CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
MESA DE PARTES
27 ENE 2021
RECIBIDO
Firma ..... Hora 10:46 am

Proyecto de Resolución Legislativa N° 6982/2020-PE

Proyecto de Resolución Legislativa N° 249/2021-PE

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de enero de 2021

OFICIO N° 063- 2021-PR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS
16 SET 2021
RECIBIDO
Firma ..... Hora 7:10 pm

Señora
Mirtha Vásquez Chuquilin
Presidenta del Congreso de la República
Presente.-

Nos dirigimos a usted de conformidad con lo estipulado en los artículos 56° y 102°.3 de la Constitución Política del Perú, a fin de someter a consideración del Congreso de la República, el Proyecto de Resolución Legislativa que aprueba el **"Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo"**, el mismo que fue adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con tal finalidad, acompañamos el expediente de perfeccionamiento del referido convenio, que atiende a los requisitos dispuestos en los artículos 75° y 76°.1. f) del Reglamento del Congreso de la República.

Atentamente,

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente de la República

ELIZABETH ASTETE RODRÍGUEZ
Ministra de Relaciones Exteriores

RU: 584897

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 02 de FEBRERO del 2021

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 6982 para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de RELACIONES EXTERIORES.

.....

.....

.....

YON JAVIER PÉREZ PAREDES
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

PERÚ
CONGRESO de la REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **17** de **setiembre** del **2021**

De conformidad con el acuerdo 019-2021-2022/CONSEJO-CR, de fecha 17 de agosto de 2021, pase el Proyecto de Resolución Legislativa N° 6982/2020-PE, a la comisión (es) de**; Relaciones Exteriores;** asignándole el **Nª 249/2021-PE,** para continuar su trámite desde el estado procesal en el que se encontraba al término del período parlamentario 2016-2021.

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Expediente de Perfeccionamiento del "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" (Convenio 190 de la OIT)

1. **Proyecto de Resolución Legislativa**

2. **Proyecto de Resolución Suprema**

3. **Informe de Perfeccionamiento**

   - Informe (DGT) N° 002-2021

4. **Instrumento Internacional**

   - "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo", de 21 de junio de 2019.

5. **Antecedentes:**

   - La "Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo", adoptada el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

   - La "Recomendación sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" – Recomendación 206.

   - La "Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", adoptada el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

6. **Solicitud de Perfeccionamiento**

   - Memorándum (DAS) N° DAS000632020, de 14 de septiembre de 2020.

7. **Opinión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

   - Oficio N° 0589-2020-MTPE/1, de 9 de septiembre de 2020.
   - Informe N° 1023-2020-MTPE/4/8, de 19 de mayo de 2020.

8. **Opinión del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos**

   - Oficio N° 026-2021-JUS/DGDH, de 12 de enero de 2021.
   - Informe N° 001-2021-JUS/DGDH-DAIPAN-DEHM, de 4 de enero de 2021.

9. **Opinión del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**

   - Oficio N° D000067-2020-MIMP-OCIN, de 26 de octubre de 2020
   - Informe N° D000476-2020-MIMP-DPVLV, de 15 de octubre de 2020.

10. **Opinión de Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales del Ministerio de Relaciones Exteriores**

    - Memorándum DGM00402/2020, de 17 de diciembre de 2021.

Proyecto de

Resolución Legislativa

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Resolución Legislativa siguiente:

RESOLUCIÓN LEGISLATIVA QUE APRUEBA EL "CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO"

Artículo único. Objeto de la Resolución Legislativa

Apruébese el "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo", el mismo que fue adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA
Presidenta del Consejo de Ministros

ELIZABETH ASTETE RODRÍGUEZ
Ministra de Relaciones Exteriores

Resolución Suprema Nº 008-2021-RE

Lima, 22 de enero de 2021

CONSIDERANDO:

Que el "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" fue adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que el referido convenio busca proteger a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, así como los individuos que ejercen autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo;

Que la aprobación del citado convenio es conveniente a los intereses del Perú;

Que es conforme con lo dispuesto en los artículos 56° inciso 1 y 102° inciso 3 de la Constitución Política del Perú y el primer párrafo del artículo 2° de la Ley N° 26647, que disponen la aprobación legislativa de los tratados celebrados por el Estado peruano;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Remitir al Congreso de la República la documentación relativa al "Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo", adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Artículo 2°.- La presente Resolución Suprema será refrendada por la señora Presidenta del Consejo de Ministros y la señora Ministra de Relaciones Exteriores.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Manuel Mundaca Peñaranda
Primer Secretario
Despacho Ministerial

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente de la República

ELIZABETH ASTETE RODRÍGUEZ
Ministra de Relaciones Exteriores

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA
Presidenta del Consejo de Ministros

Registrado en la Fecha
22 ENE 2021
RS No. 008 / RE

4

INFORME (DGT) Nº 002-2021

I. SOLICITUD DE PERFECCIONAMIENTO

1. A través del memorándum (DAS) N° DAS00063/2020 del 14 de septiembre de 2020, la Dirección para Asuntos Sociales de la Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales solicitó el inicio del proceso de perfeccionamiento interno del "**Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo**", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019 (en adelante, el Convenio 190 de la OIT).

II. ANTECEDENTES

2. El 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la "Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo". En dicha declaración se examinan los retos y las oportunidades más relevantes con respecto al futuro del trabajo, se proporciona orientación para abordar cuestiones acuciantes y una plataforma para facilitar la cooperación con otras organizaciones del sistema internacional.[1] En dicho instrumento se expresó el compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

3. En el contexto del compromiso de erradicar la violencia y el acoso del mundo del trabajo, en la misma fecha que la declaración antes referida, la Conferencia General de la OIT adoptó el Convenio 190 de la OIT.

4. Junto con el Convenio 190 de la OIT se adoptó la "Recomendación sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo" que lo complementa (Recomendación 206). Cabe señalar que la Recomendación 206 es un instrumento no vinculante jurídicamente que contiene lenguaje desiderativo a lo largo de todo su texto y que no constituye parte integrante del Convenio 190 de la OIT.[2]

5. En atención a lo anterior, en la misma fecha de adopción del Convenio 190 de la OIT, la Conferencia General de la OIT, congregada en su centésimo octava reunión, adoptó la "Resolución relativa a la eliminación de la

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados - E.G.P.

---

[1] Consultar el siguiente enlace: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_712140/lang--es/index.htm. Consultado por última vez el 15 de enero de 2021.

[2] Para revisar la Recomendación 206 se puede ver en siguiente enlace: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4000085,en:NO. Consultado por última vez el 15 de enero de 2021.

5

violencia y el acoso en el mundo del trabajo". En este instrumento se invita a los Estados miembros de la OIT a ratificar el Convenio 190 de la OIT; se invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que den pleno efecto a dicho convenio y se invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo que pida al Director General de la OIT que desarrolle una estrategia integral para lograr una amplia ratificación del Convenio 190 de la OIT.[3]

6. De conformidad con el artículo 14, numeral 2 del Convenio 190 de la OIT, este entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros de la OIT hayan sido registradas por el Director General. A la fecha, los Estados de Fiji, Namibia y Uruguay han ratificado el Convenio 190 de la OIT, por lo que este entrará en vigor 25 de junio de 2021.[4] Para los demás Estados, según el numeral 3 del mismo artículo el Convenio 190 de la OIT entrará en vigor doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

7. El Convenio 190 de la OIT se encuentra registrado en el "Archivo Nacional de Tratados Embajador Juan Miguel Bákula Patiño" con el código de registro **ML.PE.04.2020**.

III. OBJETO

8. El objeto y fin del Convenio 190 de la OIT, según su parte II, es proteger contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores y a otras personas relacionadas con dicho ámbito, con inclusión de los trabajadores asalariados; de las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual; de las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo; así como a las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

IV. DESCRIPCIÓN

9. El Convenio 190 de la OIT tiene un título, un preámbulo y veinte artículos distribuidos en ocho partes: I (Definiciones: artículo 1), II (Ámbito de Aplicación: artículos 2 y 3), III (Principios Fundamentales: artículos 4, 5 y 6), IV (Protección y Prevención: artículos 7, 8 y 9), V (Control de la Aplicación y Vías de Recurso y Reparación: artículo 10), VI (Orientación, Formación y Sensibilización: artículo 11), VII (Métodos de Aplicación: artículo 12) y VIII (Disposiciones Finales: artículos 13 al 20).

10. En su Preámbulo, el Convenio 190 de la OIT hace referencia a la Declaración de Filadelfia, que afirma que todos los seres humanos, sin distinción

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados - E.G.P

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados - I.A.A.V.

[3] Para ver la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ir al siguiente enlace electrónico: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711689.pdf. Consultado por última vez el 15 de enero de 2021.

[4] Consultar el siguiente enlace: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Consultado por última vez el 15 de enero de 2021.

6

de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

11. El Preámbulo también hace referencia a los convenios fundamentales de la OIT y a otros instrumentos relacionados como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, a la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

12. En el Preámbulo del Convenio 190 de la OIT se destaca también el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Se reconoce, además, que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Se reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

13. Se recuerda en el mismo Preámbulo que los Estados miembros de la OIT tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

14. En el mismo Preámbulo se reconoce también, entre otros aspectos, que la violencia y el acoso afectan la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente. Se reconoce, además, que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, reconociendo que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

15. El artículo 1 del Convenio 190 de la OIT tiene dos párrafos. En el primero se definen dos expresiones a efectos del presente Convenio. En el apartado a) se define la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. En el apartado b) de ese mismo párrafo se define la expresión "violencia y acoso por razón de género" como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que

REPÚBLICA DEL PERÚ · Ministerio de Relaciones Exteriores · Dirección General de Tratados · E.G.P.
REPÚBLICA DEL PERÚ · Ministerio de Relaciones Exteriores · Dirección General de Tratados · I.A.A.V.

7

afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

16. El segundo párrafo del artículo 1 señala que, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

17. El artículo 2 del Convenio 190 de la OIT tiene también dos párrafos. En el primer se señala que el referido Convenio protege a los trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo. Ello incluye a los trabajadores asalariados, a las personas que trabajan cualquiera sea su situación contractual, a las personas en formación (pasantes y aprendices), a los trabajadores despedidos, a los voluntarios, personas en busca de empleo, a los postulantes a un empleo, y a los individuos que ejercen autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. El segundo párrafo señala que el antes referido Convenio se aplica a todos los sectores (público y privado) de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

18. El artículo 3 señala que el Convenio 190 de la OIT se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en los siguientes casos: en el lugar del trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador; y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

19. El artículo 4 tiene tres numerales. El numeral 1 señala que todo miembro que ratifique el Convenio 190 de la OIT deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El numeral 2, por su parte, establece que todo miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Continúa el mismo numeral señalando que ese enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros cuando este proceda y consista en a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes, entre otros como prever sanciones.

20. El numeral 3 del artículo 4 señala que al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 (numeral 2), todo miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los

8

gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

21. El artículo 5 señala que todo miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A saber, esos derechos y principios son, la libertad de asociación, el derecho de negociación colectiva, la eliminación de formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación, además de fomentar el trabajo decente y seguro.

22. El artículo 6 señala que todo miembro deberá adoptar una legislación y políticas garantes del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación. Esto incluye a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de manera desproporcionada.

23. El artículo 7 del Convenio 190 de la OIT establece que sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, los miembros deberán adoptar legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

24. Por su parte, el artículo 8 del referido Convenio señala que los miembros deberán adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal; identificar a los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas estén más expuestos a la violencia y el acoso, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores concernidas; y adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

25. Por su parte, el artículo 9 establece que todo miembro de la OIT deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso en razón del género. En particular, en la medida que sea razonable y factible, deberán: adoptar y aplicar una política del lugar del trabajo relativa a la violencia y el acoso, en consulta con los trabajadores y sus representantes; tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y evaluar los riesgos de la violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados - E.G.P.

9

personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada anteriormente.

26. Por su parte, el artículo 10 del Convenio 190 de la OIT se refiere a que todo Estado parte está obligado a lo siguiente: hacer seguimiento y controlar la aplicación de la legislación relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, seguros, equitativos y eficaces; proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida; prever sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, cuando proceda; prever que las víctimas de la violencia y acoso por razón de género tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso de reparación que tengan en cuenta consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

27. Adicionalmente, se deberá: reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo; garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias y otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección; y velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes estén facultadas, cuando proceda, para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.

28. El artículo 11 por su parte precisa que los miembros de la OIT en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores tienen la obligación de garantizar lo siguiente: que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración; que se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible; y que se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

29. El artículo 12 establece que las disposiciones del Convenio 190 de la OIT deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional. Ello incluye aquellas medidas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medias específicas cuando sea necesario.

10

30. El artículo 13 establece que las ratificaciones formales al Convenio 190 de la OIT serán comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro.

31. El artículo 14 tiene tres numerales. El numeral 1 señala que el Convenio 190 de la OIT obligará únicamente a aquellos miembros de la OIT cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de dicha organización internacional. El numeral 2 establece que el convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General de la OIT. El numeral 3 por su parte prevé que para los demás miembros el Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

32. El artículo 15 tiene dos numerales. En el numeral 1 se señala que todo miembro de la OIT que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de 10 años, contados a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor. Ello se hará mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Se precisa además que la denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado. El numeral 2 por su parte precisa que todo miembro de la OIT que haya ratificado el referido Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedentes, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en el mismo artículo 15.

33. El artículo 16 también tiene dos numerales. El numeral 1 señala que la Oficina Internacional de Trabajo notificará a todos los miembros de la OIT el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los miembros de esa organización internacional. El numeral 2 establece que al notificar a los miembros de la OIT el registro de la segunda ratificación que haya sido comunicada, el Director General de la OIT señalará a la atención de los miembros la fecha en que entrará en vigor el convenio.

34. El artículo 17 por su parte señala que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

35. El artículo 18 del Convenio 190 de la OIT establece que cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

36. El artículo 19 tiene dos numerales. El numeral 1 señala que en caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique la revisión del Convenio 190 de la OIT y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa: la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso*

jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; y, a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el Convenio 190 de la OIT cesará de estar abierto a las ratificaciones de los miembros. En el numeral 2, por su parte, se señala que el Convenio 190 de la OIT continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

37. Finalmente, el artículo 20 señala que la versión inglesa y la versión francesa del texto del Convenio 190 de la OIT son igualmente auténticas. Cabe indicar que la propia OIT ha elaborado una traducción oficial al castellano del convenio, que es la que se ha considerado para el proceso de perfeccionamiento interno.

V. CALIFICACIÓN

38. El Convenio 190 de la OIT tiene la naturaleza jurídica de tratado. Se concluye ello pues cumple con los elementos de la definición consuetudinaria de tratado.[5] Algunos elementos de esta definición general se encuentran reflejados en el artículo 2, numeral 1, literal a, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, de la cual el Perú es parte.[6]

39. En ese sentido, el Convenio antes referido es un tratado en tanto constituye un acuerdo entre dos o más sujetos de derecho internacional, destinado a crear, regular o modificar derechos y obligaciones entre los mismos (por ejemplo, lo regulado en el artículo 2, el artículo 3, entre otros) y regido por el derecho internacional, dado que este es el ordenamiento jurídico llamado a regular las relaciones entre dichos sujetos.[7]

40. En tanto el Convenio 190 de la OIT es un tratado, corresponde su perfeccionamiento interno de conformidad con lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley N° 26647 y las demás normas internas aplicables.

VI. OPINIONES TÉCNICAS

41. A efectos de sustentar el presente informe, se consideraron las opiniones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH), del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y de la Dirección General para Asuntos

---

[5] Respecto de la noción de tratado Ngyuen, Daillier, Forteau y Pellet señalan lo siguiente: "Definición consuetudinaria. – En razón de la antigüedad del tratado como proceso de creación de obligaciones jurídicas entre Estados, los elementos constitutivos de esa definición están sólidamente establecidos. Son objeto de un acuerdo general en la doctrina, bajo reserva de diferencias de redacción menores entre los autores. Cabe deducir la siguiente definición: La palabra tratado designa todo acuerdo celebrado entre dos o más sujetos de derecho internacional, destinado a producir efectos jurídicos y regido por el derecho internacional". Traducción libre del francés. Ngyuen, Quoc Dinh, Patrick Daillier, Mathias Forteau y Alain Pellet. *Droit international public*, 8a ed. Paris: L.G.D.J., 2009, p. 132.

[6] Aust, Anthony. *Modern Treaty Law and Practice,* 3a ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2014, p. 14.

[7] Andrés Saénz de Santa María, Paz. *Sistema de Derecho Internacional Público*, 5a ed. Navarra: Civitas - Thomson Reuters, 2018, p. 21.

12

Multilaterales y Globales del Ministerio de Relaciones Exteriores, en el marco de sus competencias.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

42. Mediante el oficio N° 0589-2020-MTPE/1 del 9 de septiembre de 2020, el MTPE remitió el informe N° 1023-2020-MTPE/4/8 del 19 de mayo de 2020 de su Oficina General de Asesoría Jurídica. En dicho informe el MTPE expresa su **opinión técnica favorable** respecto de la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

43. El MPTE señala en el referido informe que el Perú no es ajeno a la necesidad de combatir la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Teniendo ello en cuenta el Perú es parte de una serie de instrumentos internacionales que regula la materia, entre los que se encuentra: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales de 1966; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 o Convención de Belem do Pará; el Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor de 1951 o Convenio 110 de la OIT; y el Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de 1958 o Convenio 111 de la OIT (punto 3.4.1).

44. En esa línea, el MPTE precisa que se debe tener en cuenta el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. De igual manera, se señala que el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución se establece que en la relación laboral se respeta, entre otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (punto 3.4.2).

45. Por otro lado, el MPTE en su informe señala que el Perú cuenta con normativa que ha establecido definiciones sobre la violencia y el acoso. Entre dicha normativa se encuentra la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias; Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias; Código Penal, Decreto Legislativo N° 635, y sus modificatorias; y la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP (punto 3.5.1).

46. El MPTE señala que sin perjuicio de lo anterior es necesario tomar en cuenta que no existe aún una regulación específica sobre la protección contra el acoso en el mundo del trabajo, como si existe en el caso del acoso sexual. En ese sentido, se considera que la ratificación del Convenio N° 190 incluiría medidas específicas para enfrentar los diversos tipos o modalidades de violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sin perjuicio de la formulación de normativas complementarias sobre tales materias (punto 3.5.1).

47. Sin perjuicio de lo anterior, cabe resaltar que el MTPE no identifica que se requiera de medidas legislativas específicas con rango de ley para la ejecución del Convenio 190 de la OIT. Solo se señala que el Convenio 190 de la

13

OIT coadyuvaría a tomar medidas específicas para enfrentar las modalidades de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Tales medidas pueden adoptar diversas formas.

48. Respecto de lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio 190 de la OIT sobre su ámbito de aplicación, cabe destacar que el MTPE considera que es acorde con lo desarrollado en el Perú sobre hostigamiento sexual laboral en tanto la ley protege a todas aquellas personas que pueden ser hostigadas sin importar la forma de contratación (punto 3.5.2).

49. Por otro lado, el MTPE considera que el Convenio 190 de la OIT precisa los espacios en los que podrían darse situaciones de violencia y acoso durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado, lo cual guarda coherencia con la legislación peruana. En ese sentido, el MTPE considera correcto tener en cuenta que la violencia y acoso en el mundo del trabajo no se dan exclusivamente en el centro del trabajo, en la medida que no es el único espacio donde el/la trabajador/a realiza sus labores o se relaciona con personas a razón de estas. Por lo tanto, el MTPE estima que el Convenio 190 de la OIT tiene una perspectiva amplia y detallada sobre la aplicación especial de la materia y ello aporta una mayor protección a las probables víctimas (punto 3.5.3).

50. En su informe el MTPE precisa en general que el artículo 11 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias, dispone una serie de derechos laborales a favor de los/as trabajadores/as que son víctimas de violencia a la que hace referencia dicha norma. También se señala que la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, y la tipificación de los delitos de acoso son parte de la política pública del Estado para enfrentar la violencia y el acoso, tanto en el ámbito administrativo, como en el judicial (Punto 3.5.4).

51. Continúa el MTPE indicando que en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se cuenta con el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo: "Trabaja sin Acoso". Este servicio cuenta con tres componentes: 1) atención y orientación; 2) asistencia legal y 3) asistencia psicológica. En relación con la inspección del trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) cuenta con el Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, "Protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual", el cual es de aplicación obligatoria a nivel nacional por el personal de inspección de las intendencias regionales de la SUNAFIL, los gobiernos regionales y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (Punto 3.5.4).

52. El MTPE señala que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son esenciales cuando se trata de enfrentar a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las víctimas de la violencia requieren soporte y el acompañamiento que los sindicatos pueden ofrecer. De igual manera se menciona que el Perú viene desarrollando acciones para enfrentar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el mundo del trabajo. El compromiso del Perú con estos derechos fundamentales se evidencia en la ratificación de los principales convenios de la OIT que desarrollan la materia. En

14

el marco de estos convenios se han emitido una serie de normas que regulan las materias señaladas (punto 3.5.5).

53. En su informe el MTPE expresa que el inciso 2 del artículo 2º de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole (punto 3.5.6).

54. Se afirma también que en el Perú el bloque de constitucionalidad contempla al Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, y al Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación). Bajo dicho marco, el Perú cuenta con normas de rango legal y reglamentario en materia del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación, entre las cuales se cuenta: la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP en la cual se establece una serie de lineamientos que buscan garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación (punto 3.5.6).

55. Como parte de este marco regulatorio que existe en el Perú sobre la materia, el MTPE menciona en su informe también a las siguientes normas: el Plan Sectorial para la Igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021, aprobado por la Resolución Ministerial N° 061-2018-TR; la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Ley N° 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato; la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento; la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y el Decreto Supremo N° 004-2009-TR, referido a actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar (punto 3.5.6).

56. El MTPE señala que las referencias normativas sobre la violencia están más enfocadas a la de carácter sexual. Sin perjuicio de ello, se considera que nuestra normativa nacional está encaminada a lo que señala el artículo 7 del Convenio 190 de la OIT. De igual manera, precisa que el acoso laboral en el Perú está considerado como un delito de acoso agravado, es decir se establece una pena mayor a la del tipo base. Por su parte el feminicidio hace referencia a causar la muerta a una mujer por su condición de tal, en una serie de contextos, entre los que se señala aquellos en los que se configura el abuso del poder, confianza o de cualquier otra posición o relación que le confiera autoridad al agente, este contexto podría abarcar supuestos que surjan en el ámbito laboral (punto 3.5.7).

57. El MTPE señala que reconoce la importancia de la formalización laboral que busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la economía informal. Para ellos, el MTPE cuenta con la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021". Por su parte, precisa que, en relación a la necesidad de identificar los sectores, ocupaciones, y modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, el MTPE ha realizado acciones para crear tales espacios de diálogo. Este es el caso de la

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados - E.G.P.

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados - I.A.V.

15

"Mesa de Trabajo Tripartita" que contribuye a promover y fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito socio laboral (punto 3.5.8).

58. Expresa el MTPE que el artículo 7 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, establece como obligaciones del empleador en el sector privado: 1) capacitar a los trabajadores sobre normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa; 2) adoptar medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan; 3) informar al MTPE los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de dicha ley. El Reglamento de dicha Ley desarrolla aún más lo referido (punto 3.5.9).

59. El MTPE señala que el Perú ha desarrollado mecanismos de monitoreo de la aplicación de la política sobre acoso en el mundo del trabajo, específicamente en el caso del acoso sexual. Dicho ministerio indica que se contemplan mecanismos para acceder a información que permita monitorear los principales problemas que se presentan en la aplicación de los procedimientos, entre estos mecanismos está el contar con una base de datos de casos de hostigamiento sexual que se puede complementar por otros medios. Por su parte el MTPE indica que la normativa nacional establece medidas de protección, un procedimiento de investigación y sanción específico de hostigamiento sexual laboral en el sector privado, así como medidas de reparación. También las víctimas de hostigamiento sexual laboral tienen expeditas las vías judiciales laboral, penal y civil. Es en la vía penal que también se puede ver lo relacionado con el acoso (punto 3.5.10).

60. En relación con la inclusión de materias relacionadas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el MTPE señala que en las políticas nacionales se tiene lo siguiente: Política Nacional de Igualdad de Género; Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2022 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo; Plan Sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021 (punto 3.5.11).

61. En relación con el artículo 11 del Convenio 190 de la OIT, el MTPE destaca que dicho sector viene produciendo una serie de herramientas que guíen la intervención de empleadores y trabajadores en temas vinculados con la violencia y el acoso. Este es el caso de la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público". De igual manera el MTPE ha dispuesto una línea telefónica para la atención directa y gratuita de orientación psicológica y asesoría legal para casos de acoso sexual en el trabajo, lo que es parte del servicio "Trabaja sin Acoso" (punto 3.5.11).

62. Expresa también el MTPE que en materia de igualdad y no discriminación, los empleadores y los trabajadores cuentan con la "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y

REPÚBLICA DEL PERÚ - Dirección General de Tratados - Ministerio de Relaciones Exteriores - E.G.P.
REPÚBLICA DEL PERÚ - Dirección General de Tratados - Ministerio de Relaciones Exteriores - H.A.V.

16

funciones"; además de la "Guía Metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones" (punto 3.5.11).

63. En conclusión, el MTPE opina favorablemente con relación a la ratificación del Convenio 190 de la OIT, considerando que nuestro ordenamiento jurídico nacional guarda coherencia con lo establecido en el referido tratado, sobre todo en lo relacionado con el hostigamiento sexual laboral. En ese sentido, se estima que con la ratificación del Convenio 190 de la OIT se cubrirían los vacíos existentes en nuestra normativa sectorial con relación a la violencia y el acoso laboral (punto IV).

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH)

64. Mediante el oficio N° 026-2021-JUS/DGDH del 12 de enero de 2021, el MINJUSDH remitió su informe N° 001-2021-JUS/DGDH-DAIPAN-DEHM del 4 de enero de 2021, en el cual dicho ministerio emitió su **opinión técnica favorable** sobre el Convenio 190 de la OIT.

65. En su informe, el MINJUSDH se refiere a una serie de obligaciones internacionales del Perú relacionadas con el Convenio 190 de la OIT en el marco del Sistema Universal de Derechos Humanos (apartado 2.1), así como de recomendaciones en el marco de dicho sistema (apartado 2.2). También se destacan obligaciones relacionadas del Sistema Interamericana de Derechos Humanos (apartado 2.3) y recomendaciones en el contexto de ese sistema (apartado 2.4).

66. Posteriormente, el MINJUSDH enumera una serie de medidas que ya ha adoptado el Estado peruano para prevenir el acoso y hostigamiento sexual, entre las que destacan la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y la Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos. Adicionalmente, se identifican en el informe diversas medidas concretas que han sido tomadas por entidades de la Administración Pública sobre la materia (apartado III).

67. En ese contexto, el MINJUSDH destaca que las obligaciones internacionales y nacionales asumidas por el Estado peruano son concordantes con las disposiciones del Convenio 190 de la OIT (punto 29).

68. El referido informe también resalta que el Convenio 190 de la OIT protege a los/as trabajadores/as y a "otras personas en el mundo del trabajo" con inclusión de "trabajadores/as asalariados", así como los que trabajan cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluyendo a los pasantes y aprendices (punto 31).

69. También se indica en dicho informe que el Convenio 190 de la OIT incluye de manera concordante a los lugares donde pueden ocurrir el acoso laboral, y no solo se refiere al lugar de trabajo sino a aquellos espacios públicos y privados que constituyan también un lugar de trabajo. Se precisa que el Convenio 190 de la OIT también se refiere a los lugares donde se paga, toma descanso o come el/la trabajador/a, así como en las instalaciones sanitarias y

17

vestuarios, a los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el/a empleador/a, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información e incluso los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (punto 32).

70. Se precisa que lo anterior genera una amplia cobertura en cuanto a los lugares y las personas que pueden ser objeto de acoso sexual en el ámbito laboral. Por ejemplo, se señala, puede incluirse aquellas que, sin tener un contrato de dependencia laboral (servicios profesionales), podrán estar amparados bajo la protección del acoso laboral (punto 33).

71. Por otro lado, afirma en dicho informe el MINJUSDH que el Convenio 190 de la OIT reafirma el compromiso que tiene el Perú de respetar, promover y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales del trabajo tales como la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. También se hace referencia al compromiso del Perú de respetar derechos como la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro (punto 34).

72. Se añade que el Convenio promueve la adopción de normativa y políticas que garantizan el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y trabajadores y otras pertenecientes a otros grupos vulnerables que estén afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (punto 34).

73. Cabe resaltar que el MINJUSDH no identifica la necesidad específica de adoptar normas con rango de Ley a efectos de la ejecución del Convenio 190 de la OIT, sino que se refiere en general a normativa que el Convenio promueve.

74. Por otro lado, el MINJUSDH señala en el referido informe que el Convenio compromete al Perú a garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes como la relativa a seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y la migración (punto 35).

75. Por tanto, el MINJUSH señala que es importante la ratificación del Convenio 190 de la OIT ya que ello orientará que el Estado peruano desarrolle en sus políticas y planes nacionales temas como el acoso en el mundo del trabajo en beneficio de todas las personas (punto 36). En ese contexto, se concluye concretamente que es viable la ratificación del Convenio 190 de la OIT (punto 37).

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

76. Mediante el oficio N° D000067-2020-MIMP-OCIN del 26 de octubre de 2020, el MIMP remitió el informe N° D000476-2020-MIMP-DPVLV del 15 de octubre de 2020, mediante el cual dicho Ministerio expresó su **opinión técnica favorable** para la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Según se señala, de

18

manera general, en dicho oficio el referido tratado constituye un aporte que fortalece los avances alcanzados con respecto a la prevención, sanción, erradicación de toda forma de violencia, problemática que representa una violación de los derechos humanos y una expresión de las desiguales relaciones de poder incompatibles con el trabajo digno.

77. El MIMP señala que en virtud del Sistema Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar se ha venido impulsando el cumplimiento de las normas sobre violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, incluyendo el acoso en el ámbito laboral. Las normas al respecto son las siguientes: Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar y sus modificatorias; Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP que aprueba el Reglamento de Ley N° 30364 y su modificatoria con el Decreto Supremo N° 004-2019-MIMP; Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante la Ley N° 29430 y el Decreto Legislativo 1410; entre otras (punto 2.7).

78. En el informe se señala que el Convenio 190 de la OIT es coherente y fortalece los altos principios que son el fundamento y razón de ser del mismo MIMP como ente rector de las políticas nacionales y sectoriales de los derechos de las mujeres, así como de la prevención y protección contra la violencia hacia las mujeres (punto 2.8.1).

79. Se señala, además, que la ratificación de dicho tratado contribuirá al fortalecimiento del marco normativo actual que reconoce como parte de las modalidades de violencia al acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Es importante que el convenio aborde la prevención, atención y sanción de estos comportamientos, toda vez que en su artículo 4 determina que los Estados deberán adoptar todas esas medidas, incluyendo sanciones e inspecciones (punto 2.8.2).

80. El MIMP destaca que el Convenio 190 de la OIT ofrece un marco que fortalece las respuestas que dicha entidad debe promover y desarrollar en el ámbito actual de la pandemia provocada por el virus COVID-19, por la profundización de la violencia hacia la mujer, así como las nuevas modalidades de acoso vinculadas a la actividad laboral. Asimismo, el Convenio 190 de la OIT proporciona un marco común para continuar avanzando en las acciones de prevención, atención y erradicación de toda forma de violencia y acoso (punto 2.8.4).

81. En ese orden de ideas, el MIMP expresa que la ratificación del Convenio 190 de la OIT es urgente e indispensable. Añade que dicha decisión de ratificar el convenio formará parte del antiguo compromiso del Perú con la defensa de los derechos humanos y la OIT (punto 2.8.5).

82. El informe del MIMP señala con claridad que el Convenio 190 de la OIT reforzará el marco de actuación del propio MIMP en lo que corresponde a la mejora del marco normativo, las acciones de fortalecimiento de capacidad, seguimiento y rendición de cuentas en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Por tales motivos, el MIMP emite su opinión técnica

19

favorable al proceso de ratificación de dicho instrumento internacional (punto 2.8.8).

83. En sus conclusiones, el informe del MIMP señala que la ratificación del Convenio 190 de la OIT constituye un aporte que fortalece los avances alcanzados con respecto a la prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia hacia las mujeres, tal como la violencia y el acoso en el mundo laboral, problemáticas que presenta una violación de los derechos humanos y una expresión de las desiguales relaciones de poder (punto 3.2).

84. Por tales motivos, el MIMP expresa que la ratificación del Convenio 190 de la OIT contribuirá al fortalecimiento del marco normativo actual, en tanto precisa su alcance no sólo a los/as trabajadores/as asalariados/as sino a todas las personas en el mundo del trabajo, bajo cualquier modalidad, tanto en el sector público y privado, formal e informal, urbano y rural. Así, el Convenio enfatiza las sanciones e inspecciones, representando una oportunidad para el refuerzo de las políticas y planes para la garantía del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres en el ámbito laboral (punto 3.3).

Dirección General de Asuntos Multilaterales y Globales del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE)

85. Mediante el memorándum DGM00402/2020 del 17 de diciembre de 2020 la Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales del Ministerio de Relaciones Exteriores remitió su opinión favorable sobre el Convenio 190 de la OIT. Cabe resaltar que dicha opinión engloba las opiniones de la Dirección de Derechos Humanos y la Dirección de Asuntos Sociales, dependencias de la referida Dirección General.

86. En la referida opinión se destaca que el Convenio 190 de la OIT es un instrumento internacional que busca la protección de los trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo o en la formación laboral, contra la violencia y el acoso. Dicho instrumento reconoce el derecho de toda persona al trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

87. Se precisa que el Convenio 190 de la OIT refleja, por primera vez, el reconocimiento al trabajo libre de violencia y acoso como parte del trabajo decente. Asimismo, reconoce expresamente que las mujeres y las niñas son aquellas personas que se encuentran más sujetas a este tipo de prácticas. Por tal motivo, el Convenio 190 de la OIT contempla un enfoque inclusivo, integrado, que toma las causas subyacentes y las formas múltiples de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

88. En la referida opinión se enfatiza que el Convenio 190 de la OIT guarda consonancia con diferentes tratados y otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. Adicionalmente, el Convenio es compatible con diversos artículos de la Constitución Política del Perú y con el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.

20

89. Otro punto importante que se resalta en el referido informe sobre el antes señalado Plan Nacional, es la elaboración de un Plan de Acción Empresas y Derechos Humanos (lineamiento estratégico N° 5). Dentro de las acciones destinadas para la elaboración del Plan de Acción, se ha tomado en cuenta los efectos negativos de este tipo de prácticas, por lo que la ratificación del Convenio 190 de la OIT complementaría el compromiso del Estado peruano a la erradicación de la violencia y acoso en los espacios laborales.

90. Adicionalmente, en la opinión del MRE se destaca que el Convenio 190 de la OIT guarda sintonía con los objetivos estratégicos previstos en el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 (objetivo estratégico N° 1 que busca cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman la violencia de género). Asimismo, este Convenio coadyuvará al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos 8 y 10).

91. En relación con lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio 190 de la OIT referido a la posibilidad de adopción de legislación en ciertas materias, en la citada opinión se señala que corresponde al ente rector en la materia definir si se requerirá la modificación o derogación de la legislación nacional pertinente. Sobre el particular, cabe destacar que en la opinión del MTPE, así como en las opiniones del MINJUSDH y del MIMP, no se ha identificado que se requiera específicamente de la modificación o derogación de una ley, o de medidas legislativas con rango de ley para la ejecución del Convenio 190 de la OIT.

92. Finalmente, en la opinión del MRE se concluye que es políticamente conveniente la ratificación del Convenio 190 de la OIT por guardar sintonía con los compromisos internacional del Estado peruano en materia de igualdad de género y de trabajo decente y seguro para hombres y mujeres.

VII. VÍA DE PERFECCIONAMIENTO

93. Luego del estudio y análisis correspondiente, la Dirección General de Tratados del Ministerio de Relaciones Exteriores concluye que el **"Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo"** adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019 se encuentra comprendido en el supuesto previsto en el numeral 1 del artículo 56° de la Constitución Política del Perú. Ello, toda vez que tal como ha sido descrito en el presente informe, tanto el objeto del tratado, sus disposiciones, así como las opiniones de sectores competentes en la materia, delimitan que la naturaleza de dicho instrumento internacional es la de un tratado que versa sobre **derechos humanos.**

94. Sobre el particular, es oportuno referirse a lo dispuesto por el tribunal constitucional en el considerando 69 de la Sentencia N° 00032-2010-PI/TC, en la cual dicho colegiado al analizar los tratados sobre derechos humanos precisó que:

> "Los tratados en virtud de los cuales un Estado se obliga a la adopción de medidas encaminadas directamente a dotar de mayor eficacia a los derechos humanos, son tratados sobre derechos humanos, aún cuando

21

éstos no reconozcan 'nuevos derechos'. De hecho, muchas veces, son justamente las medidas concretas que el Estado asume internacionalmente, a través de determinados tratados complementarios, las que permiten perfilar con mayor nitidez los alcances del contenido protegido de tales derechos, y consecuentemente, las que permiten, al amparo de la Cuarta Disposición Final de la Constitución, interpretar de modo más preciso los derechos fundamentales reconocidos por ella. En otros términos, la existencia o no de un tratado sobre derechos humanos, no viene definida por un criterio formal como puede ser el análisis de si se trata de un tratado que por primera vez reconoce un derecho de ese carácter, sino por un criterio material, consistente en analizar si el tratado se ocupa directamente de un derecho humano, sea para reconocerlo por vez primera, sea para asumir obligaciones orientadas a su más eficiente protección".

95. En concordancia con lo señalado por el Tribunal Constitucional, se puede afirmar que el Convenio 190 de la OIT es un tratado que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y establece medidas encaminadas directamente a dotar de mayor eficacia a dicho derecho.

96. Se puede afirmar que todo derecho humano se fundamenta en la dignidad de la persona.[8] Tal como se declara en el preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 los derechos allí reconocidos se derivan de la dignidad inherente de la persona humana. En ese contexto, el derecho al trabajo libre de violencia y acoso está relacionado con una serie de tratados de los que el Perú es parte, así como de otros instrumentos internacionales sobre la materia.

97. Entre estos instrumentos internacionales se puede señalar la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1966; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres de 1994 o "Convención de Belem do Pará"; entre otros.

98. Entre las disposiciones del Convenio 190 de la OIT destinadas a dotar de mayor eficacia al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso se encuentra, por ejemplo, lo dispuesto en sus artículos 7, 8 y 9.

99. En relación con la posibilidad que el Convenio 190 de la OIT requiera de la modificación o derogación de una ley, o de medidas legislativas (normas con rango de ley) para su ejecución, como se ha indicado anteriormente en las opiniones de los sectores competentes no se ha identificado específicamente tal necesidad. En tales opiniones se ha enfatizado que la

[8] Donnelly, Jack. *Human Rights and Human Dignity: An Analytic Critique of Non-Western Conceptions of Human Rights*. En: The American Political Science Review, Vol. 76, No. 2 (Jun., 1982), p. 304.

22

normativa interna peruana, incluyendo las normas con rango de ley, es plenamente concordante con el Convenio 190 de la OIT. En tal sentido, las acciones y medidas de implementación que se puedan tomar en el futuro serán de otro tipo, como es el caso de normas infralegales o de otras medidas concretas que tome el Estado peruano.

100. Por las consideraciones expuestas, la Dirección General de Tratados concluye que la vía que corresponde para el perfeccionamiento interno del **"Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo"** adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019, es la establecida en el numeral 1 del artículo 56° de la Constitución Política del Perú y en el primer párrafo del artículo 2 de la Ley N° 26647, Ley que establece las normas que regulan los actos relativos al perfeccionamiento nacional de los tratados celebrados por el Estado peruano.

101. En consecuencia, corresponde que el Convenio 190 de la OIT sea en primer término aprobado por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa y, luego, pueda ser ratificado internamente por el señor Presidente de la República mediante Decreto Supremo.

Lima, 18 de enero de 2021

Elizabeth González Porturas
Ministra
Directora General de Tratados
Ministerio de Relaciones Exteriores

23

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 190

CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados - V.A.V.

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. Definiciones

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

REPÚBLICA DEL PERÚ - Dirección General de Tratados - Ministerio de Relaciones Exteriores

25

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. Ámbito de aplicación

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. Principios fundamentales

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

REPÚBLICA DEL PERÚ - Dirección General de Tratados - Ministerio de Relaciones Exteriores - T.A.P.V.

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. Protección y prevención

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

REPÚBLICA DEL PERÚ - Ministerio de Relaciones Exteriores - Dirección General de Tratados

27

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;

b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y

c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado *a)* del presente artículo.

V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

REPÚBLICA DEL PERÚ - Dirección General de Asuntos Multilaterales - Ministerio de Relaciones Exteriores

28

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. Orientación, formación y sensibilización

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

REPÚBLICA DEL PERÚ - Dirección General de Tratados - Ministerio de Relaciones Exteriores - V.B.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

REPÚBLICA DEL PERÚ · Ministerio de Relaciones Exteriores · Dirección General de Tratados · D.T.A.A.V.

30

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

REPÚBLICA DEL PERÚ
Dirección General de Tratados
Ministerio de Relaciones Exteriores

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
DIRECCIÓN GENERAL DE TRATADOS

"COPIA DEL DOCUMENTO"

Que se conserva en el Archivo Nacional de Tratados "Embajador Juan Miguel Bákula Patiño", registrado con el código ML.PE.04.2020 y que consta de 08 páginas.

Lima, 14-01-2021

REPÚBLICA DEL PERÚ - Dirección General de Tratados - Ministerio de Relaciones Exteriores

Iván Aybar Valdivia
Primer Secretario
Subdirector de Evaluación y Perfeccionamiento
Dirección General de Tratados
Ministerio de Relaciones Exteriores

32

Conferencia Internacional del Trabajo

DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT
PARA EL FUTURO DEL TRABAJO
ADOPTADA POR LA CONFERENCIA
EN SU CENTÉSIMO OCTAVA REUNIÓN,
GINEBRA, 21 DE JUNIO DE 2019

DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT PARA EL FUTURO DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su centésima octava reunión con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

Considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente;

Reconociendo que esa acción ha aportado avances económicos y sociales históricos que han dado lugar a condiciones de trabajo más humanas;

Considerando además que la pobreza, la desigualdad y la injusticia, así como los conflictos, los desastres y otras emergencias humanitarias, que persisten en muchas partes del mundo constituyen una amenaza para esos avances y para el logro de la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos;

Recordando y reafirmando los fines, objetivos, principios y mandato establecidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944);

Subrayando la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008);

Animada por el imperativo de justicia social que dio nacimiento a la OIT hace cien años, y por la convicción de que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores del mundo tienen a su alcance revitalizar la Organización y configurar un futuro del trabajo que haga realidad su visión fundadora;

Reconociendo que el diálogo social contribuye a la cohesión global de las sociedades y es crucial para una economía que sea productiva y eficiente;

Reconociendo además la importancia de la función de las empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente;

Reafirmando que el trabajo no es una mercancía;

Comprometiéndose con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;

Destacando la importancia de promover el multilateralismo, en particular para configurar el futuro del trabajo que queremos y para afrontar los retos del mundo del trabajo;

Exhortando a todos los mandantes de la OIT a que renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente que acordaron en 1919 y en 1944; y

Movida por el deseo de democratizar la gobernanza de la OIT mediante una representación equitativa de todas las regiones y de consagrar el principio de igualdad entre los Estados Miembros,

Adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

34

I

La Conferencia declara que:

A. La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.

B. Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

C. Ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.

D. La OIT, en su segundo siglo de existencia, debe seguir cumpliendo con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social y desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.

E. El crecimiento de la Organización en los últimos cien años para alcanzar la composición universal significa que la justicia social puede prosperar en todas las regiones del mundo y que la plena contribución de los mandantes de la OIT a este empeño sólo puede lograrse mediante una participación plena, equitativa y democrática en su gobernanza tripartita.

II

La Conferencia declara que:

A. Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

i) asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental;

ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos;

iii) promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de:

— subsanar los déficits de competencias existentes y previstos;

— prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo, y

35

— mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente;

iv) formular políticas eficaces destinadas a crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y oportunidades de trabajo decente para todos y en particular facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo;

v) fomentar medidas que ayuden a los trabajadores de edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación, y permitir un envejecimiento activo;

vi) promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes;

vii) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:

— asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;

— posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;

— permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuentan sus necesidades y beneficios respectivos, y

— promueva la inversión en la economía del cuidado;

viii) asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad;

ix) apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos;

x) apoyar el papel del sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad;

xi) fortalecer la administración y la inspección del trabajo;

xii) asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido;

xiii) erradicar el trabajo forzoso y el trabajo infantil, promover el trabajo decente para todos y fomentar la cooperación transfronteriza, inclusive en áreas o sectores de alta integración internacional;

xiv) promover la transición de la economía informal a la economía formal, prestando la debida atención a las zonas rurales;

xv) adoptar y ampliar sistemas de protección social que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo;

xvi) profundizar e intensificar su labor sobre migración laboral internacional en respuesta a las necesidades de los mandantes y asumir una función de liderazgo en materia de trabajo decente en la migración laboral, y

xvii) intensificar la participación y cooperación en el sistema multilateral a fin de reforzar la coherencia de las políticas, en consonancia con el reconocimiento de que:

— el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible, así como para reducir la desigualdad de ingresos y acabar con la pobreza, prestando especial atención a las zonas afectadas por conflictos, desastres y otras emergencias humanitarias, y

— en un contexto de globalización, la no adopción por un país de condiciones de trabajo humanas constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países.

B. El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

C. La cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.

D. Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente.

III

La Conferencia exhorta a todos los Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

A. El fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de:

i) el logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato;

ii) un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos;

iii) el acceso universal a una protección social completa y sostenible, y

37

iv) medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral.

B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta:

i) el respeto de sus derechos fundamentales;

ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado;

iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y

iv) la seguridad y salud en el trabajo.

C. El fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos a través de:

i) políticas macroeconómicas orientadas al cumplimiento de ese objetivo;

ii) políticas comerciales, industriales y sectoriales que favorezcan el trabajo decente y aumenten la productividad;

iii) inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos para abordar los factores que generan cambios transformadores en el mundo del trabajo;

iv) políticas e incentivos que promuevan el crecimiento económico sostenible e inclusivo, la creación y el desarrollo de empresas sostenibles, la innovación y la transición de la economía informal a la economía formal, y que favorezcan la adecuación de las prácticas empresariales a los objetivos de esta Declaración, y

v) políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo.

IV

La Conferencia declara que:

A. La elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Para ello, la Organización debe tener y promover un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia. Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. La OIT prestará asistencia a sus Miembros en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de las normas.

B. Todos los Miembros deberían trabajar en pro de la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT y considerar periódicamente, en consulta con las

38

organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ratificación de otras normas de la OIT.

C. Corresponde a la OIT reforzar la capacidad de sus mandantes tripartitos para:

i) promover el desarrollo de organizaciones de interlocutores sociales que sean fuertes y representativas;

ii) participar en todos los procesos pertinentes, inclusive con las instituciones, programas y políticas del mercado de trabajo, dentro y fuera de sus fronteras, y

iii) abordar todos los principios y derechos fundamentales del trabajo, a todos los niveles, según proceda, mediante mecanismos de diálogo social consolidados, influyentes e inclusivos,

con la convicción de que esa representación y ese diálogo contribuyen a la cohesión global de las sociedades y son asuntos de interés público, y que resultan cruciales para una economía que sea productiva y eficiente.

D. Los servicios que ofrece la OIT a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales, en particular a través de la cooperación para el desarrollo, deben ser conformes a su mandato y estar basados en un entendimiento profundo y en la consideración de las circunstancias, necesidades, prioridades y niveles de desarrollo respectivos, también mediante la ampliación de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

E. La OIT debería mantener los niveles más altos de capacidad y pericia en estadística, investigación y gestión del conocimiento para seguir mejorando la calidad de su asesoramiento sobre políticas con base empírica.

F. En virtud de su mandato constitucional, la OIT debe asumir una función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de su cooperación y el establecimiento de acuerdos institucionales con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas en cumplimiento de su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, reconociendo los vínculos sólidos, complejos y cruciales que existen entre las políticas sociales, comerciales, financieras, económicas y medioambientales.

39

El texto que precede constituye la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su centésimo octava reunión (año del centenario), celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 21 de junio de 2019.

EN FE DE LO CUAL estampan sus firmas este vigésimo primer día de junio de 2019:

El Presidente de la Conferencia,

JEAN-JACQUES ELMIGER

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo,

GUY RYDER

40

12

Recomendación 206

RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y

b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el

41

Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. Protección y prevención

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, *a)*, del Convenio, y dicha política debería:

a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;

b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;

c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;

d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;

e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;

f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, *c)*, del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y

g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, *c)*, del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;

b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales

42

como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

III. Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, *b)*, del Convenio podrían comprender:

a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;

b) la readmisión del trabajador;

c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;

d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y

e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, *e)*, del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;

b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;

c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;

d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y

e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, *e)*, del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;

b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;

c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;

d) servicios de emergencia;

e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;

f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y

g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, *f)*, del Convenio se podrían incluir:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;

b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;

c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;

d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;

e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros

44

y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

IV. Orientación, formación y sensibilización

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;

b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;

d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;

f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y

g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

II

Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
(adoptada el 21 de junio de 2019)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 108.ª reunión (del centenario), 2019:

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 y la Recomendación que lo complementa;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;

Reconociendo la oportunidad histórica de conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, y libre de violencia y acoso;

Recalcando el papel esencial que desempeñan los Estados Miembros y los interlocutores sociales para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Consciente de que el éxito del Convenio y la Recomendación dependerá de su promoción y aplicación eficaces,

1. Invita a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

2. Invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que den pleno efecto al Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

3. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que desarrolle, a fin de lograr una amplia ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, y la aplicación efectiva de los instrumentos, una estrategia integral, que incluya medidas para:

a) apoyar a los mandantes a través de iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, investigación y de asistencia técnica;

b) llamar la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes sobre estos instrumentos, y promover alianzas e iniciativas conjuntas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y

c) asignar recursos en el marco de los programas y presupuestos actuales y futuros y movilizar recursos extrapresupuestarios con objeto de llevar a cabo con los mandantes tripartitos las actividades antes mencionadas.

Este documento ha sido impreso por Oscar Manuel Pajares Polar, quien asume la responsabilidad sobre el uso y destino de la información contenida. 14/01/21 04:49 PM

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

OMPP2390

MEMORÁNDUM (DAS) N° DAS00063/2020

A	:	DIRECCIÓN GENERAL DE TRATADOS
De	:	DIRECCIÓN PARA ASUNTOS SOCIALES
Asunto	:	Convenio y Recomendación OIT sobre eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo adoptados por la 108° Conferencia Internacional del Trabajo
Referencia	:	MEMORÁNDUM DAS001582019

Se hace llegar una comunicación que dirige el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante la cual informa que después de haber realizado las evaluaciones técnicas correspondientes, considera viable la ratificación del Convenio N°190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la medida que el Perú, en concordancia con el referido instrumento, viene desarrollando políticas públicas orientadas a una mayor protección de los derechos fundamentales contra la violencia y el acoso laboral.

Asimismo, en dicha comunicación se precisa que en el marco del proceso de sumisión del citado Convenio, el MTPE ha cumplido con realizar la consulta tripartita, según lo establecido en el art. 19 numeral 5 literal b del Tratado de Constitución de la OIT y de acuerdo con el Convenio Nº 144 de la OIT, relativo a la consulta tripartita. Se adjuntan los informes técnicos correspondientes.

En ese sentido, DAS también considera favorable la ratificación del mencionado Convenio por guardar sinfonía con nuestros compromisos internacionales en materia de igualdad de género y de trabajo decente y seguro para mujeres y hombres, por lo que mucho agradeceré a esa Dirección General tenga a bien iniciar el proceso de perfeccionamiento interno del Convenio Nº 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo.

Lima, 14 de septiembre del 2020

OMPP2390

Romy Sonia Tincopa Grados
Ministra
Directora para Asuntos Sociales

OMPP2390

TdCSA

Este documento ha sido impreso por Oscar Manuel Pajares Polar, quien asume la responsabilidad sobre el uso y destino de la información contenida. 14/01/21 04:49 PM

Anexos

OMPP2390

OFICIO0589-2020.pdf

47

ANEXO H.E. 244-2020(1). A CNTPE.pdf
ANEXO H.E. 244-2020(2). A CNTPE1.pdf
ANEXO H.E. 244-2020(3)2_compressed.pdf
ANEXO H.E. 244-2020(4).3.pdf
ANEXO H.E. 244-2020(5).4.pdf
ANEXO H.E. 244-2020(6) Informe OGAJ.pdf
ANEXO H.E. 244-2020(7). Informe.pdf
ANEXO H.E. 244-2020(8).8.pdf

OMPP2390

Proveidos

Proveido de Romy Sonia Tincopa Grados (14/09/2020 13:55:07)
Derivado a Elizabeth Alice González Porturas
Pendiente inicial.
OMPP2390
Proveido de Elizabeth Alice González Porturas (14/09/2020 14:53:06)
Derivado a Iván Adolfo Aybar Valdivia
Proveido de Iván Adolfo Aybar Valdivia (14/09/2020 23:31:15)
Derivado a Pablo Andrés Moscoso de la Cuba
Estimado Pablo, favor atender. Atte. IA
Proveido de Pablo Andrés Moscoso de la Cuba (15/09/2020 08:38:35)
Derivado a Oscar Manuel Pajares Polar
OMPP2390
Estimado Oscar, según lo conversado por favor atiende la presente solicitud.

4/8

Firmado digitalmente por : PALACIOS GALLEGOS Javier Eduardo FAU 20131023414 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/09/2020 19:39:53-0500

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

OFICIO N° 0589-2020-MTPE/1

Señor
MARIO LÓPEZ CHÁVARRY
Ministro
Ministerio de Relaciones Exteriores
Presente. -

Asunto: Proceso de sumisión del Convenio 190 de la OIT

Referencia: a) Informe N° 1023-2020-MTPE/4/8
b) Informe Técnico N° 084-2019-MTPE/2/15.1
c) Informe Técnico N° 020-2019/MTPE/3/17.1
d) Informe N° 007-2020-MTPE/1/23/MCT

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, al mismo tiempo, remitir los documentos de la referencia, por medio de los cuales el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) brinda cumplimiento a su competencia en el marco del proceso de ratificación del Convenio Nº 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sobre el particular, es de resaltar que el MTPE, después de haber realizado las evaluaciones técnicas correspondientes, considera viable la ratificación del mencionado Convenio, en la medida que el Perú, en sintonía con el referido instrumento, viene desarrollando políticas públicas orientadas a una mayor protección de los derechos fundamentales contra la violencia y el acoso laboral.

Asimismo, es importante precisar que, en el marco del proceso de sumisión del citado Convenio, se ha cumplido con realizar la consulta tripartita, según lo establecido en el art. 19 numeral 5 literal b del Tratado de Constitución de la OIT y en concordancia con el Convenio Nº 144 de la OIT, relativo a la consulta tripartita.

Por lo expuesto, mucho le agradeceré interponer sus buenos oficios, a fin de continuar con las acciones pertinentes orientadas al proceso de sumisión del Convenio Nº 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración

Atentamente.

Documento firmado digitalmente
Javier Eduardo Palacios Gallegos
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

H.R I-131452-2019

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/" e ingresando la siguiente clave: XQZLBH3

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

INFORME N° 1023-2020-MTPE/4/8

PARA	:	**HAYDEE VICTORIA ROSAS CHÁVEZ** Jefa de la Oficina Genera de Asesoría Jurídica
ASUNTO	:	Proceso de sumisión del Convenio N° 190 y Recomendación N° 206 de la OIT
REFERENCIA	:	Hoja de Elevación N° 0095-2020-MTPE/4/10 (H.R. N° 131452-2020)
FECHA	:	19 de mayo de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia, la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales (OGCAI) remite a esta Oficina General el Informe N° 007-2020-MTPE/1/23/MCT de fecha 11 de marzo de 2020, elaborado por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), que da cuenta del procedimiento de consulta en el marco del trámite de sumisión del Convenio N° 190, sobre la violencia y el acoso (en adelante, Convenio N° 190 de la OIT), y la Recomendación N° 206, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); ello con la finalidad de efectuar la revisión previa correspondiente y, así, continuar con el trámite respectivo.

II. BASE LEGAL

2.1. Constitución Política del Perú.
2.2. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
2.3. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias (LOF del MTPE).
2.4. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, Aprueban Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

III. ANÁLISIS

3.1. Competencias de la Oficina General de Asesoría Jurídica (OGAJ)

3.1.1. De acuerdo con el artículo 5 de la LOF del MTPE, este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo; asimismo, tiene entre sus áreas programáticas de acción a los derechos fundamentales en el ámbito laboral, las materias socio-laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2. De conformidad con el artículo 27 del ROF del MTPE, la OGAJ es el órgano de la administración interna responsable de asesorar en materia legal a la Alta Dirección y órganos del Ministerio.

3.1.3. En esa misma línea, los literales d) y g) del artículo 28 del ROF del MTPE señalan entre las funciones de esta Oficina el emitir opiniones legales que le sean solicitadas por la Alta Dirección y Órganos del MTPE, en los casos que corresponda; y, otras que les encargue la Alta Dirección.

3.1.4. En el cumplimiento de su rol de asesoramiento, esta Oficina General emite informes en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo, entre otras materias. Además, absuelve consultas de la Alga Dirección, órganos, unidades orgánicas, proyectos y programas del MTPE respecto de la interpretación jurídica de las normas sobre las materias antes señaladas.

3.2. Informes Previos

3.2.1. **Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST)**

Mediante el Oficio N° 660-2019-MTPE/2/15, la DGDFSST remita al Despacho Viceministerial de Trabajo (DVMT) el Informe Técnico N° 84-2019/MTPE/2/15.1, elaborado por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, a través del cual concluye lo siguiente:

"4.1. Se considera que tanto el texto del convenio, como el de la recomendación guardan coherencia con las medidas que se vienen implementando en nuestro país al abordar ambos problemas.
4.2. Se recomienda continuar con el proceso de sumisión del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206.
4.2. Es pertinente evaluar la necesidad de contar con normas específicas que regulen los procedimientos de actuación en caso de acoso laboral, no sexual.
4.4. Se recomienda remitir el presente informe al despacho viceministerial para su envío a la Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales para los fines pertinentes".

3.2.2. **Consejo Nacional de Trabajo y Promoción el Empleo (CNTPE)**

De conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, y lo establecido en el Convenio 144, sobre la consulta tripartita, la CNTPE emite el Informe N° 007-2020-MTPE/1/23/MCT, en el cual concluye lo siguiente:

"Conforme a los precisado en los antecedentes del presente informe y habiendo tomado conocimiento de la opinión institucional de la CONFIEP, de la CATP y de la CGTP, en los plazos establecidos, se concluye que se ha dado cumplimiento a la obligación de consulta establecido en la Directiva General N° 001-2014-MTPE/4/10 "Lineamientos de Asuntos Internacionales relativos a la Organización Internacional del Trabajo", aprobada mediante la Resolución Ministerial N° 177-2014-TR."

3.2.3. **Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo**

Mediante el Informe Técnico N° 020-2019-MTPE/3/17.1 de la Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo de la Dirección General de Promoción del Empleo se concluye lo siguiente:

"4.1. En relación al Convenio 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo, esta Dirección opina que dicho Convenio no se encuentra en el marco de sus competencias, sin perjuicio de considerar importante la materia que contiene.
4.2. En relación a la Recomendación 206, Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, esta Dirección considera que en el marco de sus funciones, viene incorporando el enfoque inclusivo, integrado y de género en el diseño de las políticas nacionales y sectoriales, así como en las normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en materia de promoción del empleo y autoempleo, en coordinación con otros niveles de gobierno como las Direcciones/Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo."

3.3. Sobre el proceso de ratificación de convenios de la OIT

3.3.1. El objetivo principal de la OIT es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, para ello elabora normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema de supervisión de su aplicación[1]. Entre dichas normas internacionales tenemos a los convenios y recomendaciones.

3.3.2. Los convenios son tratados internacionales sujetos a ratificación y son vinculantes para los Estados Miembros que los ratifican. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para guiar la política y la acción nacionales. Con frecuencia se ocupan de las mismas cuestiones que los convenios. La finalidad de ambas formas es obtener un efecto concreto en las condiciones y prácticas laborales en todos los países del mundo[2].

3.3.3. Ahora bien, una vez adoptado un convenio de la OIT, se comunicará a todos los Miembros para su ratificación, generándose así la obligación de sumisión de los Estados Miembros, esto de acuerdo

[1] Guía práctica sobre el control de la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género, Organización Internacional del Trabajo. 2017, págs. 15, 16.

[2] Cómo se adoptan y supervisan los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1999, pg. 1.

51

con el numeral 5 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, el cual establece que "*Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas*"[3].

3.3.4. La autoridad competente es aquella que tenga, de acuerdo con la constitución nacional de cada Estado, el poder de legislar o de tomar cualquier otra medida para dar efecto a los convenios y recomendaciones[4]. La autoridad competente debe ser normalmente el legislativo.

3.3.5. En el caso peruano, dentro de la estructura del Poder Ejecutivo, es el MTPE la autoridad nacional competente para promover y suscribir convenios internacionales en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social[5].

3.3.6. Cumplido el deber de sumisión, los Estados Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas[6].

3.3.7. Si el Miembro obtuviese el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio[7]. Posteriormente, el convenio entra en vigor para cada Estado que lo ratifique 12 meses después de registrar su ratificación[8].

3.3.8. Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio[9].

3.3.9. Ahora, teniendo en cuenta que solo los convenios de la OIT están sujetos al procedimiento de ratificación, corresponde que en el presente informe se haga análisis del Convenio N° 190 de la OIT.

3.4. Marco constitucional vigente

3.4.1. Preliminarmente, resulta pertinente señalar que nuestro país no es ajeno a la necesidad de combatir la violencia y acoso en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que se ha acogido una serie de tratados internacionales que regulan la materia, tales como:

i) **Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432,** en cuyo primer párrafo del artículo 11 se señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

ii) **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Decreto Ley N° 22129,** en cuyo punto i) del literal a) del artículo 7 se establece que se debe

---

[3] Constitución de la OIT, 1919, inciso b, numeral 5 del artículo 19.

[4] Conferencia Internacional del Trabajo, 46.ª reunión, 1962, Actas, tercera parte, apéndice VI: Informe de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, párrafo 39.

[5] LOF del MTPE, numeral 5 del artículo 7.

[6] Constitución de la OIT, 1919, inciso c, numeral 5 del artículo 19.

[7] Constitución de la OIT, 1919, inciso d, numeral 5 del artículo 19.

[8] Cómo se adoptan y supervisan los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1999, pg. 2.

[9] Constitución de la OIT, 1919, inciso e, numeral 5 del artículo 19.

asegurar un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; asimismo, en el literal c) del mismo artículo, se dispone que se debe otorgar igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

iii) **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belem do Pará, aprobada por Resolución Legislativa N° 26583,** en cuyo artículo 2, literal b), se establece que se entiende que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. Además, en el artículo 3 se señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

iv) **Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, aprobado por Resolución Legislativo N° 13284** en cuyo artículo 2, párrafo 1, dispone que todo miembro garantiza la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

v) **Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación (materia de empleo y ocupación), aprobado por Decreto Ley N° 17687**, en cuyo artículo 2 se señala que todo Estado Miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo V°B° Jefa Gral. de Asesoría Jurídica

3.4.2. En esa línea, cabe tener en cuenta que en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú se establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; y, en el numeral 1 del artículo 26 se dispone que en la relación laboral se respeta, entre otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

3.5. Sobre el Convenio N° 190 de la OIT

A continuación, se hará un análisis de los artículos del Convenio N° 190 de la OIT:

3.5.1. **Artículo 1:**

1. *A efectos del presente Convenio:*

   a) *la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, **un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género**, y*
   b) *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

2. *Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.*

(Resaltado agregado)

En nuestro ordenamiento jurídico contamos con normativa que ha establecido definiciones sobre violencia y acoso, a saber:

- **Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias,** que define en el artículo 4 al 'hostigamiento sexual' como *"(...) una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista*

no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole".

- **Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias,** que define en su artículo 5 a la 'violencia contra las mujeres' como *"cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.*

  Cabe señalar que, en el artículo 8 de esta norma se definen los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar: violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia económica o patrimonial

- **Código Penal, Decreto Legislativo N° 635, y sus modificatorias,** que configura en el artículo 151-A el delito de 'acoso' cuando *"de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana (...)".* Uno de los agravantes del citado delito se da cuando la conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima (inciso 5 del artículo 151-A).

  Por otro lado, en el artículo 176-B del Código Penal, se configura el delito de 'acoso sexual', cuando *"(...) de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual (...)".* Uno de los agravantes del citado delito se da cuando la conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima (inciso 5 del artículo 176-B).

- **Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP,** que define en el numeral 3 del artículo 4 a la 'violencia contra las mujeres por su condición de tal' a *"(...) la acción u omisión identificada como violencia (...) que se realiza en el contexto de violencia de género, entendida ésta como una manifestación de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad, a través de relaciones de dominio, de control, de ejercicio de poder, de sometimiento y subordinación hacia las mujeres".*

- **Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP,** que en su glosario de términos define a la 'violencia de género' como cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.

Sin perjuicio de ello, de acuerdo con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1 de la DGDFSST, *"se considera necesario tomar en cuenta que no existe aún una regulación específica sobre la protección contra el acoso en el mundo del trabajo, como sí existe en el caso del acoso sexual"*[10]. En ese sentido, de acuerdo con el citado informe, se considera que la ratificación del Convenio N° 190 incluiría medidas específicas para enfrentar los diversos tipos o modalidades de violencia y el acoso en el mundo del trabajo en nuestro así, sin perjuicio de la formulación de normativas complementarias sobre tales materias.

3.5.2. **Artículo 2:**

[10] Entre la normativa que trata el acoso sexual en el ámbito laboral se tiene la siguiente: Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba el documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en sector privado y público"; así como la normativa relacionada con el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el Trabajo – "Trabaja Sin Acoso", creado por Decreto Supremo N° 014-2019-TR.

1. *El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.*
2. *Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.*

De acuerdo con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1 de la DGDFSST, lo citado es acorde con lo desarrollado en nuestro país sobre hostigamiento sexual laboral, pues la ley protege a todas aquellas personas que pueden ser hostigadas sin importar la forma de contratación.

Ahora, con relación a la aplicación del Convenio N° 190 de la OIT en el sector público, se recomienda contar con la opinión técnica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

3.5.3. **Artículo 3:**

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo V°B° Jefa Dir. General de Asesoría Jurídica

En el presente artículo se precisan los espacios en los que podrían darse situaciones de violencia y acoso durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo; lo cual, de acuerdo con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1 de la DGDFSST, guarda coherencia con nuestra legislación.

Al respecto, consideramos correcto tener en cuenta que la violencia y acoso en el mundo del trabajo no se dan exclusivamente en el centro de trabajo, en la medida que necesariamente no es el único espacio donde el/la trabajador/a realiza sus labores o se relaciona con personas a razón de estas. Por lo tanto, se estima que tener una perspectiva amplia y detallada sobre la aplicación espacial del convenio aporta una mayor protección a las probables víctimas.

3.5.4. **Artículo 4:**

1. *Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.*
2. *Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:*

   a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
   b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
   c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
   d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
   e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
   f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. *Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.*

En general, el artículo 11 de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias, dispone una serie de derechos laborales a favor de los/as trabajadores/as que son víctimas de violencia a la que hace referencia dicha norma, estos derechos son:

a. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
b. Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.
c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
d. A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones.
La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.

Ahora, de acuerdo con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1 de la DGDFSST, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, y la tipificación de los delitos de acoso son parte de la política pública del Estado para enfrentar la violencia y el acoso, tanto en el ámbito administrativo, como en el judicial.

En efecto, en el Reglamento de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se establecen disposiciones relativas al hostigamiento sexual en el trabajo, considerando el correspondiente procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tanto para el sector privado como el público.

Asimismo, cabe señalar que el Sector Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el Trabajo – "Trabaja Sin Acoso", creado por Decreto Supremo N° 014-2019-TR, el cual tiene tres (3) componente: i) atención y orientación; ii) asistencia legal; y, iii) asistencia psicológica. Los lineamientos se aprobaron por Resolución Ministerial N° 222-2029-TR.

Por otro lado, en relación a la inspección del trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) cuenta con el Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, "Protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual", aprobado por Resolución de Superintendencia N° 319-2019-SUNAFIL, el cual es de aplicación obligatoria a nivel nacional por el personal inspectivo de las Intendencias Regionales de la SUNAFIL, los Gobiernos Regionales y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

3.5.5. **Artículo 5:**

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

De acuerdo con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1 de la DGDFSST, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son esenciales cuando se trata de enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pues las víctimas de violencia requieren soporte y el acompañamiento que los sindicatos pueden ofrecer. Asimismo, se menciona que nuestro país viene desarrollando acciones para enfrentar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el mundo del trabajo; estas acciones involucran a varios sectores del gobierno y no sólo al sector trabajo.

Cabe precisar que, nuestro compromiso como país en relación a los referidos derechos fundamentales laborales se evidencia con la ratificación de los principales convenios que los desarrollan, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Convenio N° 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado en 1960.
- Convenio N° 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado en 1964.
- Convenio N° 29 de la OIT, sobre el trabajo forzoso, ratificado en 1960.
- Convenio N° 105 de la OIT, sobre la abolición del trabajo forzoso, ratificado en 1960.
- Convenio N° 138 de la OIT, sobre la edad mínima, ratificado en 2002.
- Convenio N° 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, ratificado en 2002.
- Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, ratificado en 1960.
- Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado en 1970.

Así, en el marco de estos convenios, se ha emitido una serie de normativas que regulan las materias señaladas. En ese sentido, se considera que Sector Trabajo y Promoción del Empleo ha realizado y continúa realizando acciones respecto a tales materias.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo V°B° Jefa Oficina General de Asesoría Jurídica

3.5.6. **Artículo 6:**

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Por su parte, tal como se ha mencionado anteriormente, en el bloque de constitucionalidad nuestro ordenamiento jurídico contempla al Convenio N° 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, y el Convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Bajo dicho marco constitucional, nuestro país cuenta con normas de rango legal y reglamentario en materia del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- **Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP,** en la cual se establecen una serie de lineamientos que buscan garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación; a continuación, se mencionan algunos de estos que implican la implementación de algún o algunos servicios a cargo del MTPE:

Política Nacional de Igualdad de Género -Lineamientos con servicios a cargo del MTPE-	
Objetivo prioritario	Lineamiento
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.	1.1 Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	4.3 Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.

57

- **Plan Sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021, aprobado por Resolución Ministerial N° 061-2018-TR,** que tiene como objetivo general promover la igualdad de condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres y de los grupos de especial protección en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral y el desarrollo de su potencial productivo.

- **Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,** en cuyo artículo 6 establece como uno de los lineamientos "*Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales*".

- **Ley N° 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.**

- **Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR,** que tiene por objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

- **Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad,** en cuyo artículo 49 establece la cuota de empleo para las personas con discapacidad, tanto en el sector privado como en el público.

- **Decreto Supremo N° 004-2009-TR, Precisan actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar.**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo V°B° Jefa Dir. General de Asesoría Jurídica

3.5.7. **Artículo 7:**

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Al respecto, como se ha mencionado anteriormente en el apartado i) del numeral 3.5 del presente informe, en nuestro ordenamiento jurídico hay normas que han definido tanto a la violencia como el acoso, incluyendo referencia específica a la violencia de género.

No obstante, es cierto que las referencias normativas sobre la violencia están más enfocadas a la de carácter sexual; y, por otro lado, es necesario definir más precisamente el acoso en el mundo del trabajo. Sin perjuicio de ello, se considera que nuestra normativa nacional está encaminada a lo que señala el artículo 7 del Convenio N° 190.

Cabe señalar que, el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1 de la DGDFSST señala que el acoso laboral, en nuestro país, está considerado como un delito de acoso agravado, es decir se establece una pena mayor a la del tipo base; asimismo, la violencia no está tipificada como un delito autónomo, pero constituye delito de lesiones en caso de que esta sea física o psicológica. Además, dicho informe menciona que existe el tipo penal de "feminicidio" que hace referencia a causar la muerte a una mujer por su condición de tal, en una serie de contextos, entre los que se señala aquellos en los que se configura abuso de poder, confianza o de cualquier otra posición o relación que le confiera autoridad al agente; este contexto podría abarcar supuestos que surjan en el ámbito laboral.

3.5.8. **Artículo 8:**

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) reconocer la importante función de las autoridades en el caso de los trabajadores de la economía informal;

b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

De acuerdo con el artículo 78 del ROF del MTPE, la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo es el órgano de línea responsable de proponer, supervisar, coordinar y evaluar las políticas públicas en materia de la formalización laboral, entre otras. Para ello, propone las normas y documentos técnicos normativos en el ámbito nacional.

Es así que, a través de la citada dirección general, el MTPE reconoce la importancia de la formalización laboral, lo que busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la economía informal; para lo cual se cuenta con la "Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021", aprobada por Resolución Ministerial N° 071-2018-TR. Sumado a ello, también la Inspección del Trabajo cumple una función importante en la formalización laboral.

Por su parte, con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1, la DGDFSST señala que, en relación a la necesidad de identificar los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, el MTPE ha realizado acciones para crear tales espacios de diálogo, este es el caso de la "Mesa de Trabajo Tripartita que contribuya a promover y fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito socio laboral", creada por Resolución Ministerial N° 073-2019-TR, que tiene por objeto promover y fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito socio laboral, coadyuvando a la mejora de la inserción y permanencia en el trabajo y, las condiciones de empleo de este colectivo.

3.5.9. **Artículo 9:**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo V°B° Jefa Oficina General de Asesoría Jurídica

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

El artículo 7 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias, establece como obligaciones del empleador en el sector privado, las siguientes:

i) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
ii) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
iii) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

Ahora, el artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece la obligación de que en los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores, se garantice la existencia de

59

un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, el cual investigue y emita recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este comité se conforma por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, garantizando en ambos casos la paridad de género. En caso de no tener dicho número de trabajadores, se tendrá un delegado.

Es así que, el citado Comité tiene una participación importante en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado; mientras que la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces de la empresa en cuestión es la encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Por su parte, el Capítulo II del reglamento señalado anteriormente, regula el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar, el cual es llevado a cabo por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

En ese sentido, nuevamente se hace énfasis en que nuestra normativa nacional debe desarrollar más lo relacionado al acoso en el trabajo y otros tipos de violencia, diferentes al hostigamiento sexual.

3.5.10. **Artículo 10:**

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:



a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

   i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
   ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
   iii) juzgados o tribunales;
   iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
   v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

De acuerdo con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1, la DGDFSST señala que el Perú ha desarrollado mecanismos de monitoreo de la aplicación de la política sobre acoso en el mundo del trabajo, específicamente en el caso del acoso sexual; en efecto, indica que se contemplan

mecanismos para acceder a información que permitan monitorear los principales problemas que se presentan en la aplicación de los procedimientos, entre estos mecanismos está el contar con una base de datos de casos de hostigamiento sexual; lo cual puede complementarse con la información que se obtenga directamente de los casos que llegan al MTPE, a través de la Línea 1819 y del módulo de atención especializada "Trabaja sin acoso".

Ahora, como ya se ha señalado en puntos anteriores, nuestra normativa nacional establece medidas de protección, un procedimiento de investigación y sanción específico de hostigamiento sexual laboral en el sector privado, así como medidas de reparación. Sin perjuicio de ello, que se encuentra en el ámbito administrativo, también las víctimas de hostigamiento sexual laboral tienen expeditas las vías judiciales laboral, penal y civil. Es en la vía penal que también se puede ver lo relacionado al acoso (en el ámbito laboral y otros) que, como se ha mencionado anteriormente, se encuentra configurado como delito.

3.5.11. **Artículo11:**

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

Con relación a la inclusión de materias relacionadas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las políticas nacionales se tiene lo siguiente:

- **Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP,** en la cual se establecen una serie de lineamientos que buscan garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación; en relación a la violencia en el mundo del trabajo se tiene lo siguiente:

Política Nacional de Igualdad de Género -Lineamientos con servicios a cargo del MTPE-	
Objetivo prioritario	Lineamiento
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.

Ahora, a nivel sectorial, el MTPE tiene previsto cumplir los siguientes objetivos, acciones y/o líneas de acción:

- **Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2022 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo**

PESEM 2017-2022 del MTPE	
Objetivos estratégicos	Acción estratégica
O.E.4: Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.	1. Fortalecer políticas y articular con las entidades públicas y privadas para erradicar el trabajo infantil, trabajo forzoso y promover la igualdad en el empleo.

- **Plan Sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021, aprobado por Resolución Ministerial N° 061-2018-TR**

Plan Sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021		
Objetivo Específico	Estrategia	Línea de acción
OE2: Promover una cultura de igualdad y no	2.1: Generar un marco normativo que garantice e	2. Elaboración o actualización de guías, metodologías y lineamientos prácticos

discriminación en el empleo y la ocupación.	impulse la construcción de entornos laborales sin discriminación y con igualdad de oportunidades, concordante con los estándares internacionales para asegurar su aplicación.	para la correcta aplicación de la normativa nacional, en particular en lo relativo a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el hostigamiento sexual, la discriminación en las ofertas de empleo y el ascenso y promoción en los puestos de trabajo.
		3.Fortalecimiento de la acción inspectiva referida a la igualdad y la no discriminación en el empleo, con énfasis en el desarrollo de estrategias y acciones preventivas e informativas en materia de ofertas de empleo, hostigamiento sexual e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Ahora, en relación al literal b) del artículo 11 del Convenio N° 190 de la OIT, es importante señalar que, de acuerdo con el Informe N° 84-2019/MTPE/2/15.1 de la DGDFSST, el MTPE viene produciendo una serie de herramientas que guíen la intervención de empleadores y trabajadores en temas vinculados con la violencia y el acoso, como es el caso de la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público", aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.

Cabe señalar que con Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, se declara el 27 de febrero de cada año como el "Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral", con lo que se dispone que los Despachos Viceministeriales de Trabajo y Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, incluyendo sus programas, presten la colaboración necesaria para la realización de actividades o acciones durante el mes de febrero de cada año en el marco del citado día.

Asimismo, para enfrentar la violencia sexual en el trabajo el MTPE ha dispuesto una línea telefónica (1819) para la atención directa y gratuita de orientación psicológica y asesoría legal para casos de acoso sexual en el trabajo, lo que es parte del servicio "Trabaja sin Acoso", creado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-TR. Entre otras herramientas virtuales de acceso en la página web del servicio "Trabaja sin Acoso".

Por otro lado, en materia de igualdad y no discriminación, los empleadores y los trabajadores cuentan con la "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones (Guía para la Igualdad. 1 igualdad Salarial)", aprobada por Resolución Ministerial N° 243-2018-TR; y, además, la "Guía Metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones", aprobada por Resolución Ministerial N° 145-2019-TR.

Sin perjuicio de las herramientas y recursos señalados en los párrafos precedentes, el MTPE, las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Inspectiva de Trabajo, conforme con sus competencias, pueden realizar campañas y/u orientaciones en materia de prevención hostigamiento sexual laboral, igualdad y no discriminación, entre otras.

IV. CONCLUSIONES

Por lo expuesto, esta Oficina General opina favorablemente con relación a la ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la violencia y el acoso, considerando que nuestro ordenamiento jurídico nacional guarda coherencia con lo establecido en el referido convenio, sobre todo en lo relacionado al hostigamiento sexual laboral.

En ese sentido, se estima que con la ratificación del Convenio N° 190 se cubrirían los vacíos existentes en nuestra normativa sectorial con relación a la violencia y el acoso laboral, sin perjuicio de la emisión de las normas de desarrollo que se consideren pertinentes

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda elevar el presente informe a la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, con la finalidad de continuar con el trámite correspondiente

Es todo cuanto informo a usted para los fines que considere pertinentes.

Atentamente,

Diana Carolina Paul Fernández
Abogada
Oficina General de Asesoría Jurídica

Lima, 19 de mayo de 2020.

Visto el informe, y con la conformidad de la funcionaria que suscribe, remítase el presente informe y sus antecedentes a la Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – Oficina Gral. – REPÚBLICA DEL PERÚ

HAYDEE VICTORIA ROSAS CHÁVEZ
Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

63

Miraflores, 12 de enero de 2021

OFICIO N°026-2021-JUS/DGDH

Señora Ministra
ROMY SONIA TINCOPA GRADOS
Directora de Asuntos Sociales
Ministerio de Relaciones Exteriores
Presente. -

Asunto : Opinión técnica sobre el Convenio N° 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT – Fecha: 21 junio 2019)

Referencia : a) OF. RE (DAS) N° 2-19-B/357 (Fecha: 22 de setiembre de 2020)
b) OF. RE (DAS) N° 2-19-B/484 (Fecha: 15 de diciembre de 2020)

Es grato dirigirme a usted a fin de saludarle cordialmente y, a la vez, dar respuesta a los documentos de la referencia, trasladándole el Informe N°001-2020-JUS/DGDH-DAIPAN-DEHM, mediante el cual se emite la opinión técnica sobre el Convenio N° 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT – Fecha: 21 junio 2019).

En tal sentido solicito tenga bien darle el trámite correspondiente al referido informe.

Me valgo de la oportunidad para renovar a usted los sentimientos de mi especial estima y consideración.

Atentamente,

EDGARDO G. RODRÍGUEZ GÓMEZ
Director General de Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

INFORME N°001-2021-JUS/DGDH-DAIPAN-DEHM

A: Tania Elizabeth Arzapalo Villón
Directora de Asuntos Internacionales, Promoción y Adecuación Normativa

De: Diego Eduardo Hinostroza Morales
Asistente Legal II de la Dirección General de Derechos Humanos

Asunto: Convenio N° 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT – Fecha: 21 junio 2019)

Referencia: a) OF. RE (DAS) N° 2-19-B/357 (Fecha: 22 de setiembre de 2020)
b) OF. RE (DAS) N° 2-19-B/484 (Fecha: 15 de diciembre de 2020)

Fecha: Miraflores, 4 de enero de 2021

Me es grato dirigirme a usted a fin de saludarla cordialmente y, a su vez, hacerle llegar el presente informe.

I. ANTECEDENTES

1. Que, a través de los oficios de la referencia, la Dirección para Asuntos Sociales del Ministerio de Relaciones Exteriores, solicita la opinión del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con relación a la ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el mismo que fue adoptado en la 108° Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, del 10 al 21 de junio de 2019.

2. Asimismo, el artículo 87° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos[1], establece entre otras funciones de la Dirección de Asuntos Internacionales, Promoción y Adecuación Normativa la de *"impulsar la incorporación de tratados internacionales de derechos humanos, incluidos los relativos al derecho internacional humanitario en el ordenamiento jurídico nacional"*.

3. En virtud de lo anterior, se remite el presente informe.

II. ANALISIS DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1 Obligaciones Internacionales del Sistema Universal de Derechos Humanos

4. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[2], establece que: *"(...) los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo*

---

[1] Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. D.S. núm. 013-2017-JUS. Publicado en el Diario Oficial *El Peruano*: 22.06.2017

[2] Suscrito por Perú el 11 de agosto de 1977 y aprobado por el Decreto Ley N° 22129, publicado el 29 de marzo de 1978. El instrumento de adhesión del 12 de abril de 1978, se depositó el 28 de abril de 1978, el

equitativas y satisfactorias que le aseguren (...) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...)", debiendo garantizarse *"(...) igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (...)"*[3].

5. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer[4] precisa que: *"(...) los Estados deben tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (...)"*[5].

6. Asimismo, dicho tratado, establece que los Estados deben: *"(...) adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos (...)"*, estando entre ellos: *"(...)* ***i)*** *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;* ***ii)*** *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;* ***iii)*** *El derecho a elegir libremente el empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;* ***iv)*** *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; así como, a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo (...)"*[6].

7. Por su parte, el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes[7], reconoce que: *"(...) los Estados deberán tomar medidas en particular garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual (...)*[8].

8. Por lo tanto, se tiene que algunos de los tratados internacionales del Sistema Universal de Derechos Humanos que han sido ratificados por el Estado peruano, reconocen el derecho de todas las personas al trabajo (además de todo su contenido) y que este

---

mismo que fue aceptado como ratificación por las Naciones Unidas por ser el Perú signatario. Vigente desde el 28 de julio de 1978

[3] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 – Artículo 7.

[4] Suscrita por Perú el 23 de julio de 1981 y aprobada por Resolución Legislativa Nº 23432, publicada el 5 de junio de 1982. El instrumento de ratificación del 20 de agosto de 1982, se depositó el 13 de setiembre de 1982. Vigente desde el 13 de octubre de 1982.

[5] Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 - Artículo 5

[6] Ibidem.

[7] Aprobado por el Perú con Resolución Legislativa Nº 26253 del 05 de diciembre de 1993. El Instrumento de Ratificación fue del 17 de enero de 1994. Su entrada en vigencia en el Perú fue el 02 de febrero de 1995

[8] C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Adopción: Ginebra, 76ª reunión CIT (27 junio 1989) – Artículo 20, inciso 3.d)

derecho no puede ser mellado de ninguna manera, incluyendo el hostigamiento y/o acoso sexual.

2.2 Recomendaciones de los Órganos de Tratados del Sistema Universal de Derechos Humanos

9. Con relación a los estereotipos, prácticas discriminatorias y violencia contra la mujer, en el 2014, el Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, manifestó su preocupación por la falta de aplicación del Programa Estratégico contra la Violencia Familiar y Sexual, habida cuenta en particular de los índices de violencia sexual, acoso sexual y feminicidio. Asimismo, el Comité recomendó al Estado peruano que divulgue ampliamente información sobre los mecanismos existentes para denunciar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo[9].

10. En esa misma línea, en el año 2017, el Comité de Derechos Humanos, con relación a la violencia contra la mujer, solicitó al Estado peruano que informe sobre las medidas adoptadas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia sexual y de género, incluyendo la violación y el feminicidio, además, consultó sobre las denuncias, investigaciones, resoluciones judiciales, sanciones y medidas de asistencia, protección y reparación para las víctimas de la violencia, incluyendo la violencia doméstica[10].

2.3 Obligaciones Internacionales del Sistema Interamericano de Derechos Humanos

11. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[11] señala que: *"(...) toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (...)"*. Además, indica que los Estados deben comprometerse a adoptar: *"(...) las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Asimismo, que los Estados se comprometen a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (...)"*[12].

12. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, "Convención de Belém Do Pará"[13], define como violencia contra la mujer: *"(...)*

---

[9] Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú. Fecha: 24 de julio de 2014.
[10] Comité de Derechos Humanos. Lista de cuestiones previa a la presentación del sexto informe periódico del Perú. Fecha: 4 de setiembre de 2017.
[11] Suscrito por Perú el 17 de noviembre de 1988 y aprobado por Resolución Legislativa N° 26448, publicada el 7 de mayo de 1995. El instrumento de ratificación del 17 de mayo de 1995, fue depositado el 4 de junio de 1995. Vigente desde el 16 de noviembre de 1999.
[12] Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aprobada por la Asamblea General en la novena sesión plenaria celebrada el 17 de noviembre de 1988 a través de la resolución AG/RES. 907 (XVIII-0/88), en el décimo octavo periodo de sesiones. San Salvador, El Salvador – Articulo 6.
[13] Suscrita por Perú el 12 de julio de 1995 y aprobada mediante Resolución Legislativa N° 26583, publicada el 25 de marzo de 1996. El instrumento de ratificación del 2 de abril de 1996, se depositó el 4 de junio de 1996. Vigente desde el 4 de junio de 1996

cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado (...)[14].

13. Asimismo, dicho tratado señala que: *"(...) la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica (...) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (...)"*[15].

14. Además, el mismo tratado establece que: *"(...) toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (...)"*, agregando que: *"(...) el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (...)"*[16].

15. El Sistema Interamericano establece disposiciones que protegen a la mujer frente a todo tipo de violencia, entre ellos, el acoso en el trabajo; de tal manera que los Estados tiene la obligación de *"(...) adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad (...)*[17].

2.4 Recomendaciones del Sistema Interamericano de Derechos Humanos

16. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), ha señalado que: *"(...) la discriminación contra las mujeres también impide que las mujeres tengan acceso a la igualdad de oportunidades de trabajo y condiciones de empleo, en particular, a igual remuneración que sus colegas varones por un trabajo idéntico, y a un lugar de trabajo libre de acoso sexual (...)"*[18].

17. Con relación a las mujeres periodistas y las trabajadoras de los medios de comunicación, la CIDH, ha advertido que: *"(...) el acoso sexual es una forma de violencia sexual y comprende dos categorías diferenciadas: el acoso sexual quid pro quo y el acoso sexual resultante de un "ambiente de trabajo hostil". La violencia y el acoso sexual constituyen un "continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado (...)"*[19].

18. La Comisión y su Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (REDESCA) han señalado que la violencia y acoso en el lugar del trabajo *"(...) no sólo limita el desarrollo profesional de las mujeres, sino que vulnera directamente el disfrute*

---

[14] Suscrita en el Vigésimo Cuarto Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en Belém do Pará Brasil, el 9 de junio de 1994.
[15] Ibidem
[16] Ibidem
[17] Ibidem
[18] Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Comunicado de Prensa No. 044/2018. En el Día Internacional de la Mujer, la CIDH exhorta a los Estados a abstenerse de adoptar medidas que signifiquen un retroceso en el respeto y garantía de los derechos de las mujeres, 8 de marzo de 2018.
[19] Relatoría Especial sobre la Libertad de Expresión de la CIDH (RELE). Informe sobre mujeres periodistas y libertad de expresión. OEA/Ser L/V/II. CIDH/RELE/INF.20/18. 2018, párr. 36.

de sus derechos humanos con graves consecuencias (...)[20]. Atendiendo a ello, advirtieron sobre:

"la importancia de la reciente adopción de un tratado sobre esta temática y sus recomendaciones dentro de la OIT, el cual permitirá guiar el comportamiento exigido a los Estados Partes de manera más concreta; sin perjuicio de ello, también subrayan que a la luz de la interpretación de otras fuentes internacionales sobre los derechos de las mujeres, los Estados están obligados a respetar y garantizar sus derechos en el lugar del trabajo, lo que incluye, por ejemplo, la implementación de normas para la erradicación de la violencia y acoso en el trabajo, medidas preventivas que involucren las políticas de las mismas empresas, y el acceso efectivo a recursos y reparaciones para las mujeres víctimas de acoso o violencia laboral(...)[21] [Énfasis agregado].

19. De igual manera, la CIDH y su REDESCA resaltan que *"(...) las mujeres no sólo se encuentran escasamente representadas en posiciones de liderazgo y dirección dentro de las empresas, sino que también se ven obligadas a recurrir a formas de empleo inseguras, peligrosas e inestables. Las formas de empleo disponibles para las mujeres son mucho más propensas a estar en la economía informal, donde las condiciones laborales, en comparación con los empleos disponibles para los hombres, son menos seguras, los salarios son más bajos o inconsistentes, el estatus de empleo es más a corto plazo y las horas laborales son irregulares. Las mujeres empleadas en estos sectores también son particularmente vulnerables al acoso, el maltrato físico, incluida la violencia sexual, tanto en su lugar de trabajo como en los trayectos al trabajo y desde el trabajo, especialmente en entornos de conflicto y postconflicto (...)"*[22]

20. Finalmente, cabe mencionar que la Comisión y su REDESCA *"(...) ven con alta preocupación información disponible sobre denuncias de explotación laboral en países que vienen siendo receptores de la población venezolana en el contexto de migración masiva como consecuencia de la crisis social, política y económica que vive dicho país. Así, por ejemplo, información pública señala que hasta 51% de personas venezolanas habría sufrido alguna forma de explotación laboral en el Perú, con jornadas de hasta 12 horas, salarios por debajo del mínimo permitido, y en el caso de las mujeres acoso sexual (...)"*[23].

III. Medidas adoptadas por el Estado peruano para prevenir el acoso y hostigamiento sexual

21. El Estado peruano, en cumplimiento de sus obligaciones internacionales; y, además, en el marco del Convenio de igualdad en la remuneración - Convenio 100[24], en el 2017 promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres[25], la misma que tiene como objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

---

[20] Comisión Interamericana de Derechos – Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. CIDH/REDESCA/INF.1/19 - Numeral 337.
[21] Ibidem.
[22] Ibidem.
[23] Ibidem.
[24] Organización Internacional del Trabajo. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración. Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).
[25] Congreso de la República. Ley núm. 30709. Publicada en el Diario Oficial *El Peruano*: 27.12.2017

22. Dicha norma legal dispone la elaboración de un cuadro de categorías, funciones y remuneraciones dentro de las empresas, garantizando una asignación mucho más objetiva de la remuneración para hombres y mujeres. Asimismo, establece la igualdad en los planes de formación profesional y desarrollo de capacidades, adoptándose medidas de prevención contra el hostigamiento sexual que prohíbe el despido o la no renovación del contrato de trabajo de trabajadoras en gestación o en periodo de lactancia, en el marco del Convenio 183 de la OIT.

23. Es importante destacar que la CIDH ha reconocido que el Estado Peruano ha sido el primer país en América Latina en tipificar el acoso callejero[26] a través de la Ley N° 30314, para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos[27], promulgada en marzo de 2015, con el objetivo de brindar atención a las personas que sean víctimas de hostigamiento en la calle o en el transporte público.

24. Asimismo, diversas entidades de la Administración Pública han tomado medidas para la prevención del hostigamiento y/o acoso sexual en el trabajo[28], conforme al siguiente detalle:

- El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, aprobó la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público - Trabaja sin acoso", aprobada por Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE/2, el cual es un instrumento para la identificación de casos de hostigamiento sexual, que lo señalado en la ley y además toma en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de manera didáctica y accesible para el empleador y los/as trabajadores/as. Asimismo, para la atención de casos de hostigamiento sexual en el trabajo, el MTPE implementó la línea gratuita "Trabaja sin Acoso 0800-1-6872" línea destinada a la atención de casos de hostigamiento sexual en el trabajo, que incluye una opción exclusivamente para las trabajadoras del hogar.

- El Ministerio de Defensa, entre el 2012 y el 2017 estableció lineamientos de política de prevención y sanción del hostigamiento sexual al interior del Sector, el Ejército Peruano, la Fuerza Aérea del Perú y la Marina de Guerra del Perú.

- En el mismo sentido, el Ministerio de Economía y Finanzas, por Resolución Ministerial N° 647-2012-EF/43, aprobó la Directiva N° 002-2012- EF/43.01 "Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas" e informó que entre los organismos adscritos y entidades vinculadas al Sector Economía y Finanzas se han tomado acciones en esta materia.

---

[26] Comisión Interamericana de Derechos – Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. CIDH/REDESCA/INF.1/19 – Numeral 24.

[27] Congreso de la República. Ley núm. 30314. Publicada en el Diario Oficial *El Peruano*: 26.03.2015

[28] Noveno informe periódico que el Perú debía presentar en 2018 en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Fecha: 23 de enero de 2020 - Numeral 74.

- La Oficina de Normalización Previsional (ONP), por Resolución Jefatural N° 084-2012-JEFATURA/ONP, aprobó el Reglamento Interno de Trabajo que incluye hostigamiento sexual.

- La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), por Resolución de Intendencia Nacional de Recursos Humanos N° 175-2016, aprobó el Procedimiento para la Prevención y sanción del hostigamiento sexual.

- La Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), por Resolución de Superintendente N° 056-2016-SMV/02, aprobó el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, abordando la temática de hostigamiento sexual.

- La Agencia de Promoción de la Inversión Privada (PROINVERSION), por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 089-2016, modifica y aprueba el Reglamento Interno de Trabajo, que contiene el proceso sobre acoso y hostigamiento sexual.

- El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), por Resolución N° 284-2014- OSCE/PRE, aprobó la modificación del Reglamento Interno de Trabajo del OSCE, abordando la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

- El Banco de la Nación (BN), a través de la Directiva "Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" BN-DIR-2300-037-01 del año 2005 y la aprobación del Código de Ética en el 2016, rechaza cualquier actitud de carácter despectivo, discriminatorio, ofensivo u hostil hacia una persona o grupo de personas, dentro de los cuales se considera la discriminación y el acoso.

- El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 013-2008/DE-FONAFE, aprobó el Reglamento Interno de Trabajo y dispone por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 081-2017/DE-FONAFE la difusión de la versión modificada, que en el Titulo XXII contiene el Procedimiento en Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En todas estas normas, se regulan mecanismos de prevención y sanción administrativa de actos que configuren hostigamiento sexual en las relaciones laborales".

- El Ministerio del Interior, mediante la Directiva N°017-2012-IN-DM "Normas y Procedimientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en los Órganos Policiales y No Policiales del Ministerio del Interior", estableció lineamientos que aseguren la prevención, investigación y denuncia administrativa de los actos que configuren hostigamiento sexual en el Sector Interior.

- Adicionalmente, Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL) informó de la aprobación de la Directiva N° 006-2012-GG/OSIPTEL, Directiva de Prevención y Sanción de los Actos de Hostigamiento Sexual en el Trabajo, donde se explica el procedimiento de denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual. El MTC y el MINCU

desarrollaron cursos virtuales para su personal sobre esta materia y el MRREE implementó un mecanismo de confidencialidad para la atención de estas denuncias.

- El Sector de Justicia y Derechos Humanos, por su parte, a través de la Resolución de Secretaria General N° 0083-2019-JUS, aprobó la Directiva N° 08-2019-JUS, Directiva para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y acoso en todas sus modalidades en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

25. Asimismo, es importante destacar la aprobación de: **i)** la Ley N° 30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar[29]; **ii)** la Ley N° 30819, que modifica el Código Penal y el Código de los Niños y los Adolescentes, por la que se amplía la protección penal en casos de violencia contra las mujeres[30]; **iii)** la Ley N° 30838, que modifica el Código Penal y el Código de Ejecución Penal para fortalecer la prevención y sanción de los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales[31]; y, **iv)** el Decreto Legislativo N° 1323, que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género, estableciendo nuevos delitos y agravantes[32].

26. De igual manera, es menester enfatizar que el Estado peruano cuenta con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual[33]; y el Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal[34].

27. Así también, en el año 2016, se aprobó el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, a través del Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP[35], el mismo que tiene como dos objetivos prioritarios: i) cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerban la violencia de género que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad; y, ii) garantizar a las personas afectadas por violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género.

28. En el año 2019, a través del Decreto Supremo N° 018-2019-MIMP[36], se modificó el Decreto Supremo N° 008-2001-PROMUDEH, y se crea el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (AURORA), que reemplaza al Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual, cuyo objetivo es implementar y promover servicios especializados

---

[29] Congreso de la República. Ley núm. 30364. Publicada en el Diario Oficial *El Peruano*: 23.11.2015
[30] Congreso de la República. Ley núm. 30819. Publicada en el Diario Oficial *El Peruano*: 13.07.2018
[31] Congreso de la República. Ley núm. 30838. Publicada en el Diario Oficial *El Peruano*: 04.08.2018
[32] Poder Ejecutivo. D.L. núm. 1323. Publicado en el Diario Oficial *El Peruano*: 06.01.2017
[33] Congreso de la República. Ley núm. 27942. Publicada en el Diario Oficial *El Peruano*: 27.02.2003
[34] Poder Ejecutivo. D.L. núm. 1410. Publicado en el Diario Oficial *El Peruano*: 12.09.2018
[35] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. D.S. núm. 008-2016-MIMP. Publicado en el Diario Oficial *El Peruano*: 26.07.2016
[36] MIMP. D.S. núm. 018-2019-MIMP. Publicado en El Peruano. Fecha: 12.12.2019

de prevención, atención y protección a las víctimas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

29. Atendiendo a lo señalado, se observa que las obligaciones internacionales y nacionales asumidas por el Estado peruano son concordantes con las disposiciones del Convenio 190 de la OIT.

IV. Aspectos relevantes del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso

30. El Convenio incluye y precisa que la expresión "violencia y acoso por razón de género", designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual[37].

31. Es importante destacar que el ámbito de aplicación del Convenio protege a los/as trabajadores/as y a *"otras personas en el mundo del trabajo"*, con inclusión de *"Trabajadores/as asalariados"* según se defina en la legislación y la práctica nacionales, así como, los que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices[38].

32. De manera concordante, se incluye que los lugares donde pueden ocurrir el acoso laboral, no solo será en el lugar de trabajo, sino en aquellos espacios públicos y/o privados que constituyan también un lugar de trabajo, asimismo, a los lugares donde se paga, toma descanso o come el/la trabajador/a, así como, en las instalaciones sanitarias y vestuarios, de igual manera en los desplazamientos viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el/a empleador/a, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información e incluso los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo[39].

33. Lo mencionado genera una amplia cobertura en cuanto a los lugares y las personas que pueden ser objetos de acoso sexual en el ámbito laboral, por ejemplo, puede incluirse a aquellas personas que, sin tener un contrato de dependencia laboral (Servicios Profesionales), podrán estar amparadas bajo la protección del acoso laboral.

34. Por otro lado, el Convenio reafirma el compromiso que deben tener los Estados en la medida de respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil u la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro[40]. Además, de promover la adopción de una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y trabajadores y otras pertenecientes a

---

[37] Convenio N° 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT – Fecha: 21 junio 2019) – Artículo 1
[38] Ibidem – Artículo 2
[39] Ibidem – Artículo 3
[40] Ibidem – Artículo 5

otros grupos vulnerables o grupos de especial vulnerabilidad que estén afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo[41].

35. Así también, el Convenio compromete a los Estados a garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y la migración[42].

36. Por lo tanto, es importante la ratificación porque la incorporación del convenio orientará que el Estado peruano, desarrolle en sus políticas y planes nacionales temas como el acoso en el mundo del trabajo en beneficio todas las personas.

V. CONCLUSION

37. En atención a los fundamentos señalados, se considera viable la ratificación del Convenio N° 190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo.

VI. RECOMENDACIÓN

38. Se recomienda remitir el presente informe a la Dirección General de Derechos Humanos para su conformidad y posteriormente responder a la Dirección de Asuntos Sociales del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Es todo cuanto se tiene que informar sobre la materia.

DIEGO EDUARDO HINOSTROZA MORALES
Asistente Legal II
Dirección General de Derechos Humanos

Visto el informe que antecede, la suscrita lo hace suyo.

[41] Ibidem – Artículo 6
[42] Convenio N° 190 – Artículo 11

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

TANIA ELIZABETH ARZAPALO VILLÓN
Directora de Asuntos Internacionales, Promoción y Adecuación Normativa

Visto el informe que antecede, el suscrito lo hace suyo

EDGARDO G. RODRIGUEZ GÓMEZ
Director General de Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FIRMA DIGITAL MIMP Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Firmado digitalmente por RIVERA IBERICO Rossana FAU 20336951527 hard
Director / A II(E)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.10.2020 15:19:28 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 26 de Octubre del 2020

OFICIO N° D000067-2020-MIMP-OCIN

MINISTRA
ROMY TINCOPA GRADOS
DIRECTORA
DIRECCIÓN DE ASUNTOS SOCIALES
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
JIRÓN LAMPA 580
PRESENTE.-

ASUNTO : Opinión técnica sobre la ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

REFERENCIA : OF. RE (DAS) N° 2-16-B/125

De mi consideración:

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y, con relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables emita opinión técnica para la ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), a fin de poder culminar con el mencionado proceso.

Al respecto, debo señalar que la Dirección General contra la Violencia de Género, es el órgano técnico normativo a nivel nacional, encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión de las políticas públicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la Violencia de Género en sus diferentes manifestaciones (violencia física, psicológica, sexual, o económica), que se produce en las relaciones interpersonales, la familia, la comunidad y/o el estado" conforme lo establece el artículo 83° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MIMP, aprobado mediante el D.S. N° 003-2012-MIMP y modificatorias.

En ese sentido, la Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia, unidad orgánica de dicha Dirección General, remite el Informe N° D000476-2020-MIMP-DPVLV, mediante el cual emite opinión técnica favorable para la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT, por constituir un aporte que fortalece los avances alcanzados con respecto a la prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia hacia las mujeres, tal como la violencia y el acoso en el mundo laboral, problemáticas que representan una violación de los derechos humanos y una expresión de las desiguales relaciones de poder y ser incompatibles con el trabajo digno.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ROSSANA RIVERA IBERICO
DIRECTOR / A II
MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

76

N° Exp : 2020-0015381

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **CS0NA49**

FIRMA DIGITAL
MIMP
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Firmado digitalmente por ROJAS-BOLIVAR BORJA Carla Sandra FAU 20336951527 hard
Director / A Ii
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.10.2020 21:54:31 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 15 de Octubre del 2020

INFORME N° D000476-2020-MIMP-DPVLV

A	:	DANIELA VITERI CUSTODIO DIRECTOR / A GENERAL DIRECCIÓN GENERAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
DE	:	CARLA SANDRA ROJAS-BOLÍVAR BORJA DIRECTOR / A II DIRECCIÓN DE POLÍTICAS PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA
ASUNTO	:	Opinión técnica sobre la ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108° Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).
REFERENCIA	:	a) OF. RE (DAS) N° 2-16-B/125 b) Nota N° D000116-2020-MIMP-OCIN c) Proveído N° D000353-2020-MIMP-MPF

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, de acuerdo a lo solicitado por el Ministerio de Relaciones Exteriores (RR.EE.), a través del oficio de la referencia a) y, lo requerido por la Oficina de Cooperación Internacional (OCIN) y su Despacho, mediante la nota de la referencia b), y el proveído de la referencia c), remitirle la opinión técnica sobre la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108° CIT, para su revisión y, de estimarlo pertinente, la remisión a OCIN.

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el oficio de la referencia a), de fecha 22.09.2020, la señora Romy Sonia Tincopa Grados, Directora para Asuntos Sociales de RR.EE. solicitó a OCIN del MIMP, opinión sobre la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108° CIT.

1.2. Mediante la nota de referencia b), de fecha 06.10.2020, OCIN solicitó a la DGCVG la opinión técnica respecto la ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108° Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

1.3. Mediante el proveído de la referencia c), de fecha 06.10.2020, la DGCVG derivó el expediente a la DPVLV, para la emisión del informe respectivo.

II. ANÁLISIS

2.1 Como se advierte en los antecedentes del presente informe, la Dirección para Asuntos Sociales de RR.EE. solicitó a OCIN del MIMP, la opinión sobre la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108° CIT.

2.2. Al respecto, es importante precisar que, el Convenio N° 190, sobre acoso y violencia en el trabajo, aprobado por la OIT en junio del año 2019, contiene 20 artículos y está conformado por las siguientes secciones: Preámbulo; I. Definiciones; II. Ámbito de Aplicación; III. Principios Fundamentales; IV. Protección y Prevención; V. Control de la Aplicación y Vías de Recurso y Reparación; VI. Orientación,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental e ingresando la siguiente clave: U5DPMRK

Formación y Sensibilización; VII. Métodos de Aplicación; VIII. Disposiciones Finales. La Recomendación N° 206, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, complementa el Convenio sobre la violencia y el acoso 2019 y fue adoptada el veintiuno de junio de 2019 y contiene las siguientes secciones: I. Principios Fundamentales; II. Protección y Prevención; III. Control de la Aplicación, vías de Recurso y Reparación y Asistencia.

2.3. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190), adoptado en la 108° CIT, celebrada en Ginebra, del 10.06.2019 al 21.06.2019, definió en su artículo 1. la violencia y el acoso, como a) "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual"

2.4. Al respecto, se debe señalar previamente que, la DGCVG *"es la autoridad técnico normativa a nivel nacional, encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión de las políticas públicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la Violencia de Género en sus diferentes manifestaciones (violencia física, psicológica, sexual, o económica), que se produce en las relaciones interpersonales, la familia, la comunidad y/o el estado"* conforme lo establece el artículo 83° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MIMP, aprobado mediante el D.S. N° 003-2012-MIMP y modificatorias.

2.5. De acuerdo con lo señalado en el artículo 86° del ROF del MIMP, la DPVLV es la unidad orgánica de la DGCVG encargada de formular, ejecutar y monitorear las políticas nacionales y sectoriales contra la violencia de género articulándolas con los objetivos de política del país, por lo que, emitirá la opinión técnica, teniendo en cuenta los alcances de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Ley N° 28983-Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la Política Nacional de Igualdad de Género aprobada con D.S. N° 008- 2019-MIMP, el Decreto Legislativo N° 1470 y normas conexas.

2.6. Para ello, es importante estacar que, la DPVLV de la DGCVG del MIMP, viene desarrollando un conjunto de acciones orientadas a la debida implementación del Sistema Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar creado por la Ley N° 30364-Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes toda vez que, de acuerdo a lo señalado en el artículo 33° de la referida norma tiene como finalidad *"(...) coordinar, planificar, organizar y ejecutar acciones articuladas, integradas y complementarias para la acción del Estado en la prevención, atención, protección y reparación de la víctima, la sanción y reeducación del agresor, a efectos de lograr la erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar".*

2.7. En virtud del Sistema Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar se ha venido impulsando el cumplimiento de las normas que abordan la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, incluyendo el acoso en el ámbito laboral, como se detalla en el siguiente cuadro:

NORMAS	ALCANCES DE LAS NORMAS
Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar y sus modificatorias.	La Ley N° 30364-Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar tiene como objetivo prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar; en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Para tal efecto, establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas así como reparación del daño causado; y dispone la

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental e ingresando la siguiente clave: U5DPMRK

	persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos. En el artículo 5° de la Ley N° 30364, se define a la violencia contra las mujeres, reconociendo que, dicha problemática ocurre en todo ámbito público y privado, siendo que, en el ámbito público se visibiliza aquel que ocurre el lugar de trabajo como el acoso sexual: *"La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.* *Se entiende por violencia contra las mujeres:* *a. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.* *b. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.* *c. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra."* Por ello, en el numeral 6 del artículo 45° de la Ley N° 30364 acerca de las responsabilidades sectoriales se precisa como funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) lo siguiente: *"a) Priorizar, en el marco de los programas, estrategias y planes de actuación de promoción del empleo y la empleabilidad, la atención de las víctimas de violencia para su incorporación en el mercado de trabajo por cuenta ajena o a través del desarrollo de autoempleos productivos y otras formas de emprendimiento.* *b) Coordinar con las instancias pertinentes a fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en cuanto a derechos laborales del trabajador víctima de violencia."*
Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP que aprueba el Reglamento de Ley N° 30364 Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar y su modificatoria con el Decreto Supremo N° 004-2019-MIMP.	En virtud de lo establecido en la Ley N° 30364, en su Reglamento, específicamente con la modificatoria en el D.S. N° 004-2019-MIMP se han precisado las modalidades de la violencia, donde se advierte el acoso y hostigamiento sexual que ocurren en el ámbito laboral: *"a. Los actos de violencia contra las mujeres señalados en el artículo 5 de la Ley. Estas modalidades incluyen aquellas que se manifiestan a través de violencia en relación de pareja, feminicidio, trata de personas con fines de explotación sexual, acoso sexual, violencia obstétrica, esterilizaciones forzadas, hostigamiento sexual, acoso político, violencia en conflictos sociales, violencia en conflicto armado, violencia a través de las tecnologías de la información y comunicación, violencia por orientación sexual, violencia contra mujeres indígenas u originarias, violencia contra mujeres afroperuanas, violencia contra mujeres migrantes, violencia contra mujeres con virus de inmunodeficiencia humana, violencia en mujeres privadas de libertad, violencia contra las mujeres con discapacidad, entre otras."* En ese orden de ideas, en el Capítulo II "Derechos Laborales" del Título III "Prevención y Atención de la Violencia y Recuperación de las Víctimas" se ha estipulado 4 artículos orientados a la prohibición del despido por causas relacionadas a actos de violencia, la regulación de solicitud de cambios de lugar y horario de trabajo, el reconocimiento de los casos de inasistencias y tardanzas en razón de actos de violencia y, los servicios sectoriales.
Ley N° 27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430 y Decreto Legislativo 1410.	La Ley N° 27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo (Artículo 1, modificado por la Ley N° 29430). El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. (Artículo modificado por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1410,)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **U5DPMRK**

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	El Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual. En el artículo 2° del Reglamento se indica como ámbito de aplicación *"las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos".* El mencionado Reglamento establece, entre otros importantes aspectos, que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz. Por ello, considera el inicio del procedimiento, la atención médica y psicológica, las medidas de protección, las etapas de investigación, las etapas de sanción, la actuación en casos de indicios de delitos. Asimismo, los mecanismos de prevención y sanción del hostigamiento sexual, incluyen a todos los/as trabajadores, personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas, así como a los trabajadores de empresas de intermediación laboral o tercerización que, con ocasión del trabajo, tengan contacto con el personal de la empresa principal.
Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora 4 delitos al Código Penal y modifica el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.	El Decreto Legislativo N° 1410, tiene por objeto: 1. Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida. 2. Modificar la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.
Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021.	El Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016–2021 cuenta con dos objetivos estratégicos: **a) Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH, mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas,** conteniendo siete acciones estratégicas: i) Fortalecimiento de capacidades en la formación inicial y en servicio del profesorado para la prevención de la violencia de género. ii) Implementación de acciones de prevención de la violencia de género en la comunidad educativa: padres y madres de familia, docentes, personal administrativo y estudiantes de las diferentes modalidades y niveles educativos. iii) Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental. iv) Promoción de espacios de autoregulación del tratamiento de la información en los casos de violencia de género a nivel nacional, regional y local, y con gremios de medios de comunicación, publicidad, y anunciantes. v) Fortalecimiento de capacidades y empoderamiento de agentes comunitarios dinamizadores para promover cambios en los patrones socioculturales que generan violencia de género. vi) Implementación de lineamientos para la prevención de la violencia de género en los sectores, instituciones estatales, gobiernos regionales y locales. vii) Involucramiento de nuevos actores en la prevención de la violencia de género. **b) Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y reeducación a las personas agresoras,** conteniendo 5 acciones estratégicas:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **U5DPMRK**

	i) Implementación de un proceso integral y articulado de prevención, atención, protección y recuperación de personas afectadas y sanción y reeducación de personas agresoras. ii) Implementación de lineamientos para el fortalecimiento de servicios dirigidos a las personas afectadas por violencia de género, desde las entidades públicas competentes. iii) Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios. iv) Implementación o fortalecimiento de servicios de atención, recuperación y rehabilitación de personas afectadas por violencia de género. v) Ampliación de servicios de atención para la re-educación de personas agresoras. vi) Establecimiento de un sistema de información de la violencia de género, el cual pretende abordar la violencia de género en la modalidad de violencia física, psicológica, patrimonial y *sexual.*
Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género	La Política Nacional de Igualdad de Género, aborda como problema público la discriminación estructural contra las mujeres, el cual se basa en 3 causas: normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres, la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) y patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino. Dicho problema público ocasiona 4 consecuencias: vulneración del derecho a una vida libre de violencia, al derecho a la salud sexual y reproductiva, al derecho al acceso y participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión y, a los derechos económicos y sociales. Bajo los mencionados alcances, prevé 6 objetivos estratégicos, de los cuales considera el OP5 "Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres" compuesto por 5 lineamientos, siendo uno de ellos *"5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas".*
R.M. N° 115-2020-MIMP que aprueba los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado" y su respectivo Instructivo	La mencionada norma aprueba los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado e Instructivo", como instrumentos referenciales para dar inicio a los procesos de investigación y sanción del hostigamiento sexual dentro de las instituciones públicas y privadas a nivel laboral, educativo, fuerzas armadas y policiales y trabajo del hogar, precisadas en el literal e) del artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 27942-Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. El documento consta de siete (07) formatos y un (01) instructivo de llenado.

2.8. Como se puede apreciar, en el país, en el marco normativo relacionado a la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar se reconoce la figura de hostigamiento sexual y acoso en el ámbito laboral, materia de competencia del Convenio N° 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, por lo que, se presenta la siguiente opinión técnica:

2.8.1. El Convenio adoptado en la 108° Conferencia OIT -2019, es coherente y fortalece los altos principios que son el fundamento y razón de la creación del MIMP, como ente rector de las políticas nacionales y sectoriales sobre los derechos de las mujeres, así como de la prevención, protección y atención contra la violencia hacia las mujeres, por lo que, asume la presidencia de la Comisión Multisectorial de Alto Nivel (CMAN) que dirige el Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar creado por la Ley N° 30364.

2.8.2. La ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso 2019 (núm. 190) aprobado, contribuirá en el fortalecimiento del marco normativo actual que reconoce como parte de las modalidades de la violencia al acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y, por lo tanto, la importancia de un abordaje para su prevención, atención y sanción; toda vez que, en su artículo 4° determina que los Estados deberán adoptar todas esas medidas, incluyendo sanciones e inspecciones.

2.8.3. En el artículo 2° de dicho Convenio se precisa su alcance no sólo a los/as trabajadores/as asalariados/as sino a todas las personas en el mundo del trabajo, bajo cualquier modalidad contractual, vínculo por formación como pasantes y aprendices o vínculo externo (despedidos/as, buscadores/as y postulantes) y jerarquía (autoridades), tanto en el sector público y privado, formal e informal, urbano y rural, lo cual ampliará y mejorará el alcance de la normativa:

81

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **U5DPMRK**

"1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales".

2.8.4. El Convenio N° 190 ofrece un marco, que hoy más que nunca, fortalece las respuestas que el MIMP debe promover y desarrollar en el ámbito de la actual pandemia de COVID-19, por la profundización de la violencia hacia la mujer, así como las nuevas modalidades de acoso vinculadas a la actividad laboral. Asimismo, dicho Convenio proporciona el marco común para continuar avanzando en las acciones de prevención, atención y erradicación de toda forma de violencia y acoso.

2.8.5. La ratificación del Convenio N° 190 es urgente e indispensable, decisión que formará parte del antiguo compromiso del Perú con la defensa de los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo.

2.8.6. La Recomendación N° 206, que acompaña al Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, constituye un inestimable instrumento, porque facilita un marco común para la adopción y aplicación de un enfoque inclusivo, integrado, que profundiza en las consideraciones de género y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, su prevención, control, reparación y asistencia, así como mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

2.8.7. La Recomendación N° 206 proporciona el marco para la orientación, formación y sensibilización para fortalecer el abordaje de los factores que fomentan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo basadas en razones de género, culturales y sociales.

2.8.8. De esta manera, el Convenio N° 190 reforzará el marco de actuación de la DPVLV de la DGCVG del MIMP, en lo que corresponde a la mejora del marco normativo, las acciones de fortalecimiento de capacidades, seguimiento y rendición de cuentas en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, recomendando por ello, la emisión de opinión técnica favorable al proceso de ratificación de dicho instrumento.

III. CONCLUSIONES

3.1. La Dirección para Asuntos Sociales de RR.EE. solicitó a OCIN del MIMP, opinión sobre la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue adoptado en la 108° CIT.

3.2. La DPVLV emite opinión técnica favorable sobre la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT, por constituir un aporte que fortalece los avances alcanzados con respecto a la prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia hacia las mujeres, tal como la violencia y el acoso en el mundo laboral, problemáticas que representan una violación de los derechos humanos y una expresión de las desiguales relaciones de poder y ser incompatibles con el trabajo digno.

3.3. Con la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT se contribuirá en el fortalecimiento del marco normativo actual, en cuanto precisa su alcance no sólo a los/as trabajadores/as asalariados/as sino a todas las personas en el mundo del trabajo, bajo cualquier modalidad contractual, vínculo por formación como pasantes y aprendices o vínculo externo (despedidos/as, buscadores/as y postulantes) y jerarquía (autoridades), tanto en el sector público y privado, formal e informal, urbano y rural y; efectúa énfasis en las sanciones e inspecciones, representando un oportunidad para el re

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental e ingresando la siguiente clave: U5DPMRK

www.mimp.gob.pe
Camaná 616 Cercado - Lim
Lima 01, Perú
T: (511) 626-1600

fuerzo de las políticas y planes para la garantía del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres en el ámbito laboral.

IV. RECOMENDACIONES

4.1. Remitir el presente informe a OCIN, por lo que, se adjunta un proyecto de memorándum, para su firma de estimarlo pertinente.

Atentamente,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://appweb.mimp.gob.pe:8181/validadorDocumental** e ingresando la siguiente clave: **U5DPMRK**

www.mimp.gob.pe

Camaná 616 Cercado - Lim
Lima 01, Perú
T: (511) 626-1600

Este documento ha sido impreso por Oscar Manuel Pajares Polar, quien asume la responsabilidad sobre el uso y destino de la información contenida. 14/01/21 04:24 PM

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

OMPP2390

MEMORÁNDUM (DGM) N° DGM00402/2020

A	:	DIRECCIÓN GENERAL DE TRATADOS
De	:	DIRECCIÓN GENERAL PARA ASUNTOS MULTILATERALES Y GLOBALES
Asunto	:	OPINIÓN SOBRE PERFECCIONAMIENTO INTERNO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO
Referencia	:	DGT006272020

En atención a lo solicitado en el memorándum de la referencia, se hace llegar el oficio N° D000067-2020-MIMP-OCIN, mediante el cual el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) remite su opinión técnica favorable para la ratificación del Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, cabe indicar que, se ha solicitado opinión al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos sobre el presente convenio. En vista que, hasta la fecha, dicho Ministerio no ha remitido su informe, el día de ayer se reiteró dicho pedido mediante el oficio adjunto, a fin de poder recibir su opinión a la mayor brevedad.

De otro lado, de acuerdo con lo solicitado por esa Dependencia, esta Dirección General, en el marco de sus competencias, hace llegar el presente informe (que articula las opiniones de la Dirección de Derechos Humanos y de la Dirección de Asuntos Sociales), sobre la conveniencia política de que el Perú ratifique el Convenio N°190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Antecedentes:

El Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo fue adoptado en la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en Ginebra, del 10 al 21 de junio de 2019, por 439 votos a favor (entre ellos del Perú), 7 en contra y 30 abstenciones.

De conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT (numerales 5 y 6), los Estados miembros tienen la obligación de someter todos los Convenios y las Recomendaciones a sus autoridades nacionales competentes, con la finalidad de darles forma de ley o adoptar otras medidas, dentro del plazo de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia en la que se adoptaron (antes del 21 de junio de 2020). Dicho plazo puede extenderse, por circunstancias excepcionales, a no más de 18 meses (antes del 21 de diciembre de 2020).

A la fecha, el Convenio N°190 ha sido ratificado por tres países (Fiji el 25 de junio de 2020, Uruguay el 12 de junio de 2020 y Namibia el 9 de diciembre de 2020). En ese sentido, de acuerdo con el artículo 14 del Convenio, éste entrará en vigor el 25 de junio de 2021.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) mediante el oficio N° 0589-2020-MTPE/1, recibido por la Cancillería el 13 de septiembre de 2020, consideró viable la ratificación del Convenio N°190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en la medida que el Perú, en sintonía con el referido instrumento, viene desarrollando políticas públicas orientadas a una mayor protección de los derechos fundamentales contra la violencia y el acoso laboral.

Análisis:

El Convenio 190 es un instrumento internacional que busca la protección de los trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo o en la formación laboral, contra la violencia y el acoso. De esta manera, reconoce o el derecho de toda persona al trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso

84

por razón de género.

Dicho convenio refleja, por primera vez, el reconocimiento del trabajo libre de violencia y acoso como parte del trabajo decente. Asimismo, reconoce expresamente que las mujeres y las niñas son aquellas personas que se encuentran más sujetas a este tipo de prácticas. Por tal motivo, el convenio 190 contempla un enfoque inclusivo, integrado, que toma las causas subyacentes y las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

En cuanto a la compatibilidad con las disposiciones de otros instrumentos internacionales, el Convenio N° 190 guarda consonancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, así como otros instrumentos en materia de derechos humanos.

OMPP2390

Por otro lado, el mandato establecido en el Convenio N° 190 también se encuentra respaldado por la Constitución Política del Perú en sus artículos 1, 2, numeral 2, 22, 23 y 26. Sobre el particular, vale mencionar al Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, el cual adopta un enfoque de género, y contempla los siguientes objetivos estratégicos: garantizar un país libre de discriminación y violencia; y, garantizar el derecho a trabajar y a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

Otro punto importante sobre este Plan Nacional es la elaboración de un Plan de Acción Empresas y Derechos Humanos (lineamiento estratégico N"5). Dentro de las acciones destinadas para la elaboración del Plan de Acción, se ha tomado en cuenta los efectos negativos de este tipo de prácticas, por lo que la ratificación del Convenio N° 190 complementaría el compromiso del Estado peruano a la erradicación de la violencia y acoso en los espacios laborales.

En cuanto a la violencia por razones de género, el Convenio N° 190 guarda sintonía con los objetivos estratégicos previstos en el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 (objetivo estratégico N° 1 que busca cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman la violencia de género).

OMPP2390

Asimismo, el Convenio N° 190 coadyuvaría al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos 8 y 10), plan de acción que 193 países, entre ellos el Perú, se han comprometido a cumplir, y que buscan lograr un mundo más justo, sostenible y pacífico, donde nadie se quede atrás.

OMPP2390

Finalmente, según el artículo 9 del Convenio N°190, el Estado debe "adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo". En ese sentido, corresponderá al ente rector en la materia, definir la modificación o derogación de la legislación nacional pertinente.

Conclusiones:

En virtud de lo expuesto, y en sintonía con las opiniones favorables emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), esta Dirección General considera que es políticamente conveniente la ratificación del Convenio N°190 por guardar sintonía con nuestros compromisos internacionales en materia de igualdad de género y de trabajo decente y seguro para mujeres y hombres.

En ese sentido, mucho agradeceré a esa Dirección General tenga a bien iniciar el proceso de perfeccionamiento interno del Convenio Nº 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del Trabajo.

OMPP2390

OMPP2390

Lima, 17 de diciembre del 2020

Gonzalo Flavio Guillén Beker
Ministro
Encargado de la Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales

85

OMPP2390

C.C: DAS,DDH,GAC
TdCSA

OMPP2390

Este documento ha sido impreso por Oscar Manuel Pajares Polar, quien asume la responsabilidad sobre el uso y destino de la información contenida. 14/01/21 04:24 PM

Anexos

Oficio DAS 2-19-B 484.pdf
Opinión del MIMP.pdf
Opinión del MTPE.pdf

Proveidos

Proveido de Gonzalo Flavio Guillén Beker (17/12/2020 13:05:39)
Derivado a Elizabeth Alice González Porturas
Pendiente inicial.
Proveido de Elizabeth Alice González Porturas (17/12/2020 13:07:55)
Derivado a Iván Adolfo Aybar Valdivia
Para conocimiento y fines correspondientes
Proveido de Evelyn Miyagui Henna (17/12/2020 13:11:30)
Derivado a Catherine Jeanette Gamarra Dominguez
Proveido de Iván Adolfo Aybar Valdivia (17/12/2020 14:35:45)
Derivado a Pablo Andrés Moscoso de la Cuba
Estimado Pablo, para conocimiento y fines correspondientes. Atte. IA
Proveido de Gonzalo Flavio Guillén Beker (17/12/2020 18:04:52)
Derivado a María Vanessa Aliaga Araujo
Proveido de Teresa del Carmen Sanchez Astorayme (18/12/2020 11:14:57)
Derivado a Pablo Andrés Moscoso de la Cuba
Estimado Pablo, con MEMORÁNDUM DGM004022020 se hizo llegar la información solicitada en el presente memorándum.
Proveido de Pablo Andrés Moscoso de la Cuba (18/12/2020 11:39:43)
Derivado a Teresa del Carmen Sanchez Astorayme
Muchas gracias. Queda pendiente el envío de la opinión del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para iniciar el perfeccionamiento interno.
Proveido de Pablo Andrés Moscoso de la Cuba (05/01/2021 09:09:34)
Derivado a Oscar Manuel Pajares Polar

OMPP2390 OMPP2390 OMPP2390 OMPP2390

86