollo
4	Asociación COOPERACION
5	PERÚ EQUIDAD
6	Red Peruana por una Globalización con Equidad

6. Taller de evaluación con representantes del Estado sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 24 de noviembre de 2025

Lugar: Sala PNUD – Miraflores, Lima

Con el apoyo de la Misión Técnica de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Perú

1	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre
2	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
3	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
4	Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes
5	Central de Compras Públicas
6	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
7	Superintendencia Nacional de Migraciones
8	Agencia de Promoción de la Inversión Privada
9	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
10	Ministerio de Defensa
11	Punto Nacional de Contacto-PROINVERSIÓN

7. Taller de evaluación con representantes del sector sindical sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 25 de noviembre de 2025

Lugar: Hotel Qallwa- Pucallpa

Con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert – Perú

1	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
2	S. DE LA FEDERACIÓN RU
3	Central Autónoma de Trabajadores del Perú – Región Ucayali
4	FEDERACIÓN FUCAC
5	Sindicato de Trabajadores de Servicio Público de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo
6	Confederación General de Trabajadores del Perú

8. Taller de evaluación con representantes del sector empresarial sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 26 de noviembre de 2025

Lugar: Sala del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP

Con el apoyo del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP

1	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
2	INSUCO Perú S.A.C.
3	RESPONDE S.A.C.
4	Anglo American
5	Asociación de Gremios de Productores Agrarios del Perú

9. Taller de evaluación con personas expertas sobre la implementación del PNA 2021-2025

Fecha: 27 de noviembre de 2025

Lugar: Sala del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP

Con el apoyo de Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP

1	Edgardo Rodríguez Gómez
2	Molvina Zeballos
3	Pablo Rojas
4	Alicia Abanto

Adicional: Entrevistas a representantes de gremios empresariales y cámaras de comercio de regiones:

1	Comité de Empresas y Derechos Humanos de la Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ica	10 de noviembre de 2025 (presencial)
2	Cámara de Comercio y Producción de Piura	24 de noviembre de 2025 (virtual)
3	Comité de Empresas y Derechos Humanos de la CONFIEP	10 de diciembre de 2025 (virtual)

ANEXO N° 2

OFICIO DE RESPUESTA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LOS AVANCES Y RETOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PNA 2021-2025



PERÚ

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia

Dirección General de Derechos Humanos

Dirección de Políticas y Gestión en Derechos Humanos

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Miraflores, 04 de diciembre de 2025

CARTA N° 107-2025-JUS/DGDH-DPGDH

Señora

LILIANA ANDREA LUQUE ARMESTAR

Investigadora

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú – IDEHPUCP

Presente. -

- Asunto** : Pedido de información sobre el cumplimiento de metas de competencia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Referencia** : Carta N° 11-2025-IDEHPUCP (02/10/2025)
Carta N° 04-2025-IDEHPUCP (25/11/2025)

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y, a su vez, por especial encargo del Director General de Derechos Humanos, procedemos a informar y dar respuesta al requerimiento de información en torno al cumplimiento de metas de competencia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) formulado a través de los documentos de la referencia.

Sobre el particular, a razón de las gestiones y coordinaciones realizadas en virtud del monitoreo y seguimiento de la atención otorgada al Plan Nacional de Acción Empresas y Derechos Humanos 2021 – 2025¹, de las 162 Metas en las cuales el MINJUSDH se encuentra involucrado, se reporta un nivel de avance de: 69 metas cumplidas (42.59 %), 59 metas en proceso (36.42 %), 33 metas pendiente de cumplimiento (20.37%), y 1 meta inviable (0.62 %). Ver ANEXO I.

Es pertinente recalcar que, considerando la vigencia del instrumento de gestión, y en tanto desde la Dirección de Políticas y Gestión en Derechos Humanos de la Dirección General de Derechos Humanos se viene realizando el seguimiento y monitoreo del avance y cumplimiento de las acciones y metas; la información irá variando en cuanto se reporten niveles de avance en su cumplimiento.

¹ Aprobado a través del Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 11 de junio de 2026.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General
de Derechos Humanos

Dirección de Políticas
y Gestión en Derechos
Humanos

Finalmente, de mediar alguna consulta, inquietud y/o duda, agradeceré pueda realizar la consulta correspondiente al correo electrónico mpeceros@minjus.gob.pe o a los números de celular 997815779.

Sin otro particular.

Atentamente,



Firmado digitalmente
por REATEGUI
RENGIFO Diego Martin
FAU 20131371617 soft
Fecha: 2025.12.04
18:55:42 -05'00'

DIEGO MARTÍN REÁTEGUI RENGIFO
Director de Políticas y Gestión en Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la tercera Disposición Complementaria final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sqd.minjus.gob.pe/qesdoc_web/login.jsp e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o https://sqd.minjus.gob.pe/qesdoc_web/verifica.jsp e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda.



PERÚ

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia

Dirección General de Derechos Humanos

Dirección de Políticas y Gestión en Derechos Humanos

ANEXO I

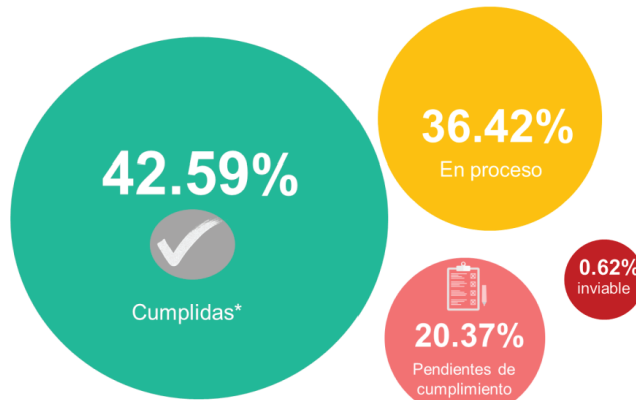
Nivel de avance del cumplimiento del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2024-2025 – Metas de competencia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH)

a) Nivel de cumplimiento de metas MINJUSDH 2021-2025 (Número de metas)



Cumplidos	En proceso	Pendiente de cumplimiento	Inviabile	Total
69	59	33	1	162

b) Implementación de metas MINJUSDH 2021-2025 (porcentaje)



*Metas cumplidas, cumplidas parcialmente

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la tercera Disposición Complementaria final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sqd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/login.jsp e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o https://sqd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/verifica.jsp e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda."

c) Estado de cumplimiento de metas desglosado por año (2021-2025) (número)



Año	Cumplidos	En proceso	Pendiente de cumplimiento	Inviabile	Total
2021	13	3	2	-	18
2022	18	14	9	-	41
2023	13	12	12	1	38
2024	13	11	10	0	34
2025	12	19	-	-	31

d) Estado de cumplimiento de metas desglosado por año (2021-2025) (porcentaje)



Año	Cumplidos	En proceso	Pendiente de cumplimiento	Inviabile	Total
2021	72.2%	16.7%	11.1%	-	100%
2022	43.9%	34.1%	22%	-	100%
2023	34.2%	31.6%	31.6%	2.6%	100%
2024	38.2%	32.4%	29.4%	-	100%
2025	38.7%	61.3%	-	-	100%

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la tercera Disposición Complementaria final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/login.jsp e ingresando el Tipo de Documento, Número y Rango de Fechas de ser el caso o https://sgd.minjus.gob.pe/gesdoc_web/verifica.jsp e ingresando Tipo de Documento, Número, Remitente y Año, según corresponda."

Con el apoyo de:



Financiado por
la Unión Europea



Organización
Internacional
del Trabajo

CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



ISBN: 978-9972-43-063-3



9 789972 430633