

DIAGNÓSTICO SOBRE EMPRESAS ESPAÑOLAS EN EL PERÚ:

LOS DERECHOS HUMANOS
Y LA DILIGENCIA DEBIDA

Con el apoyo de

ÍNDICE

i. LISTA DE ACRÓNIMOS	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS	4
1.2. LA DILIGENCIA DEBIDA	5
1.3. LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	7
1.4. CONTEXTO NACIONAL	9
2. JUSTIFICACIÓN	10
3. METODOLOGÍA	12
4. RESUMEN ANALÍTICO	13
5. RECOMENDACIONES	15
6. CONCLUSIONES	20

i. LISTA DE ACRÓNIMOS

AGNU	Asamblea General de las Naciones Unidas
BM	Banco Mundial
BOE	Boletín Oficial del Estado
C169	Convenio No. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (1989)
CE	Comisión Europea
CFI	Corporación Financiera Internacional
CIMM	Consejo Internacional de Minería y Metales
CLPI	Consentimiento Libre, Previo e Informado
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive
DDDH	Diligencia Debida en Materia de Derechos Humanos
DDHH	Derechos Humanos
DIDDHH	Derecho Internacional de Derechos Humanos
DNUDPI	Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas
EIDH	Evaluación de Impactos en Derechos Humanos
ESG	Environmental, Social and Governance
FECONAU	Federación de Comunidades Nativas de Ucayali y Afluentes
GRESB	Global Real Estate Sustainability Benchmark
ISO	International Organization for Standardization
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEFA	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSCE	Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
PRNU	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
SIG	Sistema Integrado de Gestión

1. INTRODUCCIÓN

1.1. LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos (DDHH) se pueden definir como derechos morales arraigados en la dignidad humana y, como tales, no son creados artificialmente por la ley, sino que existen *a priori*.¹ Además, los DDHH son *universales*, es decir, inherentes a todo individuo sin discriminación; *inalienables*, lo que significa que nadie puede quitárnoslos; e *indivisibles*, lo que quiere decir que todos los derechos tienen el mismo estatus y todos son necesarios para proteger la dignidad humana y asegurar que las personas puedan vivir en libertad y en paz.²

Aunque tradicionalmente los estados son considerados los garantes de derechos y los tienen que “respetar, proteger y cumplir”, los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos” (PRNU, 2011) requieren a las empresas a respetar y abstenerse de infringir los DDHH (Principios 11 y 12)³, en línea con sus principios de “universalidad, inalienabilidad, e indivisibilidad”. Algunos expertos incluso argumentan que las empresas, sobre todo las grandes multinacionales deberían alejarse del enfoque negativo de “no hacer daño” que caracteriza los PRNU y contribuir activamente al cumplimiento de los DDHH, dado que juegan un papel cada vez más importante en las agendas socioeconómicas nacionales y globales y que su presencia a nivel local tiene impactos sin precedencia en el disfrute de los DDHH, entre otras razones.⁴

Justamente, los PRNU surgieron en respuesta a la necesidad de cerrar las brechas regulatorias entre los “procesos económicos globales, por un lado, y la regulación de los deberes y responsabilidades estatales y corporativas, por el otro”, para garantizar la protección y realización de los DDHH, así como para aumentar la rendición de cuentas pública y empresarial por las violaciones de DDHH que se

¹ Wettstein y Waddock, 2005. Las referencias completas se encuentran en la bibliografía al final del presente documento.

² Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU), 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. AGNU, Nueva York.

³ AGNU, 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar', A/HRC/17/31. AGNU, Nueva York.

⁴ Deva y Birchall, 2020; Arnold, 2016; Deva y Bilchitz, 2013; Wettstein, 2012; Wettstein, 2010; entre otros.

pueden dar en el contexto de actividades corporativas.⁵ Si bien los PRNU representan una “fuente global de autoridad” para el comportamiento empresarial en materia de DDHH⁶ y dieron paso a la incorporación de los DDHH en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)⁷, el carácter voluntario de los PRNU y de las acciones de RSE no han generado una seguridad jurídica, ni para las empresas, ni para las personas en caso de que se produzcan impactos negativos en sus DDHH.⁸

1.2. LA DILIGENCIA DEBIDA

A pesar de que los PRNU todavía no han provocado grandes cambios en la cultura e infraestructura ética de una gran mayoría de empresas, no podemos obviar que ofrecen un punto de referencia específico para que las empresas pongan en práctica su deber de ejercer la “diligencia debida en materia de derechos humanos” (DDDH), entendida como un mecanismo o proceso para “identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan sus impactos sobre los derechos humanos” (Principio 15.b). Aunque la medición de impactos en DDHH puede formar parte de otros procesos de evaluación como “las evaluaciones de riesgo o de impacto ambiental o social” (Principio 18), múltiples instituciones de referencia⁹ y especialistas en la materia¹⁰ han identificado las Evaluaciones de Impactos en Derechos Humanos (EIDH) como una herramienta idónea para que las empresas puedan responder a su obligación de “identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos” (Principio 17).

⁵ Rodríguez-Garavito, 2017, p. 11.

⁶ Karp, 2023, p. 141.

⁷ También conocida como Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

⁸ Comisión Europea (CE, febrero 2022). Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad, 2022/0051(COD). CE, Bruselas.

eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0071

⁹ El Danish Institute for Human Rights, Nomogaia, y el Pacto Global de las Naciones Unidas han desarrollado herramientas para operativizar las EIDH.

¹⁰ Götzmann, 2019; Graetz y Franks, 2013; Boele y Crispin, 2013; Harrison, 2011; entre otros.

Ahora, ¿qué involucra ejercer la DDDH? Involucra evaluar los impactos reales y potenciales de las actividades empresariales sobre los DDHH, garantizar su integración en la actuación de las empresas, así como dar seguimiento a y comunicar sobre las respuestas a las consecuencias negativas de sus actividades (Principio 17). Más concretamente, a las empresas se les requiere: 1) responder a los impactos potenciales con medidas de prevención o mitigación, y a los impactos reales con acciones de remediación y reparación (Principio 22); 2) “integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas” (Principio 19); 3) “hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta” (Principio 20), y; 4) comunicar a los titulares de derechos y al público en general sobre las medidas adoptadas (Principio 21).

Aquí es importante remarcar que los PRNU sugieren que las empresas adapten sus respuestas al nivel de complejidad que supone cada proyecto ya que los impactos cambiarán “en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones” (Principio 17). Además, ejercer la DDDH no corresponde a una acción puntual, sino que es un “proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas” (Principio 17). Finalmente, cabe señalar que las políticas de DDHH de las empresas sólo pueden ser efectivas si: 1) hay un compromiso “al más alto nivel directivo de la empresa”; 2) las empresas buscan el “asesoramiento especializado”; 3) los procedimientos operacionales en materia de DDHH son adoptados por todo el personal y los socios a lo largo de la cadena de valor, y; 4) hay un compromiso de la empresa de cara al público (Principio 16).

Sin lugar a duda, los PRNU dieron un importante empujón a la regularización de la DDDH y la sostenibilidad de proyectos de desarrollo a nivel nacional. De hecho, los marcos jurídicos que se han introducido recientemente en algunos países europeos, como Francia (2017), Países Bajos (2017) y Alemania (2022), reflejan el

creciente deseo por parte de los estados de apoyar a las empresas en sus esfuerzos por actuar en línea con la DDDH y la sostenibilidad empresarial a lo largo de sus cadenas de valor. En ausencia de una ley de DDDH en España¹¹, la “Directiva Europea 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad” (CSDDD, por sus siglas en inglés), adoptada por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo el 13 de junio de 2024¹², obligará a las empresas españolas en un futuro cercano a prevenir, mitigar, corregir y reparar los efectos adversos en el medio ambiente y en los DDHH resultantes de sus operaciones, de las de sus filiales, y de las operaciones en sus cadenas de actividades.¹³ Se pronostica, que este desarrollo a nivel europeo también tendrá importantes consecuencias para el comportamiento de las empresas españolas fuera del mercado único europeo.

1.3. LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

En el caso del Perú, no podemos hablar de la DDDH sin hablar de los DDHH de los pueblos indígenas, ya que en la actualidad las empresas tienen una gran presencia en sus tierras y territorios. Sobre todo, los proyectos relacionados con la extracción de recursos naturales como el petróleo, el gas o los minerales suelen tener un gran impacto en las vidas y el bienestar de los pueblos indígenas, ya que las empresas a menudo se instalan en o cerca de sus territorios sin su consentimiento explícito. Estos proyectos extractivos, pero también aquellos relacionados con otros sectores, plantean importantes desafíos para el desarrollo sostenible y equitativo de los pueblos indígenas, ya que afectan de forma negativa sus derechos espirituales, culturales, sociales y económicas y sus aspiraciones de un desarrollo autodeterminado. Sin embargo, a nivel nacional e internacional, los pueblos indígenas gozan de una serie de derechos colectivos que los estados

¹¹ En España sólo existe un “Anteproyecto de Ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de la diligencia debida en las actividades empresariales” sobre el cual el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 hizo una consulta pública a principios del 2022: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/participacion.htm>

¹² Publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 5 de julio de 2024, Ministerio la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81037>

¹³ La Unión Europea va más lejos de la “cadena de valor” o “de suministro” al hablar de “cadena de actividades” ya que incluye a proveedores directos e indirectos, distribuidores, transporte y almacenamiento.

deben “respetar, proteger y cumplir” y que, como mínimo, las empresas deberían respetar.

Con la aprobación del Convenio No. 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes en 1989 (C169), ratificado por el Estado Peruano en 1994, el derecho de los pueblos indígenas a ser consultados sobre medidas que les conciernen quedó firmemente consagrado en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDDHH).¹⁴ En 2007, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI) trasladó los derechos a la autodeterminación y al Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) al centro del debate global sobre los DDHH de los pueblos indígenas. Aunque la DNUDPI es un instrumento de derecho indicativo, no vinculante, el CLPI ahora se considera una “norma de derechos humanos” dado que se basa en el “derecho fundamental a la autodeterminación y a no sufrir discriminación racial”¹⁵, tal como lo establecen la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y la Convención Internacional sobre la Eliminación de la Discriminación Racial (1969).

Dado que los derechos relacionados a sus tierras, territorios y recursos tradicionales son críticos para su autodeterminación y desarrollo autodefinido, la pérdida de control sobre estos bienes naturales, causada en gran medida por proyectos de desarrollo públicos y privados, es uno de los mayores desafíos que enfrentan los pueblos indígenas en todo el mundo. Esto explica por qué el movimiento indígena global enfoca su lucha por el reconocimiento de su derecho a la consulta previa y al CLPI en reflexiones sobre los impactos de los proyectos extractivos en sus comunidades y por qué los científicos todavía siguen aportando argumentos en pro o en contra de la obligación de hacer cumplir el derecho al CLPI antes de proceder con proyectos de desarrollo. Y es que, incluso cuando existen

¹⁴ C169, Artículos 6, 27 y 28.

¹⁵ Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2018.

leyes nacionales sobre la consulta previa, como es el caso del Perú¹⁶, éstas no siempre reflejan los estándares mínimos en materia del DIDDHH, tienden a incluir un lenguaje legal ambiguo, o se han convertido en procedimientos meramente administrativos, resultando en procesos públicos mal ejecutados.

Al mismo tiempo, la responsabilidad de consultar con los pueblos indígenas como titulares de derechos, en línea con la responsabilidad de las empresas de consultar de forma sustantiva “con los grupos potencialmente afectados” (PRNU, Principio 18.b), ya forma parte de algunas políticas empresariales. Es más, las “empresas de la industria extractiva están viendo cada vez más la relevancia del CLPI para sus operaciones”¹⁷, una realidad evidenciada por el aumento de políticas y directrices por parte de empresas, organizaciones multilaterales, instituciones financieras, y consorcios empresariales.¹⁸ Dicho esto, hay cierta incertidumbre entre las empresas en cuanto al significado operacional del derecho al CLPI y algunas empresas lo ven como un “derecho a vetar” sus proyectos, lo que los lleva a practicar “una versión diluida” del CLPI¹⁹, alentada, entre otros, por la interpretación que hace el Banco Mundial del CLPI como “consulta libre, previa e informada”.²⁰

1.4. CONTEXTO NACIONAL

El contexto de los pueblos indígenas y de las empresas en el Perú es complejo y multifacético, y es un contexto marcado por tensiones, oportunidades y desafíos. Las empresas, especialmente aquellas relacionadas con la industria minera, petrolera y de gas, han mostrado un gran interés en los territorios indígenas que suelen ser ricos en recursos naturales, lo que a su vez ha contribuido a un aumento en la inversión extranjera y a la explotación de recursos naturales en el país.²¹ Pero este tipo de operaciones extractivas a menudo resultan en impactos negativos en

¹⁶ Congreso de la República, 31 de agosto de 2011. Ley N.º 29785. Ley del Derecho a la Consulta Previa de los Pueblos Indígenas u Originarios. Congreso de la República, Perú.

¹⁷ Oxfam, 2015.

¹⁸ Consejo Internacional de Minería y Metales, 2015 y 2013; Banco Mundial, 2013; Corporación Financiera Internacional, 2012.

¹⁹ Conde y Le Billon, 2017, p. 692.

²⁰ Banco Mundial, 2013.

²¹ Cámara de Comercio de España en el Perú y Universidad del Pacífico Perú, 2021.

las comunidades indígenas, como la violación de sus derechos colectivos, la contaminación del agua y la degradación ambiental, afectando la vida y el sustento de los pueblos indígenas.

La Constitución Peruana y el C169 reconocen los derechos territoriales de los pueblos indígenas y la obligación de realizar consultas previas con las comunidades indígenas afectadas por diversos proyectos y medidas. La Ley No. 29785 (2011), ley que regula la consulta previa en el Perú, tiene como objetivo garantizar que las comunidades indígenas sean consultadas antes de que se implementen proyectos que puedan afectar sus derechos, territorios y modos de vida. Sin embargo, su implementación enfrenta varios desafíos significativos y muchas comunidades reportan que las consultas no se realizan de manera efectiva, lo que genera desconfianza hacia las empresas y el Estado y suscita conflictos que pueden llegar a escalar a situaciones de violencia.

Por ejemplo, la ley no define claramente qué constituye una consulta adecuada, lo que lleva a interpretaciones divergentes por parte del Estado y de las empresas. En algunos casos, las consultas se realizan de manera superficial, sin el compromiso necesario para escuchar y considerar las preocupaciones de las comunidades indígenas, y a menudo no hay un mecanismo claro para asegurar que las preocupaciones planteadas durante las consultas sean realmente tomadas en cuenta en la toma de decisiones. La falta de conocimiento sobre la consulta previa por parte de las instituciones estatales, de las empresas e incluso de algunas comunidades indígenas, la falta de coordinación interinstitucional, la falta de recursos humanos y financieros estatales, así como las asimetrías estructurales entre pueblos indígenas, empresas y el Estado son otros desafíos que enfrentan los pueblos indígenas en el Perú.

Es importante mencionar que a nivel nacional existen varias leyes y regulaciones ambientales que obligan a las empresas a realizar evaluaciones de impacto ambiental y a cumplir con varios estándares de sostenibilidad. Estas regulaciones son parte de un enfoque de diligencia debida en cuanto a los impactos ambientales de las actividades empresariales. Además, la Ley No. 30424 - Ley de

Responsabilidad Social²² - promueve la RSE y busca que las empresas implementen prácticas que contribuyan al desarrollo sostenible y al respeto de los DDHH. También establece la importancia de la consulta y del diálogo con comunidades locales, incluidos los pueblos indígenas.

Algunas empresas han comenzado a implementar programas de RSE con la intención de establecer relaciones más constructivas con los pueblos indígenas. Sin embargo, estas iniciativas son frecuentemente vistas como insuficientes ya que no se basan en el respeto pleno de los derechos de los pueblos indígenas. Por tanto, es crucial seguir apoyando un enfoque basado en el diálogo, la cooperación y los DDHH para encontrar soluciones sostenibles que beneficien tanto a los pueblos indígenas, como a las empresas, con el Estado siempre como último garante de derechos. En este contexto también es importante fomentar el reconocimiento de los derechos territoriales y el empoderamiento de los pueblos indígenas a través del desarrollo de capacidades y del apoyo institucional a sus organizaciones.

2. JUSTIFICACIÓN

Dada la creciente presión sobre las empresas para incluir los estándares internacionales en materia de DDHH en sus políticas y prácticas, la DDDH, con sus sistemas de identificación, prevención y mitigación que incluyen las EIDH, las evaluaciones de riesgos, y las evaluaciones de impactos ambientales y sociales, surge como el proceso ideal para garantizar la participación continua de los titulares de derechos en el ciclo de proyectos empresariales y para rendir cuentas sobre cómo se abordan los impactos negativos que éstos pueden provocar. En el caso del Perú, la inversión de las empresas españolas ha sido destacable en los últimos años, pero se estima que una gran parte de ellas no cuenta con políticas de DDHH y políticas de derechos de los pueblos indígenas.

²² Congreso de la República, 21 de abril de 2016. Ley 30424, Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Empresas por delitos de Soborno o Cohecho. Congreso de la República, Perú.

Partiendo de esa base y tomando en cuenta los importantes avances que se están observando a nivel de la regularización de la diligencia debida en Europa, y en el marco del proyecto “Promover la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiental con enfoque de género, diversidad cultural y territorial en el sector empresarial del Perú”, la Cámara de Comercio de España en el Perú (en adelante “Cámara Española”), ha identificado la necesidad de contar con un diagnóstico sobre la presencia o ausencia de políticas de DDHH y de derechos de los pueblos indígenas entre las empresas españolas presentes en el país. Este diagnóstico será la base para la formulación de una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas españolas operando en el Perú. En un contexto en el que las empresas se ven cada vez más expuestas a marcos legales que las obligan a sumergirse en el mundo de la DDDH, la elaboración de documentos para navegar a través de ese mundo a menudo desconocido por una gran mayoría de las empresas españolas, se ha convertido en una necesidad innegable. El presente documento es una pequeña contribución en el afán de la Cámara Española por llenar ciertos vacíos a nivel del conocimiento de las empresas españolas.

Cabe destacar que, aunque muchas de las empresas españolas estudiadas en este diagnóstico no son socios de la Cámara Española, esta institución considera relevante elaborar un diagnóstico que pueda guiar a las empresas españolas ante posibles contextos complejos y sugerir respuestas adecuadas en base al DIDDH y al nuevo marco regulatorio europeo en materia de la DDDH y de la sostenibilidad empresarial. Es más, aunque muchas de las empresas analizadas todavía no operan en territorios indígenas, se presta especial atención a este colectivo dado que los pueblos indígenas suelen habitar zonas especialmente propensas a ser explotadas por empresas de capital privado y público. El presente diagnóstico

también servirá como base para revisar los nueve indicadores sobre DDHH y pueblos indígenas desarrollados por la Cámara de Comercio de España.

3. METODOLOGÍA

El objetivo del presente estudio es realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de las distintas empresas españolas establecidas en el Perú con el fin de aportar una información fidedigna sobre cuántas cuentan con políticas de DDHH, políticas de DDDH y/o políticas de derechos de los pueblos indígenas para posteriormente poder elaborar una serie de recomendaciones dirigidas a las empresas. Este diagnóstico es el resultado de un proceso de sistematización de la información obtenida tras la aplicación de una metodología mixta que combina el enfoque cuantitativo y cualitativo. La metodología aplicada es intersubjetiva, es decir que se centra en las experiencias, percepciones y significados compartidos por las personas involucradas en un fenómeno²³, y ha sido escogida porque es ideal para validar y corroborar los datos obtenidos de acuerdo con el contexto de la investigación.

Los **datos cuantitativos** han sido obtenidos en base a la recopilación y el análisis de los informes de sostenibilidad de las empresas estudiadas, así como los distintos tipos de políticas e informes de los que las empresas disponen en sus portales web. En base a estos datos, se elaborará una serie de estadísticas que nos permitan visualizar el grado de cumplimiento de las empresas españolas presentes en el Perú con el DDDH, específicamente con la DDDH y los derechos de los pueblos indígenas.

Los **datos cualitativos** han sido elaborados en base a información recopilada por medio de distintas fuentes y acciones como las notas de prensa, información sobre el contexto, así como el trabajo de campo (entrevistas, observaciones personales y sobre el ambiente natural del estudio). Los datos cualitativos son interpretados de manera más subjetiva ya que la recolección de datos, el análisis y su interpretación está fundamentada en la visión propia del investigador.

²³Marriam y Tisdell, 2015.

Para poder extraer la misma información cualitativa de las diferentes fuentes de datos, se procedió a definir un modelo único de presentación de la información que sirve para analizar cada empresa estudiada. Este modelo ayuda al lector a tener una visión global y detallada del estado de cumplimiento de las empresas españolas con los DDHH, la DDDH y los derechos de los pueblos indígenas. Aunque hay que señalar que no todos los portales de las empresas estudiadas tienen el mismo tipo de información disponible, se puede decir que en general, para cada empresa se pondrá información relativa a las siguientes rúbricas:

- Una breve descripción de la empresa (rubro, año de establecimiento, año de entrada al mercado peruano, entre otros);
- Detalles sobre las políticas empresariales relacionadas al campo de estudio del diagnóstico (sostenibilidad, anticorrupción, DDHH, diligencia debida, pueblos indígenas, entre otros);
- Noticias u otra información remarcable;
- Proyectos destacables en el Perú.

Después de las descripciones cualitativas para cada empresa se rellenó el siguiente cuadro de indicadores:

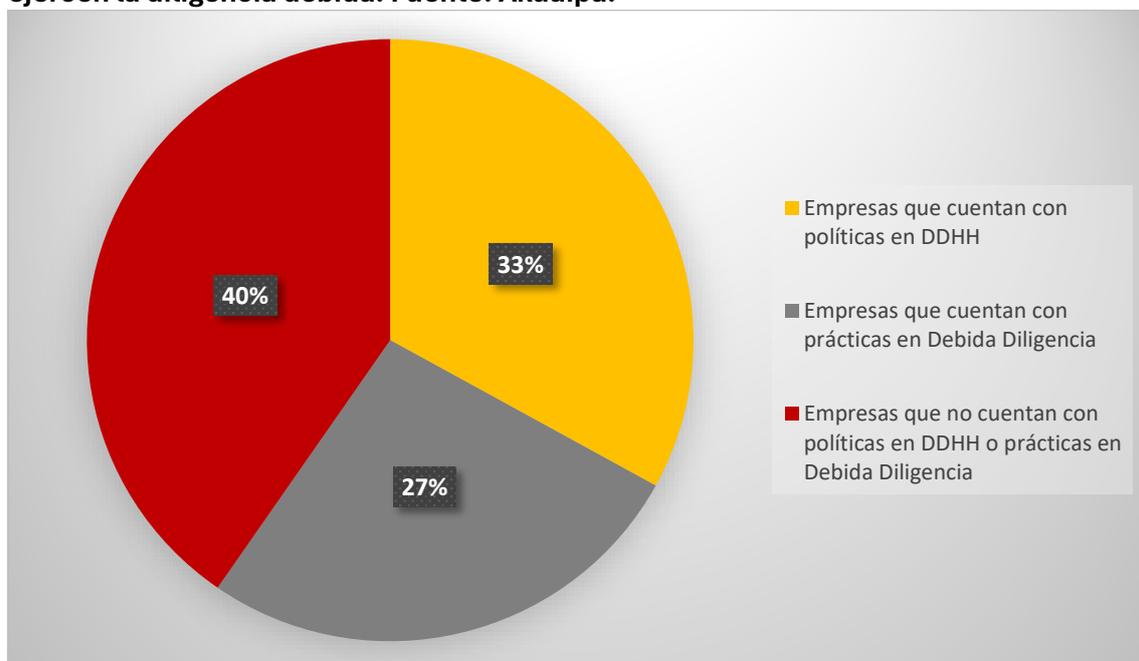
AMBITO	INDICADOR	DISPONIBILIDAD
DDHH	Política de DDHH	
	Plan debida diligencia (estudios impactos en DDHH)	
	Clausulas DDHH contratistas	
	Plan formación en DDHH	
Pueblos indígenas	Política de relacionamiento con Pueblos Indígenas	
	Respeto estándares internacionales derechos indígenas	
	Equipo /persona expertos en derechos de pueblos indígenas	
	Plan de participación en beneficios de Pueblos Indígenas en proyectos	
	Estrategia de diálogo y participación intercultural	
	Estudios impactos y planes remediación en territorios indígenas	

4. RESUMEN ANALÍTICO

El buen estado de la economía peruana, la cual lleva varias décadas en crecimiento, está atrayendo cada vez más a las empresas españolas a instalar sus negocios en el Perú ya que ven al país como un sitio ideal para el desarrollo fructífero de sus proyectos.²⁴ En este diagnóstico se ha establecido un listado de ochenta empresas españolas que operan en el Perú en la actualidad. Una vez revisados sus informes y portales, y analizadas otras fuentes de información descritas en la metodología, en esta sección se procede a dar un breve resumen de los principales hallazgos sobre sus políticas de DDHH y DDDH y sus políticas de derechos de los pueblos indígenas.

El diagnóstico concluye que sólo el 33% cuenta con políticas de DDHH, es decir 36 de las 80 empresas españolas examinadas. Además, menos del 30% cuenta con prácticas de diligencia debida, es decir de las 36 empresas sólo 29 se refieren a prácticas de diligencia debida. Finalmente, un 40% de las empresas, es decir 43 de las 80 empresas analizadas, no cuenta ni con políticas de DDHH, ni con prácticas de diligencia debida.

Gráfico 1: Porcentajes de empresas que tienen políticas de DDHH, y empresas que ejercen la diligencia debida. Fuente: Akauiipa.



²⁴ Cámara de Comercio de España en el Perú y Universidad del Pacífico Perú, 2021.

Del mismo modo, se han analizado las empresas que realizan sus actividades en territorios indígenas para saber cuántas de ellas cuentan con políticas de derechos de los pueblos indígenas. En base a este análisis, el diagnóstico destaca los siguientes datos: de las 80 empresas españolas con presencia en el Perú, 16 realizan sus actividades en territorios indígenas; de estas 16 empresas, sólo tres cuentan con políticas de derechos de los pueblos indígenas. Son datos extremadamente preocupantes teniendo en cuenta los derechos colectivos de los pueblos indígenas en lo que respecta su derecho a la autodeterminación sobre sus tierras, territorios y recursos.

Gráfico 2: Porcentajes de empresas que cuentan con políticas de DDHH, empresas que cuentan con políticas de derechos de pueblos indígenas y empresas que no cuentan con ningún tipo de política. Fuente: Akuaipa.



En base a este breve resumen, se puede concluir que actualmente a las empresas españolas les queda un largo camino por recorrer en cuanto a sus políticas y prácticas de DDHH y de DDDH, así como en lo que se refiere al respeto por los derechos humanos de los pueblos indígenas. A pesar de que un pequeño número de empresas pioneras va abriendo el camino para que otras empresas les sigan, quedan muchas brechas por cerrar a nivel de las prácticas empresariales sobre terreno que aún no cumplen con los estándares mínimos establecidos por los PRNU y el DIDDH. En este sentido, se procede a dar una serie de recomendaciones propositivas que las empresas puedan adoptar fácilmente.

5. RECOMENDACIONES

En este apartado, se dan algunas recomendaciones a las empresas españolas presentes en el Perú con el fin de aportar algunas orientaciones y estrategias específicas para abordar las limitaciones encontradas en el presente diagnóstico.

1) Formular políticas de DDHH y pueblos indígenas

Incluir alusiones a los DDHH en sus políticas de RSE ya existentes no es una estrategia eficiente para que las empresas puedan cumplir con su responsabilidad de respetar los DDHH en línea con los PRNU y el DIDDHH, ya que son de carácter voluntario y autorregulador. En este sentido, se les recomienda a las empresas formular sus propias políticas de DDHH, diligencia debida, y de derechos de los pueblos indígenas en base al DIDDHH que es vinculante.

2) Poner en práctica la DDDH

Más allá de contar con políticas de DDHH y de derechos de los pueblos indígenas, las empresas deberían preocuparse por ponerlos en práctica ejerciendo la DDDH a lo largo de sus cadenas de valor, tal como lo establecen los PRNU.

3) Contratar a personal especializado en DDHH

En la actualidad, un gran porcentaje de empresas no cuenta con personal interno especializado para garantizar la inclusión del enfoque de DDHH en sus políticas y prácticas. En este sentido, se sugiere a las empresas incluir en su plantilla fija personal especializado para garantizar que el enfoque de DDHH esté presente en todas sus operaciones.

4) Fortalecer las capacidades empresariales en materia de DDHH

Es primordial que las empresas desarrollen las capacidades de todos sus empleados y las de sus socios para que tengan un buen entendimiento sobre los DDHH, la diligencia debida y los derechos de los pueblos indígenas. Es especialmente crucial que el personal a cargo de las operaciones nacionales y locales sepa cómo operativizar las políticas de su empresa en el terreno y que haya

una retroalimentación desde el terreno hacia la sede de la empresa sobre lo que funciona y lo que no.

5) Generar más intercambios de experiencias

Con el fin de aprender de las buenas prácticas y de las lecciones aprendidas en el terreno, se sugiere que las empresas españolas, a través de la Cámara Española, organicen más talleres y conferencias que fomenten el intercambio de experiencias. Este tipo de actividades les permite a las empresas escuchar información relevante sobre cómo mejorar sus prácticas en materia de DDHH de parte de sus *peers*. Aquí sería importante escuchar las voces de las comunidades afectadas por proyectos de desarrollo para ir construyendo un ambiente de mayor confianza y colaboración.

6) Lograr la aceptación de la alta dirección empresarial

Como cualquier cambio en una organización, la inclusión del enfoque de DDHH en las políticas y prácticas empresariales sólo es posible si se cuenta con el apoyo de la dirección de la empresa. En este sentido, se invita a los gerentes de las empresas a informarse sobre los PRNU, la Directiva Europea y el C169, entre otros instrumentos, y a crear departamentos específicos para atender temas relacionados con los DDHH, la diligencia debida y los derechos de los pueblos indígenas. De esta manera, la empresa se asegura de implantar el enfoque de DDHH en todos los niveles de la toma de decisiones.

7) Asegurar el asesoramiento de expertos

Ante la indudable falta de expertos internos, se exhorta a las empresas a buscar a especialistas en DDHH, la aplicación de procesos de diligencia debida, y/o expertos en derechos de los pueblos indígenas. De esta forma, las empresas mejoran su capacidad de evaluación de los impactos de sus operaciones y pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan estos impactos, en línea con los PRNU y respetando el DIDDHH.

8) Conocer el contexto nacional y local

Relacionado a la evaluación de impactos está el conocimiento de las empresas sobre el contexto nacional y local de sus proyectos. En base a análisis socioeconómicos y culturales que muchas veces forman parte de EIDH o evaluaciones de impactos sociales, las empresas pueden llegar a conocer el territorio en el que operan, así como los DDHH específicos que pueden verse afectados por sus proyectos.

9) Entender las dinámicas propias de cada comunidad indígena

Cuando los proyectos empresariales afectan a comunidades indígenas, las empresas deben de contar con información fidedigna, en base a EIDH, por ejemplo, para llegar a entender los derechos de los pueblos indígenas y su interpretación a nivel local. Esta interpretación local es crucial para entender las dinámicas de autogobierno y de organización interna, y para comprender plenamente los derechos territoriales, culturales, sociales y espirituales que pueden variar según la comunidad. De esta forma, las empresas evitan aumentar o provocar conflictos internos en las comunidades.

10) Respetar la consulta previa y el CLPI

En el Perú, el Estado es el último garante del derecho a la consulta previa, pero las empresas pueden verse implicadas en procesos relacionados con este derecho, por lo que deben de conocer y respetar las diferentes etapas de la consulta previa. También deben saber cuándo es preciso obtener el CLPI de los pueblos indígenas - en el caso de impactos de gran envergadura en los derechos económicos, sociales, culturales y espirituales de los pueblos indígenas, por ejemplo -, y qué implica a nivel financiero y de tiempo llevar a cabo un proceso de CLPI.

11) Establecer relaciones de respeto mutuo con autoridades indígenas

Las empresas deberían generar un diálogo de buena fe con las autoridades tradicionales de las comunidades donde quieren operar para generar procesos de confianza y generar nuevas alianzas. Estas alianzas se verán fortalecidas si las empresas son capaces de convertir a las comunidades en verdaderos partícipes

del proyecto a través del desarrollo de capacidades y de acuerdos de impactos y beneficios, por ejemplo. Es importante subrayar que los pueblos indígenas no siempre están en contra de los proyectos, sino que quieren decidir plenamente sobre cómo son operativizados.

12) Realizar EIDH

La EIDH es la herramienta idónea para que las empresas puedan cumplir con su deber de garantizar la DDDH y de consultar con los titulares de derechos, sobre todo con los pueblos indígenas. Las empresas deberían tener sus propias metodologías de EIDH y en su ausencia, se les recomienda recurrir a especialistas en la materia. La inclusión de expertos indígenas dentro de los equipos que realizan las EIDH y que conozcan en profundidad las realidades indígenas creará un ambiente de mayor confianza con las comunidades.

13) Garantizar el seguimiento a las EIDH

Aunque las EIDH se suelen realizar antes del arranque de un proyecto, es una herramienta que permite dar seguimiento a la evolución de la situación de DDHH en cada localidad. En este sentido, se insta a las empresas realizar auditorías periódicas de cumplimiento con los derechos humanos, recurriendo a personas expertas en DDDH y en derechos de los pueblos indígenas. Aquí, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos u Oficinas de Ombudsman pueden ser un buen aliado para llevar a cabo este proceso de seguimiento.

6. CONCLUSIONES

Como hemos subrayado, en el Perú las empresas españolas necesitan realizar considerables esfuerzos para poner en marcha sistemas de gestión basados en la DDDH y en la participación plena de los titulares de derechos tal como lo establecen los PRNU y la nueva Directiva Europea sobre diligencia debida. Con vistas al futuro, la dificultad principal de las empresas que ya cuentan con políticas de DDHH, diligencia debida y/o políticas de derechos de los pueblos indígenas es ampliar la escala de buenas prácticas y alinear sus políticas con los estándares internacionales, incluso si los estados son los primeros y últimos garantes de

derechos humanos, así como liderar el proceso de cambio de la cultura empresarial que debería de producirse en todas las empresas españolas.

Aquellas empresas que no cuentan con ningún tipo de política relacionada con los DDHH deberían de ponerse al día con la corriente actual que se dirige hacia un mayor compromiso por parte de los estados con la DDDH en el contexto de proyectos de desarrollo. Aunque en base al presente diagnóstico, se puede afirmar que una amplia mayoría de las empresas estudiadas han desarrollado políticas de sostenibilidad y en menor medida códigos éticos, políticas de RSE o de anticorrupción, estas políticas ya no son suficientes para cumplir con las expectativas en materia de DDHH de la sociedad y de los estados hacia las empresas.

Es decir que, a nivel operacional de las empresas, implementar proyectos sociales que benefician a las comunidades locales afectados por sus proyectos, disminuir sus impactos medioambientales, alinear sus actividades con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), mejorar sus sistema de gestión, o conseguir sellos de calidad ya no son medidas proporcionadas, teniendo en cuenta los impactos que tienen las empresas a nivel comunitario, concretamente en los DDHH y el bienestar de las poblaciones afectadas por sus proyectos. En este sentido, se requiere un cambio radical en la cultura ética de la empresa que sólo puede venir desde el más alto nivel y en base al DIDDHH.

Una vez adoptadas las políticas de DDHH, de diligencia debida y de derechos de los pueblos indígenas, las empresas tienen que realizar un trabajo intenso de capacitación interna y de búsqueda de apoyos externos para poder llevar a la práctica la retórica sobre la responsabilidad de respetar los DDHH, tal como lo establecen los PRNU. Aquí es importante basarse en herramientas cruciales como las EIDH que les pueden ayudar a las empresas a conocer mejor el contexto local en el que se desarrollan sus operaciones y a relacionarse con los titulares de derechos afectados por sus proyectos, como lo pueden ser los pueblos indígenas. Como el punto de partida de las EIDH es el DIDDHH, es la herramienta idónea para realizar un monitoreo constante de la situación de DDHH en una localidad determinada y mitigar o remediar impactos negativos en los DDHH.

Hemos visto que los pueblos indígenas tienen una serie de DDHH humanos colectivos muy particulares que las empresas tienen que respetar en todo momento, especialmente en lo que concierne el derecho a la consulta previa y al CLPI. Aún si el Estado peruano lleva a cabo procesos de consulta previa, éstas son deficientes en muchas ocasiones y les compete a las empresas ir cerrando las posibles brechas en materia de la participación plena y efectiva de los pueblos indígenas en sus proyectos ya que tienen las capacidades económicas y los recursos humanos disponibles para hacerlo. Para no arriesgar parones masivos de sus proyectos, las empresas no deberían convertir los procesos de consulta en eventos puntuales y meramente administrativos, sino que se tienen que basar en el DIDDHH, que necesariamente pasa por la consulta previa de buena fe y, cuando aplica, por el CLPI.