

POR UN BICENTENARIO CON EMPRESAS QUE RESPETEN LOS DERECHOS HUMANOS

El viernes 11 de junio, mediante el Decreto supremo 009-2021-JUS, se aprobó el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) como resultado de un proceso inédito de construcción participativa de una herramienta cuyo objetivo es adoptar acciones para superar progresivamente las brechas de coherencia de las políticas públicas del país en relación con el marco internacional de las empresas y los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la inclusión social, la competitividad y la inversión sostenible.

En ese sentido, destacamos la participación de las centrales sindicales, organizaciones de pueblos indígenas y de la sociedad civil en este proceso, que con su voz y aportes ha permitido que el Estado y las empresas reconozcan oficialmente los impactos negativos en los derechos humanos generados por las actividades empresariales en los pueblos indígenas, comunidades originarias, defensores y defensoras ambientales, trabajadores, trabajadoras, usuarios y consumidores; y también resaltamos que a través de un diálogo multiactor hemos logrado la construcción de un plan nacional que debe guiar al Estado, con el apoyo de los titulares de estos derechos, hacia la implementación de una política pública que reduzca estas violaciones a los derechos humanos por parte de la actividad empresarial.

De la misma manera, no podemos dejar de mencionar ausencias centrales e importantes que deja el Plan aprobado.

En primer lugar, los pueblos indígenas y comunidades originarias señalamos que sólo uno de los puntos mínimos propuestos por las organizaciones indígenas ha sido incorporado. Durante el proceso, las organizaciones indígenas planteamos se incorpore mecanismos que permitan proteger nuestro derecho al territorio, a la soberanía alimentaria y a la institucionalidad indígena; sin embargo, estos derechos no han sido tomados en cuenta. Tampoco fue tomada en cuenta la jurisdicción indígena como mecanismo de reparación de nuestros pueblos frente a la violación de derechos humanos. Además, la implementación del derecho a la consulta previa, libre e informada y los estudios de impacto ambiental aún no se encuentra acorde a los estándares internacionales. Demandamos que, en el proceso de implementación, se incorpore este punto por ser de derecho, porque es necesario que se reconozca la importancia del consentimiento previo, libre e informado; así como la reparación de las afectaciones a los pueblos indígenas y las

personas y poblaciones afectadas por metales, metaloides y otras sustancias químicas.

En materia laboral, los trabajadores y trabajadoras lamentamos que no se reconozca con la claridad necesaria que la legislación nacional, las políticas públicas y las prácticas empresariales se mantienen aún por debajo de los estándares internacionales y que es necesario y urgente atender todos los derechos colectivos del trabajo incluyendo la asociación y libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva así mismo en el tema de la informalidad tantas veces mencionado en este diálogo multiactor nos ratificamos es que no debe entenderse como un fenómeno desvinculado de la actividad empresarial formal, pues muchas veces funciona articuladas, permitiendo que las empresas relativicen sus obligaciones de respeto de los derechos humanos.

Las instituciones de derechos humanos hemos exigido en todo el proceso de elaboración del PNAEDH la adopción de una metodología adecuada y el uso de indicadores que realmente evidencien cambios en la conducta empresarial y que ayuden a reducir la vulneración de derechos humanos, así como el cierre de brechas en el disfrute y ejercicio de los derechos humanos. Así mismo, insistimos en lo que hemos mencionado en nuestros aportes al Plan ahora que se viene el proceso de implementación del Plan seguiremos haciendo incidencia sobre estos puntos, porque el desarrollo empresarial solo será sostenible si se incorpora integralmente las obligaciones internacionales de derechos humanos.

Necesitamos mirar el PNAEDH, a partir de este momento, como parte sustancial de una nueva arquitectura estatal de políticas públicas sobre empresas y derechos humanos que se deben seguir desarrollando en el país, a fin de que tanto las empresas internacionales como nacionales respeten los derechos humanos. En particular, atendiendo al hecho de que el PNAEDH no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr que el desarrollo empresarial, que todas y todos saludamos, no se haga a costa de los derechos humanos de los demás. En ese orden de cosas, el PNAEDH recientemente aprobado debe tomarse como un punto de partida para seguir mejorando los procesos en el corto y mediano plazo, en el que se elimine la estigmatización y la criminalización de las personas defensoras, y se reconozca genuinamente la labor de defensa y protección de los derechos humanos.

La implementación del PNAEDH demanda potenciar la participación empoderada de la sociedad civil en la ejecución y seguimiento, tanto de sus acciones estratégicas, como del cumplimiento de los objetivos planteados en él; y ello pasa por trasladar la información respectiva desde lo nacional a lo regional y viceversa; visibilizando las experiencias piloto de diálogo que hemos venido desarrollando en diferentes zonas del país, las mismas que deben servir de referencia del ejercicio

de diálogo entre sectores empresariales, actores sociales y poblaciones ubicados en esos territorios.

La implementación del PNAEDH exige, asimismo, una iniciativa legislativa y la necesaria aprobación en el nuevo Congreso de una ley que establezca la obligatoriedad de la debida diligencia en el ámbito de las actividades empresariales, incluyendo toda la cadena de suministro y de valor, así como la reparación integral de las víctimas que se vean perjudicadas por actividades empresariales que históricamente han impactado los derechos humanos, cuyas secuelas tienen que atenderse para recuperar la confianza perdida.

Finalmente, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, pueblos indígenas y organizaciones de la sociedad civil, que todos estos años hemos defendido los derechos humanos, nos reafirmamos en nuestro compromiso de seguir bregando, tanto desde la discusión de las políticas públicas, como ejerciendo el derecho a la incidencia, la movilización y la protesta con propuestas, para reducir la vulneración de derechos humanos y así poder construir juntos un Bicentenario en el que las empresas respeten plenamente los derechos humanos en el Perú.

Firmas:

Centrales Sindicales

Confederación General Trabajadores del Perú

Central Autónoma de Trabajadores del Perú

Central Unitario de Trabajadores del Perú

Confederación de Trabajadores del Perú

Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y Afines - FENTAGRO

Organizaciones de Pueblos Indígenas

Plataforma Indígena Amazónica sobre Empresas y Derechos Humanos

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

Asociación en Defensa de las viviendas y medio ambiente del Puerto de Chancay

Plataforma Nacional de Afectados y Afectadas por Metales Tóxicos

Comité de Vigilancia Ambiental del Humedal Santa Rosa de Chancay

Plataforma de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos:
Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH)

CooperAcción

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos Perú Equidad

Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)

Red Muqui

Red Peruana por una Globalización con Equidad -RedGE

Instituto del Bien Común - IBC

Fundación Ecuménica para el Desarrollo y la Paz - FEDEPAZ

Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica -CAAAP

Comisión de Derechos Humanos de ICA -CODEHICA

Earthrights International -ERI

Programa Laboral de Desarrollo - Plades

Asociación Pro Derechos Humanos -APRODEH

Comisión Episcopal de Acción Social - CEAS

Derechos Humanos Sin Fronteras -DHSF

IDLADS

CIPCA

GRUFIDES

IESI

DIAKONIA

OXFAM en Perú

11.11.11

Broederlijk Delen

Otras adhesiones:

Asociación Servicios Educativos Rurales (SER)