



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos

MEMORIA DE LA PRIMERA MESA MULTIACTOR PARA LA ELABORACIÓN DEL

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS LINEAMIENTO ESTRATÉGICO N° 5 DEL PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2018-2021 APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 002-2018-JUS

Relatores

Fiorella ATAY CALLA
Dany CRUZ-GUERRERO
Eduardo VARGAS

Jesús María, 27 de marzo de 2019



**Empresas y
Derechos Humanos
Perú**

Plan Nacional de Acción al Bicentenario



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos

INTRODUCCIÓN

La Primera Mesa Multiactor (PMM) para la elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos se realizó en el auditorio de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, Zona Registral IX, Av. Rebagliati 561, Jesús María. Miércoles, 27 de marzo de 2019. Desde las 10:00 a.m. hasta las 12.00 del mediodía.

Integraron el panel de expositores: **PEDRO GRÁNDEZ CASTRO**, Director General de la Dirección General de Derechos Humanos; **EDGARDO RODRÍGUEZ GÓMEZ**, Director de la Dirección de Políticas y Gestión de Derechos Humanos; y, **FEDERICO CHUNGA FIESTAS**, Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos. Asistieron más de [76 representantes](#) de las instituciones estatales, de las empresas, de las organizaciones de la sociedad civil y de las agencias de cooperación internacional.

El presente documento recoge la secuencia de las intervenciones de los actores presentes en la PMM. No pretende ser una transcripción fiel y textual de las intervenciones orales de los participantes, sino una ayuda memoria que contribuya al registro de las ideas centrales y los focos de interés temático manifestados por los asistentes en el desarrollo de la mesa. Metodológicamente, por eso, se privilegia la paráfrasis y el estilo indirecto al tiempo que se procura evitar la glosa y el escolio.

La Primera Mesa Multiactor para la elaboración del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos se dividió en tres partes. En la primera parte, Pedro Grández Castro y Federico Chunga Fiestas, los representantes de la Dirección General de Derechos Humanos, expusieron el contenido del documento **Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (Implementación del Lineamiento N° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021)**. En la segunda parte los panelistas atendieron a las preguntas y comentarios de los representantes de las instituciones estatales, de las empresas, de las organizaciones de la sociedad civil y de las agencias de cooperación internacional. En la tercera parte, Edgardo Rodríguez Gómez, en representación de la Dirección General de Derechos Humanos, hizo una síntesis de la jornada, recogió los principales aportes y clausuró la reunión.

A continuación ofrecemos un resumen de las intervenciones orales.

**PERÚ**Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la JusticiaDirección General de
Derechos Humanos

PRIMERA PARTE.

EXPOSICIÓN DEL DOCUMENTO METODOLOGÍA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (IMPLEMENTACIÓN DEL LINEAMIENTO N° 5 DEL PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS 2018-2021).

Ponente:

PEDRO GRÁNDEZ CASTRO, Director General de la Dirección General de Derechos Humanos

El PNA no va a añadir normas nuevas. Va consolidar las ya existentes. Compromiso de un plazo razonable. Hacia finales de año debe estar listo el Plan. Producto del consenso y del diálogo honesto, razonable, racional, constructivo. La argumentación crítica es un ejercicio de la libertad y del interés cooperativo que busca el acuerdo para la sana convivencia. Ayuda a identificar las finalidades para coordinar las metas que consoliden una sola meta.

Ponente:

FEDERICO CHUNGA FIESTAS, Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

Introducción

Invita a los presentes a mejorar el [método implementado para la elaboración del PNA](#). Explica que la PMM conforma un grupo de trabajo para elaborar el PNA, que está en continua evolución. Luego de hacer referencia a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, apunta que se busca la mayor coordinación institucional posible, puesto que se trata de un proceso participativo que implica la asunción de compromisos que requerirán de supervisión y monitoreo continuos. A través de la [metodología para la elaboración del PNA](#), el Minjus busca tender canales y puentes para el intercambio de experiencias en buenas prácticas de gestión, tanto pública como privada, que contribuyan al fortalecimiento del sistema democrático en el Perú. A nivel internacional hay avances que se pueden aprovechar para ilustrar el contexto interno, de modo que sea posible reconocer las brechas que hay que cubrir para usar más eficientemente los recursos disponibles. La elaboración del Plan involucra a la ciudadanía. Los lineamientos generales que sigue la producción del Plan tienen como marco, entre otros, la promoción de la cultura de los derechos humanos, el diseño de políticas empresariales y buenas prácticas, en la Empresa y en el Estado, el diseño de mecanismos de reparación, etc. La mesa de trabajo está integrada por representantes de 16 ministerios de parte del Estado y se busca la participación de los órganos autónomos (Defensoría del Pueblo, Poder Judicial, otros), así como de las empresas, ya de forma individual, ya de forma conjunta y organizada a través de consorcios, gremios, etc. Tarea pendiente es explicitar la política de derechos humanos que orienta las prácticas empresariales hasta la fecha. Las organizaciones de la Sociedad Civil están invitadas para que aporten insumos críticos. Las universidades pueden brindar apoyo técnico y respaldo institucional para la fase de investigación, recopilación de datos y sistematización. Las organizaciones internacionales también son aliadas estratégicas. Está pendiente tomar contacto con ONPE, que puede aportar con su base de datos.

Etapas del Plan

La elaboración del Plan se realiza en dos etapas. En la primera etapa, que se desenvuelve de abril a julio, se plantea el diseño de la metodología para la elaboración de la línea de base. En la segunda

**PERÚ**Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la JusticiaDirección General de
Derechos Humanos

etapa, que va de julio a diciembre, se procede a la socialización crítica, la réplica de las instituciones convocadas y, finalmente, la aprobación del Plan. Es importante darle calidad al proceso y que se desarrolle con plazos razonables, aunque estos pueden ampliarse discrecionalmente y con moderación. Transversal al proceso de elaboración del Plan son las sesiones participativas de capacitación, estudio y conocimiento de los PREDH. Los actores aportan espacios para dichas actividades. Especialmente los regionales, de manera que se capte la inquietud regional que posibilite la comprensión nacional integral: se trata de un Plan bienal que si bien no puede desentenderse de la coyuntura, tampoco puede anclarse y limitarse a ella. Los cursos virtuales y presenciales, así como los talleres, conversatorios, mesas redondas, mesas de trabajo y otras formas distintas y alternativas de trabajo en grupo y capacitación servirán al trabajo de sensibilización de la ciudadanía y la empresa en derechos humanos.

Temas

La base que sirve de punto de partida es el [Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú.](#) Dicho informe verifica hechos y hace recomendaciones sobre 17 temas, de modo que brinda un insumo de partida para el diagnóstico, en la medida que ayuda a establecer una agenda de derechos humanos para las empresas. La problemática involucra los derechos de las personas con discapacidad, reconoce la alta tasa de informalidad laboral y señala que los proyectos de desarrollo a gran escala tienen gran impacto en el medio ambiente y en el surgimiento de la conflictividad social. Sobre ello, el Plan se elabora, además, a partir del reconocimiento de la necesidad de establecer la transparencia como política de Estado. Para procesar y sistematizar la gran cantidad de información disponible se solicita la ayuda de las universidades y su pericia: hasta la fecha se cuenta con la colaboración confirmada y ya activa de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, la Universidad del Pacífico y la Pontificia Universidad Católica del Perú. También se convoca a los institutos técnicos y tecnológicos a que hagan sus aportes a la elaboración del Plan. Son bienvenidas las sugerencias de todos los actores. Se espera que contribuyan al reconocimiento de las prioridades que deben establecerse en la línea de base. Se espera, en ese sentido, que todos los actores aporten insumos e información para la línea de base, de modo que esta sea sólida, consistente, orgánica y coherente.

Mesa multiactor

El Plan se elabora a partir del diálogo amplio, inclusivo, participativo, respetuoso de las diferencias, que facilite y favorezca la escucha mutua y que busque el entendimiento compartido. Se trata de reconocer las prioridades objetivas de acuerdo al diagnóstico real, veraz y verificable, más allá de las percepciones parciales, incompletas y simplificadoras. Los derechos humanos, después de todo, son un asunto complejo que requiere de un elevado nivel de abstracción. Pero no es solamente un problema teórico, sino, ante todo, práctico: se procura que las vulneraciones a los derechos humanos se reduzcan al mínimo y, eventualmente, desaparezcan para dar paso al goce pleno de los derechos. La diversidad enriquece el proceso y es clave para comprender la complejidad. La gestión por resultados y el enfoque transversal de los derechos humanos en la práctica empresarial puede contribuir decididamente a una comprensión cada vez más integral del desarrollo. Se trata, en esa línea, de sincerar el conocimiento de la realidad a través de métodos participativos, interdisciplinarios e integradores. Cuando se toma conciencia de qué se sabe y qué no se sabe se está en mejor aptitud de reconocer las prioridades en la investigación, de la investigación. El Plan propone dos años de trabajo intenso para apuntalar la inserción de los Principios Rectores en las prácticas empresariales que se realizan en la realidad peruana. Hay que ver, entonces, qué cosas son realizables y qué cosas no: hay que ser realistas y prácticos en las metas. En aras de brindar la máxima transparencia al proceso de elaboración del Plan, la información que se vaya acumulando progresivamente a los avances de la investigación estará disponible en el Observatorio de Derechos Humanos, que a la fecha se encuentra en fase de prueba. Por lo demás, hasta la fecha se ha sostenido más de 50 reuniones de trabajo. Hace falta difundir más los Principios Rectores y, en esa lógica, sensibilizar a la ciudadanía en la relación

**PERÚ**Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la JusticiaDirección General de
Derechos Humanos

entre las empresas y los derechos humanos. Hasta aquí el recuento de los avances. El objetivo de la reunión es solicitar apoyo para mejorar el documento.

Resumen

La metodología y el desarrollo del Plan requieren de un diálogo multiactor para el logro de consenso. Este plan no parte de cero, ya que existen esfuerzos para el vínculo de empresas y derechos humanos. Muestra de ello es el apoyo de Organismo Internacionales. Por consiguiente, se hace un llamado a los actores para facilitar espacios, sobre todo regionales. El proceso está enfocado en gestión por resultados, que permitirá obtener resultados directos para medir el impacto en los derechos de las personas. El diálogo y espacio multiactor se constituyen como formas legítimas para lograr el Plan.

SEGUNDA PARTE INTERVENCIONES DE LOS ASISTENTES

Primera ronda

NILDA ROJAS, representante de APRODEH

Manifiesta preocupación por la situación de Las Bambas. Indica que la ausencia del MINJUS, que no está liderando la negociación en Las Bambas, de algún modo deslegitima el proceso del PNA. Crítica el proceso metodológico porque no se percibe ni el cómo ni el qué se va a recoger de las instituciones convocadas a la elaboración del Plan. Expresa que APRODEH apuesta por instrumentos vinculantes.

JAVIER MUJICA, representante de Perú EQUIDAD

Señala que hay cuestiones previas que facilitarían el proceso, como información disponible sobre el estado de los derechos humanos en el Perú. Propone que se explicita la relación del proceso de elaboración del Plan con los conflictos sociales activos y vigentes. Respalda la posición de APRODEH en la crítica de la metodología. Señala algunas ausencias. Indica, en ese sentido, que, a pesar de la amplitud de la convocatoria, llama la atención la ausencia del Ejecutivo en la mesa, sobre todo si se considera que sus actos tienen gran impacto en el ejercicio y goce de los derechos humanos. Tampoco está presente el Ministerio de Defensa. No están representados, tampoco, los micro y pequeños empresarios. Por otro lado, en relación con los temas seleccionados, interesa saber cómo se integra en el Plan el derecho al acceso a la justicia supranacional. Perú es el país con más denuncias y con más sentencias en el Sistema Interamericano, la mayoría por vulneraciones a los derechos de los pueblos indígenas que afectan la gobernanza territorial o a consecuencia del impacto de las industrias extractivas, la informalidad laboral (que es un problema, no derecho). Además, también hay que considerar la seguridad y la salud en el trabajo, la alta siniestralidad (que es un aspecto no considerado) y la cooperación y la garantía de los derechos humanos en el establecimiento de relaciones extraterritoriales a través de tratados de libre comercio.

PATRICIA OTERO, representante de Cáritas del Perú

Considerando la existencia de órganos como el Acuerdo Nacional, Políticas Públicas y CEPLAN, pregunta cómo se engancha el Plan con los instrumentos ya disponibles para la promoción, difusión y defensa de los derechos humanos en el Perú. Saluda la convocatoria para el trabajo en equipo. Indica que el Ministerio de Trabajo y la Red de Pacto Global (CONFIEP) han elaborado un diagnóstico a cerca del estado de los derechos laborales, que considera los estándares laborales y sociales y que

**PERÚ**Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la JusticiaDirección General de
Derechos Humanos

puede ser útil para elaborar un estado de la cuestión preliminar. Hay que tener en cuenta, además, las consecuencias de la minería informal y su impacto en las violaciones de derechos humanos, así como su repercusión en la crisis socioambiental. Es importante, por eso, contar con la presencia del Ministerio de Ambiente. Sobre el proceso metodológico, pregunta si hay presupuesto, cuántos pasos implica, qué se va a recoger, qué se va a hacer, a qué se va a llegar, etc., y recomienda que todo ello sea lo más explícito posible. Con pautas metodológicas claras se puede garantizar el mejor ejercicio del derecho de expresión y canalizar mejor los esfuerzos hacia la acción conjunta.

MIGUEL BARBOZA, representante de EarthRights International

Respaldar las observaciones sobre cómo establecer una metodología clara. Saluda que haya una convocatoria amplia. Recomienda insistir en los derechos de las personas con discapacidad y grupos vulnerables en las empresas. Señala que la CNDHH puede ayudar a una coordinación descentralizada que permita llegar a las organizaciones de base. Trae a colación los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos para preguntar qué se espera de la sociedad civil al respecto. Sobre los temas preliminares propuestos, advierte que no se percibe suficientemente el tema medioambiental y el cambio climático, donde las empresas y el Estado tienen una agenda pendiente. Pregunta también qué metodología emplearán las universidades y la sociedad civil para hacer llegar sus observaciones a la mesa. Finalmente, llama la atención sobre la ausencia de las organizaciones financieras.

CRISTOPH SOMMER, representante de la Embajada de Suiza

Solicita que se tome en cuenta cómo se vinculará a las empresas privadas de seguridad: ¿con cuál tema se las vinculará especialmente?

Respuesta a las intervenciones de la primera ronda

FEDERICO CHUNGA FIESTAS, Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.

Agradece los aportes de las intervenciones: son bienvenidos y serán tomados en cuenta para precisar el método. Informa que hay coordinaciones en curso para determinar cómo se va a hacer. Hay coordinaciones con Chile para una primera capacitación (curso virtual). Las embajadas también están aportando. En reciente viaje a Londres se sostuvieron conversaciones con organizaciones especializadas. También hay coordinaciones en curso con empresas para capacitación. Los temas son todavía objeto de evaluación. Es importante definir la incorporación de los órganos autónomos (PJ, Congreso, etc.), puesto que la experiencia enseña que hay un alto grado de incumplimiento de compromisos y, además, su autonomía es inalienable. La participación del Poder Judicial es importante porque por él pasan los mecanismos de remediación. Sobre los temas del diagnóstico, el punto de partida, insiste, en el Informe del Grupo de Trabajo de la ONU en su visita al Perú. La lucha contra la corrupción es incorporación del MINJUS. En relación con la participación de las MYPES, se ha solicitado apoyo a Perú Cámaras y al Ministerio de Trabajo para que brinden espacios de coordinación. Naturalmente, se contempla la gobernanza territorial, la informalidad laboral, la minería ilegal, la tala ilegal, la trata de personas. La cuestión, con relación al Plan, es averiguar cuál es la forma más adecuada de mirarlos. CEPLAN está considerado entre los actores. Se evalúa cómo incorporar el Acuerdo Nacional. Hay temas pendientes con las universidades: cómo se va a recoger la información. Informa que todos los insumos van a ser públicos, así los actores podrán saber qué hay, qué no hay, el rigor de la información, etc., de modo que pueda haber respuesta crítica. Se abrirá, para ello, canales de diálogo y comunicación, vía correo, teléfono, plataformas virtuales, etc. Informa también que se necesitan espacios para la capacitación e invoca la ayuda de los actores con la apertura de sus espacios. La Dirección General de Derechos Humanos va a socializar la información: al final de la sesión se compartirá el documento en formato Word para que los actores lo revisen empleando la herramienta control de cambios.

**PERÚ**Ministerio
de Justicia
y Derechos HumanosDespacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la JusticiaDirección General de
Derechos Humanos

PEDRO GRÁNDEZ CASTRO, Director General de la Dirección General de Derechos Humanos
Agradece las intervenciones y los comentarios. Advierte que no habrá consenso universal. Reconoce que es interés del MINJUS que haya un horizonte normativo y vinculante: hay que apuntar hacia ello de forma progresiva. CEPLAN es un aliado. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos necesitan una mayor inserción: de eso se trata. Hay que avanzar: esa es la posición del Estado. No hay que olvidar, sin embargo, que el contenido del Plan es una meta del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, meta formulada en el Lineamiento N° 5. EL PNA considera tanto la agenda internacional como la agenda nacional en derechos humanos. La lógica del PNA implica una estrategia participativa que queremos mejorar y desarrollar con sus aportes.

Segunda ronda

CARLOS SCERPELLA, representante de Newmont-Yanacocha

Recomienda que el enfoque de derechos humanos sea integral y que se comprenda a todos los derechos humanos en la agenda temática.

ROSA VALLEJOS, representante de Save the Children en Perú.

Agradece la invitación y saluda la iniciativa del MINJUS de elaborar un Plan. Señala que existen vulneraciones de los derechos de los niños por parte de las empresas y que hace falta profundizar en la relación entre los derechos de los niños y las empresas. Es importante el trabajo de la academia al respecto y recomienda que esta asuma una labor articuladora de los esfuerzos de la sociedad civil y las organizaciones de base.

GAHELA CARI CONTRERAS, representante de FENMUCARINAP

La comunidad LGBTI denuncia casos de discriminación por género en las empresas. No es un tema aislado: la casuística pone al descubierto la transfobia y el racismo como elementos naturalizados en la empresa, que tienden a convertirse en estructurales. ¿Qué labor desempeña la universidad en el combate contra el racismo? Reflexiona sobre la diversidad de identidad, la inconmensurabilidad de la persona humana y los mecanismos ideológicos de la cultura represiva instalada en la empresa. A falta de un aparato crítico, el empresariado calla frente al racismo contra la comunidad trans. Sugiere, por eso, desarrollar medidas preventivas, puesto que no se trata de penalizar, porque a la larga lo único que se consigue es ampliar el ciclo de la violencia incorporando nuevas víctimas, sino que, antes bien, se trata de evitar las situaciones discriminatorias y vulneratorias. Hay, pues, una tarea pendiente de concientización y sensibilización. El Plan apuesta por recuperar la calidad humana. Es necesario elaborar también protocolos de atención y abordaje en casos de discriminación que implementen lineamientos para el goce pleno de los derechos humanos. Sugiere sesiones con poblaciones vulnerables para ampliar el foco de las propuestas. Hay propuestas surgidas de las bases que podrían incorporarse al Plan. Solicita contacto directo con la Coordinación General del Plan para informar con más detalles sobre dichas propuestas.

BEATRIZ CORTEZ, representante de la Red Muqui

Saluda la presencia de los actores. Pregunta en relación con la Academia (universidades e institutos relacionados con las empresas) si no hay conflictos de interés y cómo se hará para evitar posibles conflictos. Sobre el tema 15: Evaluaciones de impacto ambiental, social y en materia de derechos humanos, plantea tres aspectos que la Red Muqui considera claves: la desnaturalización de las normas ambientales e instrumentos de gestión (existen normas que autorizan la violación de los derechos humanos), la desregulación de la propiedad comunal y, por último, el uso de la fuerza. Pregunta, en ese sentido, ¿qué va a pasar, especialmente, con las normas que autorizan la vulneración de derechos humanos?



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos

ANA MARÍA WATSON, representante del Grupo Iniciativa por los Niños-GIN

Recuerda que en marzo de 2020 se debe presentar ante la ONU el informe sobre situación de la infancia en el Perú. Es una razón adicional para incluir los derechos de los niños en el Plan.

WENDY ZILLICH, representante de ACNUD

Pregunta cómo se va a considerar la situación de la población extranjera que, por falta de conocimiento de sus derechos, se halla sometida a situaciones de gran explotación. Propone que la situación de la población migrante sea transversal al enfoque del Plan.

JOSÉ VILLALOBOS, representante de Vigencia.

Los adultos mayores son un grupo social etario que merece una consideración más objetiva y realista. Frente al envejecimiento acelerado de la población americana, por eso, ¿cómo se van a cautelar sus derechos? El 40% de las personas adultas mayores tiene una pensión, pero no se sabe de qué vive el 60% restante. ¿Qué se tiene previsto incluir en el Plan acerca de los derechos humanos de las personas mayores?

Respuesta a las intervenciones de la segunda ronda

FEDERICO CHUNGA FIESTAS, Coordinador General del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos

Incorporamos la propuesta de Save the Children. Invita a Gahela a crear el espacio para atender la problemática de la población trans con respecto a las empresas. Las universidades tienen trayectoria, prestigio y seriedad y garantizan proceder siempre con transparencia. Su aporte científico proveerá de documentos técnicos para el trabajo de la DGDH. Se hará lo posible para evitar los conflictos de interés y se los abordará frontalmente en caso de que lleguen a presentarse. Por lo demás, está en curso la recopilación de las recomendaciones internacionales sobre empresas y derechos humanos. Finalmente, la Coordinación del Plan trabaja actualmente en el análisis comparativo de los planes disponibles hasta hoy.

EDGARDO RODRÍGUEZ GÓMEZ, Director de la Dirección de Políticas y Gestión de Derechos Humanos
Recuerda que estamos en la fase inicial el proceso. Con la instalación de esta mesa se está avanzando en la implementación del PNDH 2018-2021. La presente experiencia de trabajo incorpora muchos más actores de los tradicionales a nuestro sector. Es una necesidad apremiante que el diálogo sea alturado, abierto y de buena fe. Acota que el Perú es un país que avanza en la profundización de los derechos humanos, aunque aún quedan grandes desafíos por superar. Conviene tener en cuenta que el Plan será un instrumento surgido de una primera experiencia y que habrá, más adelante, otras versiones. El desarrollo económico requiere sostenibilidad, por eso mismo tiene que ser integral, social y sostenible.

TERCERA PARTE CIERRE Y CLAUSURA DE LA REUNIÓN



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos

PEDRO GRÁNDEZ CASTRO, Director General de la Dirección General de Derechos Humanos.
Cede la palabra a Eduardo Vega Luna.

EDUARDO VEGA LUNA, representante del Instituto de Ética y Desarrollo de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

Saluda a los asistentes. Agradece la invitación a nombre de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Agrega tres cosas sobre lo ya dicho. En primer lugar: la experiencia de los países de la región; es una tarea complicada, nada sencilla, y es fácil, por eso, caer en la contradicción y en la controversia; hay, empero, voluntad de diálogo que refleja y consolida una apuesta sincera por sacar adelante la primera fase del Plan. Recalca que será un trabajo continuado. Resalta la voluntad de participar del Estado, la Empresa y la Sociedad Civil. En segundo lugar: hay riesgo de que el diagnóstico no prospere si la información no es fidedigna y veraz; hay que distinguir esa información objetiva de las opiniones parciales y limitadas, que pueden conducir a entrapamientos y falsos dilemas. Finalmente, recomienda hacer el esfuerzo crítico de identificar los temas que puedan significar un cambio concreto y real, sobre todo si se tiene a la vista que el contexto actual es complicado, como lo pone de manifiesta el conflicto que se desarrolla en Las Bambas). El Instituto de Ética y Desarrollo está abierto y con la mejor disposición para atender a los actores.

PEDRO GRÁNDEZ CASTRO, Director General de la Dirección General de Derechos Humanos.

Los aportes son positivos. Tres ámbitos se perciben en las intervenciones. Primero: ¿quienes participan? La sociedad en su conjunto. Ni la mesa ni el Plan son espacios excluyentes ni exclusivos. Se busca la mayor participación posible. Segundo: ¿qué?, ¿de qué se trata? Es decir, cuál es la agenda temática. Al respecto, conviene anotar que este es el primer plan y, por eso mismo, no tiene vocación exhaustiva; antes bien, tiene carácter exploratorio e indagativo. Hay que tomarlo, pues, como punto de partida: eso es lo más objetivo en este momento del proceso. Tercero: ¿cómo? A través de la metodología participativa, que sea crítica, autocrítica y dialógica. Por lo demás, hay varios niveles metodológicos que se irán aclarando conforme vayamos profundizando en el diálogo.



**Empresas y
Derechos Humanos
Perú**

Plan Nacional de Acción al Bicentenario