



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial
de Derechos Humanos y
Acceso a la Justicia

Dirección General de
Derechos Humanos

**MEMORIA
CONVERSATORIO “BUENAS PRÁCTICAS EN DERECHOS
HUMANOS DEL SECTOR EMPRESARIAL”**

**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**

Relatora

MÓNICA PECEROS SUAREZ

**Miércoles, 04 de marzo de 2020
Auditorio del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipión Llonca 350 - Miraflores**

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

INTRODUCCIÓN

Este evento fue una actividad de capacitación organizada por la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en coordinación con el Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), la Unión Europea en el Perú, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP). Contó además con la participación de representantes del Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, Socios Perú, Coca Cola, Yanacocha y G4S.

Su principal objetivo fue dar a conocer a los actores que participan en el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) y a la ciudadanía en general, las buenas prácticas en derechos humanos que han sido implementadas por el sector empresarial y que podrían ser replicadas en el PNA. Asimismo, se abordó el tema de responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y la presentación de los resultados del Estudio de Confiep sobre buenas prácticas en derechos humanos del sector empresarial.

La inauguración estuvo a cargo de Alex Rueda Borrero, Viceministro de Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, quien resaltó la importancia del compromiso de las empresas con el respeto de los derechos humanos, así como se den a conocer a la comunidad las buenas prácticas implementadas.



PERÚ

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Despacho Viceministerial de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia

Dirección General de Derechos Humanos

MESA 1

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Panelista:

MARIA VICTORIA GIULETTI, Coordinadora Regional del Programa “Ganar-Ganar La igualdad de género es un buen negocio”

Desarrollo

Panelista:

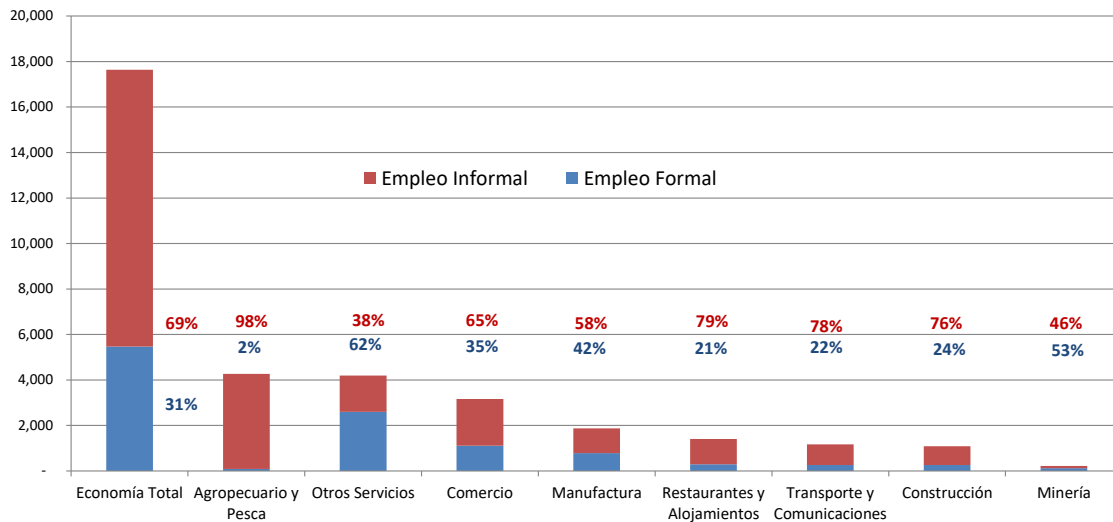
LUIS MARCHESE, Presidente del Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – Confiep

Desarrollo

El expositor refiere que la Confiep viene trabajando para cohesionar al empresariado nacional, impulsar el desarrollo empresarial, la generación de empleo, así como la defensa de los derechos humanos y el desarrollo social. Señala que los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.

En lo que corresponde a las empresas, manifiesta que nuestro país es marcadamente informal, prueba de ello es la informalidad laboral, la cual abarca el 65,7% en el sector urbano y el 95,6% en el sector rural; así como el 70,1% está constituido por hombres mientras que el 75,3% por mujeres. En cuanto al empleo equivalente por actividad económica y condición de formalidad, presenta el siguiente gráfico:

Perú: empleo equivalente por actividad económica y condición de formalidad (miles)



En cuanto a la distribución de la Población Económicamente Activa (PEA), refiere que 12 millones de personas forman parte del sector informal (año 2018), distribuyéndose en las



siguientes actividades económicas: 33% al rubro agropecuario y pesca, 19% a comercio, 15% a otros servicios, 9% a restaurantes y alojamientos, 9% a transporte y comunicaciones, 8% a manufactura, 6% a construcción y 1% a minería.

Respecto a las empresas formales por sector y la magnitud de la minería y agroindustria, manifiesta que el 29,1% de las empresas formales se dedican al rubro comercio al por mayor y menor, rep. vehículos automotrices; mientras que el 1,9% a agricultura, ganadería, caza y silvicultura; y el 0,8% a la explotación de minas y canteras.

Por otro lado, acota que el proceso de elaboración de un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos toma en promedio 2 años y 9 meses, desde la declaración hasta la publicación. En lo que corresponde a la elaboración del Plan correspondiente a nuestro país, hace de conocimiento las siguientes observaciones a la Metodología del Plan de Empresas y Derechos Humanos:

- a) Reconocimiento de la informalidad: Principal área de afectación de derechos humanos.
- b) Enfoque en la persona. Todas las empresas deben prevenir afectaciones.
- c) El Estado debe liderar con el ejemplo (empresas públicas y contrataciones del Estado).
- d) Enfoque constructivo: Respeto y promoción de derechos humanos. Promoción de Debida Diligencia. Incluir buenas prácticas.
- e) Necesidad de liderazgo transversal desde el Estado, incluyendo Gobiernos Regionales.
- f) Reglas de elaboración del Plan claras:
 - Reforzamiento del diálogo multiactor
 - Tiempos adecuados para debate

Finalmente, en cuanto a las buenas prácticas identificadas, refiere que las son ejemplos de buenas prácticas las siguientes:

RESPETO DDHH	PROMOCIÓN DE DDHH
<input type="checkbox"/> Declaración pública de la alta dirección	<input type="checkbox"/> Dotación de agua potable
<input type="checkbox"/> Marco de gobierno corporativo que incluya derechos humanos	<input type="checkbox"/> Acceso a salud
<input type="checkbox"/> Sistemas para identificar y evaluar cualquier riesgo en derechos humanos, empleo y medio ambiente	<input type="checkbox"/> Acceso a educación
<input type="checkbox"/> Procesos de Debida diligencia	<input type="checkbox"/> Diversidad e inclusión
<input type="checkbox"/> Auditorías internas o externas	<input type="checkbox"/> Emprendimiento/Trabajo
<input type="checkbox"/> Reportes públicos de indicadores	<input type="checkbox"/> Espacios de diálogo para el desarrollo
<input type="checkbox"/> Exigencia del respeto a los derechos humanos a proveedores y trabajadores	<input type="checkbox"/> Reducción de la pobreza
<input type="checkbox"/> Procedimiento de quejas y reclamos	<input type="checkbox"/> Reducción de anemia
	<input type="checkbox"/> Aporte a la Niñez, adulto mayor
	<input type="checkbox"/> Conservación de la biodiversidad
	<input type="checkbox"/> Reducción de emisiones
	<input type="checkbox"/> Tecnología e innovación

MESA 2

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

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CONFIEP SOBRE BUENAS PRÁCTICAS EN DERECHOS HUMANOS DEL SECTOR EMPRESARIAL

Panelista:

CECILIA FLORES CASTAÑÓN, Consultora del Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – Confiep

El Estudio sobre Empresas y Derechos Humanos fue realizado con la colaboración institucional de la Oficina de Actividades para Empleadores ACT/EMP de la OIT para los países andinos y la Red del Pacto Mundial en el Perú. Es el primer estudio de línea de base que mide el comportamiento de 262 empresas peruanas en torno al desarrollo de sus actividades y el respecto a los Derechos Humanos. Los productos son los siguientes: a) Primera medición del estado de los derechos humanos y el sector empresarial peruano, b) Diagnóstico de empresas por sectores, c) Guía rápida para la aplicación de buenas prácticas en empresas y derechos humanos, d) Encuesta de auto evaluación empresarial sobre la base de preguntas y respuestas, e) Vademécum de Buenas Prácticas de Empresas y Derechos Humanos.

Asimismo, desarrolla los siguientes puntos: a) Derechos Humanos (PREDH, Políticas y Declaraciones), b) Estándares y certificaciones (Triple ISO, otros), c) Políticas (Laboral/Ambiente/BGC/Comunidades/Cadena de suministro), d) Gestión (Sistemas integrales, herramientas de gestión de riesgos), e) Datos específicos (eco eficiencia, laboral, social, proveedores) y f) Igualdad, género, trabajo infantil.

Los resultados del Estudio son los siguientes:

Políticas corporativas

Derechos Fundamentales Trabajo	Ambiente	Gobierno Corporativo	Comunidades y Asuntos sociales	Cadena de Suministro
225	188	151	167	199
85.9%	71.8%	56.7%	63.7%	76%

Refiere que de las 262 empresas que participaron en el estudio, 45% adoptan compromisos corporativos sobre derechos humanos, 55% tienen otras políticas, 33% cuentan con Declaraciones de Derechos Humanos, 7% cuentan con políticas de derechos humanos, 5% están alineadas a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos. Esto es, 117 de las 262 empresas (muestra) reportan compromisos en materia de derechos humanos.

En cuanto a derechos de particular atención, el 59% de empresas han implementado acciones sobre igualdad y no discriminación de género y 40% en erradicación de trabajo infantil y trabajo forzoso. Respecto a procesos para debida diligencia, el 64% de empresas tiene sistemas integrales de gestión (cuentan con modelos de gestión que integran diversos procesos en la cadena de valor, facilitan la debida diligencia), mientras que el 80% de empresas tiene herramientas de gestión de riesgo (procesos, herramientas, sistemas enfocados en la gestión de riesgos -identificación, control, prevención y mitigación- facilitan la implementación de PREDH).

Con relación a la debida diligencia en la cadena de suministro, en un contexto de alta informalidad empresarial, resulta urgente y necesario velar por la cadena de suministro, por lo

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

que las diversas medidas que adoptan las empresas expresan el interés por controlar los riesgos negativos de las operaciones y se constituye en una oportunidad para incorporar más empresas a la formalidad y la conducta empresarial responsable. Las medidas son: a) Vincular sus políticas de compras y adquisiciones con la responsabilidad social y/o sostenibilidad: las cuales exigen cumplimientos mínimos, desde el marco legal que abarca aspectos laborales, de seguridad ocupacional, de calidad, como también derechos como igualdad y no discriminación, erradicación de trabajo infantil, etc., b) Establecer auditorías periódicas de cumplimiento, c) Enfatizar en su política de proveedores el desempeño ambiental y de sostenibilidad: exigen el marco legal y los estándares ESG, d) Evaluación en el respeto de los derechos humanos, e) Homologación corporativa de proveedores según estándares corporativos: aplicable a grupos de empresas que establecen sistemas de homologación (evaluación, registro, auditoría y confirmación) conjuntos, f) Contribuir a que proveedores logren certificaciones internacionales (como sistemas de calidad ISO 9001 que tienen la empresa).

En la encuesta realizada a líderes empresariales, se obtuvieron los siguientes datos:

- El 88,9% de los encuestados considera que las empresas de su gremio comprenden la relación existente entre el desarrollo de sus actividades y el respeto a los derechos humanos.
- El 100% considera que las empresas tienen responsabilidades en materia de derechos humanos.
- El 75% considera que las empresas que forman parte de su gremio conocen los “Principios Rectores en materia de empresas y derechos humanos” de la ONU.
- El 66,7% dan cuenta de la voluntad del gremio para impulsar iniciativas sobre empresas y derechos humanos.
- El 100% considera que sus empresas afiliadas tienen preocupación por contar con un buen gobierno corporativo transparente y políticas anticorrupción.
- El 100% está de acuerdo en participar activamente en el Comité Especial Confiep.

Concluye que las empresas peruanas muestran una tendencia positiva creciente de considerar las inversiones con enfoque de derechos humanos y que algunas de ellas, si bien no cuenta con compromisos expresos en dicho tema, cuentan con una diversidad de políticas que traducen el respeto a los derechos humanos. Asimismo, los gremios empresariales reconocen el deber de respetar los derechos humanos por parte de las empresas y el Estudio confirma su esfuerzo por “hacer lo correcto” en un proceso de mejora continua.

Finalmente, señala que la debida diligencia es una expresión de un nuevo ADN empresarial, donde el valor de la “rentabilidad del propósito” a partir de la gestión de riesgos resulta cada vez más importante frente al “valor económico”. Por ello, las inversiones con enfoque en derechos, son una vía sin retorno, lo cual se aprecia a través de la atención que se está prestando a las cadenas de suministro.

COMENTARIOS

- Máximo Barrueto, representante del sector sindical ante el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización.
- Carlos Salazar, Director Ejecutivo de Socios Perú.

MESA 3

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

PRESENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE EMPRESAS

Panelista:

SANDRA ALENCASTRE, Coca Cola

La expositora refiere que para la empresa que representa los derechos humanos son un compromiso, exigidos desde la cabeza de la compañía, la cual cuenta con un compromiso por respetar los derechos humanos el cual se remonta a muchas décadas y es fundamental para seguir construyendo su licencia social que les permita crecer como compañía hoy y en el futuro. Este compromiso involucra a todos quienes forman parte de la empresa e incluye a toda su cadena de valor. Se materializa en una política de derechos humanos:

- Respetar los derechos humanos como un valor fundamental de la empresa.
- Exigir el respeto de los derechos humanos de acuerdo a los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y Derechos Humanos en sus relaciones a la interna (asociados) y a la externa (proveedores y socios embotelladores).
- Contribuir a incrementar la aplicación de los derechos humanos dentro de las comunidades en las que operan en todo el mundo.

Refiere que su política de derechos humanos abarca los siguientes puntos: a) Lugares de trabajo libres de violencia, b) Diversidad e inclusión, c) Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, d) Lugar de trabajo seguro y saludable, e) Involucramiento con la comunidad y los stakeholders, f) Prohíbe el trabajo forzoso y la trata de personas, g) Estilos de vida saludables, h) Horario laboral, salarios y prestaciones de acuerdo a Ley, i) Prohíbe el trabajo infantil y, j) Derechos sobre la tierra y recursos acuíferos.

Su política de derechos humanos es 100% inclusiva. Así, en The Cola Cola Company el 50% de sus colaboradores son mujeres y el 50% de los puestos directivos están conducidos por mujeres; mientras que, en Coca Cola Perú, el 61% de sus colaboradores son mujeres y el 63% de los cargos gerenciales están liderados por mujeres.

Asimismo, promueven un diálogo continuo para abordar posibles problemas de manera abierta y colaborativa a través de sus principios: transparencia, información, inclusión y diálogo.

Sus marcas también se encuentran comprometidas con los derechos humanos. Así, la marca Sprite cambió de color a los 6 colores representativos del orgullo gay, así como su equipo participó en la marcha del Día del Orgullo Gay en el año 2019, apoyando los valores de respeto a la libertad, apertura a la diversidad, igualdad y tolerancia. Para la marca ello es importante a fin de dotar de sentido al eslogan “mantente fresco”: apoyo a la comunidad LGBT+ peruana invitándolos a mantener una actitud positiva ante un contexto adverso e incierto, mantenerse siempre auténticos y la frescura de sus convicciones.

A modo de conclusión, refiere que los derechos humanos continúan siendo una prioridad para la compañía desde hace décadas, manteniendo su CEO, asociados y cadena de valor su compromiso e impulso a los derechos humanos como una pieza clave para el desarrollo y crecimiento de su negocio. Así, tienen tolerancia cero ante el incumplimiento de su política de derechos humanos, la cual es difundida de manera transparente a toda la cadena de valor, con seguimiento y acciones inmediatas ante alguna incidencia.

Panelista:

CARLOS SCERPELLA, Yanacochoa

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

El expositor señaló que Newmont – Yanacocha cuenta con un Código de Conducta que se aplica a cualquiera que trabaje con ellos o en su nombre, el cual incluye el compromiso de promover los derechos humanos. Su Política de Sostenibilidad y Compromiso describe su compromiso de llevar a cabo la debida diligencia para evitar daños, el cual se desarrolla más en su estándar de derechos humanos, que refleja los requisitos mínimos que todos deben cumplir.

Asimismo, su Código de Conducta, en lo que corresponde a Derechos Humanos y Trabajo, se compromete a implementar los Principios de derechos humanos y laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de sus operaciones y cadena de suministro, por lo cual exigen a sus proveedores que respeten los derechos humanos proclamados internacionalmente y que se aseguren de no ser cómplices de abusos contra los derechos humanos, lo cual incluye la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, prohibir todas las formas de trabajo forzado y obligatorio, no participar en trabajo infantil, y no discriminar en empleo y ocupación.

En cuanto al Marco de Gobierno Corporativo en Derechos Humanos, presenta lo siguiente:

1. Derechos Humanos: respeto a la dignidad, bienestar y los derechos humanos de los empleados y comunidades en las que viven, tanto como los otros afectados por sus operaciones, entendiendo y respetando la herencia cultural, los derechos y las normas de las comunidades locales a través del compromiso proactivo y capacitación del personal. Sus acciones y filosofías se encuentran guiadas por las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y refleja los procesos de debida diligencia de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos; así como la implementación de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
2. Evaluación: para nuevos proyectos o cambios significativos a operaciones existentes, los sitios integrarán una evaluación de derechos humanos a sus evaluaciones (de impacto ambiental, de riesgo, etc.). Adicionalmente, realizan una evaluación independiente de impacto a los derechos humanos si se considera necesario en su contexto operativo.
3. Debida diligencia de derechos humanos en las relaciones de negocios: las plantillas estándares de contratos incluirán cláusulas que describan los compromisos de Newmont con los derechos humanos, así como el requerimiento a ser notificado en caso un proveedor encuentra temas de derechos humanos relacionados a sus actividades con Newmont. Las operaciones implementarán procesos para mitigar los riesgos a los derechos humanos a través del ciclo de vida del proveedor que incluye, como mínimo, la precalificación, capacitación, auditoría y planes de acción correctivos. En caso Newmont detecte un problema de derechos humanos en su cadena de suministros, solicitará al proveedor que realice una investigación y desarrolle un plan de acción para abordar dicho tema.

En lo que corresponde a la promoción de derechos humanos, el proyecto “Agua para Cajamarca” contribuye a mejorar la provisión de agua para los pobladores de la ciudad de Cajamarca, el cual busca crear un modelo innovador de desarrollo sostenible propiciando la sinergia de esfuerzos entre las instituciones pública y la empresa minera. El Programa contempla 11 proyectos orientados a ampliar las líneas de conducción de agua, incrementar la

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

capacidad de almacenamiento de agua potable y mejorar su distribución a la ciudad. Para ello, Yanacocha ha invertido más de 47 millones.

Finalmente, refiere que han realizado diversas actividades de promoción y difusión de los derechos humanos.

Panelista:

MARIA DEL CARMEN FEDALTO, G4S

La expositora refiere que la empresa cuenta con 600,000 empleados en el mundo, con presencia en 100 países. En nuestro país, cuenta con más de 35 oficinas y cobertura a nivel nacional en más de 330 ciudades y poblados. En cuanto a su cartera de clientes, el 23% corresponde a la actividad económica de banca y finanzas, el 21% a minería, el 15% a manufactura, el 12% a retail, el 11% a inmobiliario, el 7% a comunicaciones, entre otros.

Su estrategia se enmarca en 5 ejes: su equipo y valores, excelencia y productividad operacional, seguridad y salud, crecimiento e innovación, y clientes y excelencia en el servicio. Sus valores se enmarcan en actuar con integridad y empleo, seguridad y excelencia en el servicio, e innovación y trabajo en equipo.

En cuanto a Programas de Atención y Crecimiento, son acciones orientadas a la atención de las necesidades de sus colaboradores con la finalidad de motivarlos y mejorar su calidad de vida, entre ellos:

- Kids destacados: el cual apuesta por la educación a través de convenios con universidades e institutos, programa de capacitación en seguridad.
- Tu voz amiga: para un equilibrio entre la vida laboral y personal, refuerza las acciones centradas en la prevención de riesgos psicosociales, proporcionando atención, orientación y tratamiento psicológico permanente a sus empleados y sus familias; así como brindan licencias con goce, celebración de actividades de integración, ferias de salud.
- Asignaciones personales: presente por nacimiento de hijos, regalos por fechas especiales, día del agente.
- Convenios corporativos: convenio de salud, promoviendo la recreación en familia, préstamos corporativos.
- Programa “Bienvenido bebé”.
- Programa “Viviendo nuestros valores”.
- Programa integral de bienestar.
- Programa “Yo me cuido”, para la prevención en salud mental, entre otros.

Asimismo, refiere que cuentan con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales, formar y capacitar a sus colaboradores, garantizar la eficacia y mejora continua del desempeño.

En cuanto al respeto de los derechos humanos, la empresa se encuentra comprometida en todo el mundo mediante la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011), los cuales afirman cuatro estándares internacionales que han logrado un amplio consenso internacional como base de derechos humanos para todas las empresas: La Declaración Universal de Derechos Humanos (1947), el Pacto Internacional

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

de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Declaración de la OIT sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).

La política y la Guía de Derechos Humanos de G4S se han desarrollado para garantizar el respeto de los derechos humanos de todas las partes interesadas y evitar las violaciones de los derechos humanos derivadas de sus actividades siempre que puedan.

CIERRE Y CLAUSURA DEL CONVERSATORIO

MARÍA ISABEL LEÓN KLENKE, Presidenta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas – Confiep.

Señaló que la Confiep viene compartiendo el importante tema de los derechos humanos a través de su participación en distintas iniciativas y espacios. Desde que fueron creados hace 35 años atrás, el estatuto de su institución contempla como uno de sus principios rectores, la consecución de los objetivos de desarrollo, colocando como foco central a la persona. Señala que la Confiep reitera y reafirma su más alto compromiso en materia de derechos humanos y pone a disposición todos sus esfuerzos para poder contar con un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos que realmente refleje la realidad del país.

DANIEL SANCHEZ VELASQUEZ, Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Agradeció en primer lugar la participación de los ponentes, destacando que para que los derechos humanos estén vigentes y plenos en nuestro país no dependen solo del Estado, en tanto no se puede garantizar la vigencia total sin el apoyo de los empresarios quienes juegan un rol fundamental. En ese sentido, destacó que exista un consenso entre el sector empresarial y el Estado respecto a la necesidad de contar con un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en el país. Asimismo, se refirió al sector informal, señalando que el proceso de construcción del Plan Nacional pondrá énfasis en disminuir sostenidamente el 72% de informalidad que hay en el país.
