

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL
**LA VIOLENCIA
LABORAL EN
PERÚ EN EL
MARCO DEL
CONVENIO 190
DE LA OIT**

Entre la incertidumbre
política y la baja
participación social
2022

LA VIOLENCIA LABORAL EN PERÚ EN EL MARCO DEL CONVENIO 190
DE LA OIT

Entre la incertidumbre política y la baja participación social

ISBN: 978-956-6138-36-5

Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, María del Pilar Sáenz (FES Perú)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
3.1 Tipos de violencia	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5. SITUACIÓN LABORAL	12
5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Colombia	12
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	13
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	15
6.1 Violencias experimentadas	15
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral	21
6.3 Reacción frente a la situación de violencia	23
6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral	24
6.5 Experiencias de violencia doméstica y reacción de las instituciones empleadoras	25
7. PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL Y LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	27
8. CONCLUSIONES	29
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT	31
REFERENCIAS	33
ANEXO A	36
ANEXO B	37



- » La violencia laboral afecta al 74% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia económica, la psicológica y la simbólica son las más frecuentes.
- » La situación laboral se caracteriza por elevados niveles de informalidad y una baja tasa de sindicalización.
- » Perú ratificó el Convenio 190 y su marco legislativo cuenta con definiciones de violencia laboral que se enfocan principalmente en el hostigamiento y el acoso sexual, sin ocuparse otros tipos de violencia que se encuentran dentro del ámbito de trabajo.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Perú e identificar oportunidades de incidencia para lograr la implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, considerados estratégicos, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as y una entrevista en profundidad a un referente sindical.

A partir de la investigación realizada, se advierte que el marco legislativo de Perú cuenta con definiciones de violencia laboral que se enfocan principalmente en el hostigamiento y el acoso sexual, sin ocuparse de otros tipos de violencia que se encuentran dentro del ámbito de trabajo, lo que representa uno de los principales obstáculos para lograr la alineación con lo planteado por el Convenio 190. En cuanto al ámbito de aplicación de la legislación laboral relevada, cabe señalar que se contempla a trabajadores/as de la actividad pública y privada, omitiendo a quienes se desempeñan en el sector informal.

Respecto al mercado de trabajo, se caracteriza por elevados niveles de informalidad (78.1%) y una baja tasa de sindicalización (5%), que expone a los/as trabajadores/as a una situación de vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

En relación a la incidencia de la violencia laboral, se ha observado que afecta a tres cuartas partes de las personas encuestadas (74%) y, en mayor medida a las mujeres (80% vs. 58%). Este porcentaje podría ser aún mayor en la práctica ya que, según el referente del sector sindical, existe un bajo nivel de sensibilización social en torno a las violencias y una gran naturalización de las mismas.

En este sentido, según la entrevista realizada, la violencia económica y la psicológica son las más frecuentes, a la vez que esta última es identificada como la más naturalizada. También se reconoce que continúan existiendo altos índices de violencia sexual, que afectan de forma desproporcionada a las mujeres, principalmente, a las trabajadoras del hogar. Esta situación se ve agravada porque el marco legislativo no cuenta con una definición de violencia amplia ni tipifica los diferentes tipos existentes.

A partir de la encuesta realizada, se identifica que los hombres ejercen violencia en mayor medida, como integrantes de la misma organización, superiores o compañeros. En particular, los líderes de la organización ejercen más violencia sobre las mujeres, incluso aunque estas sean sus jefas directas. También se distingue que los grupos de personas suelen ejercer mayor violencia sobre hombres que sobre mujeres.

Si bien estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, también son experimentadas en otros contextos, como en las comunicaciones, los medios digitales, los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo. Es importante destacar que ocurren en su mayoría en el desarrollo de sus tareas (en el día a día) y no, por lo general, en ingresos o egresos. Cabe agregar que las mujeres son quienes más violencia reciben en las primeras semanas de un trabajo nuevo.

A propósito de las reacciones, la principal para todas las personas encuestadas es comentarlo con compañeros/as de trabajo y, en menor medida, discutirlo con quien ejerció la violencia. Las mujeres que atraviesan situaciones de violencia laboral, también suelen acercarse a la institución o a sus líderes para abordar la problemática, mientras que en los hombres se registra una tendencia mayor a dirigirse a los sindicatos.

La mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto y, entre quienes sí perciben cambios, las mujeres registran mayores impactos negativos que positivos. Por otro lado, entre quienes padecen violencia doméstica, la gran mayoría no ha comunicado la situación a su organización empleadora.

Por añadidura, cabe mencionar que se detecta una gran carencia de espacios y/o canales de denuncia, así como de protocolos y herramientas para prevenir y erradicar la violencia. A esto se agrega un elevado desconocimiento sobre los pocos recursos existentes. Por su parte, entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.

Desde el sector sindical, se ha reprochado el hecho de que no existan mecanismos de protección para quienes denuncian violencia laboral dada la falta de presupuesto y que los pocos mecanismos existentes son lentos, ineficaces y no se cumplen. La persona referente del ámbito sindical agregó que existen muchos obstáculos para poder realizar denuncias y que quienes llegan a esa instancia se enfrentan a represalias como despidos arbitrarios o modificación de sus tareas laborales.

A pesar de que el Convenio 190 fue ratificado en Perú, se identifica una serie de desafíos para su implementación. Por un lado, la incertidumbre política existente en el país, que conlleva una falta de claridad en los pasos a seguir y, por el otro, el posicionamiento del sector privado, que se abstuvo de votar por la adopción del Convenio en Ginebra (2019) y ha sido calificado como "reaccionario" por el representante sindical entrevistado. Sumado a esto, también se advirtió el bajo nivel de sensibilización social respecto de la violencia laboral.

Ante la situación examinada, se propone una serie de recomendaciones para la correcta implementación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, emitido en 2019, que representa un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito –que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales– con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes, proponiendo una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

De modo complementario al hecho de que propone la noción de trabajo digno o trabajo decente como un derecho humano, se declara por primera vez que este debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición con la anterior noción del “deber de no dañar”, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

Adicionalmente, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como las mujeres, como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de desarrollo.¹ En particular, en la Recomendación 206 se incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este, haciéndose cargo, además, del impacto que la violencia doméstica genera en el mundo del trabajo e instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave del Convenio 190 es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y el rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones; es decir, un enfoque que incluye diversas esferas de acción de modo simultáneo: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido abordaje. Por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al trabajo digno se cumpla.

En el caso de Perú, el Convenio 190 fue ratificado el 31 de

enero de 2022 para entrar en vigor el mismo día del próximo año. Como información suplementaria, podemos comentar que en la votación final por su adopción en Ginebra, tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, en tanto que el sector empresarial se abstuvo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019). Huelga señalar que, a fin de lograr la adecuada implementación del Convenio, el país deberá llevar a cabo ciertas modificaciones en la legislación sobre violencia laboral en función de los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación.

En cuanto a las organizaciones empleadoras, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional, y la necesidad de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias: principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo y capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, así como también sobre las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan.

En este marco, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Perú y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr una implementación efectiva del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado; luego, se analiza el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190; el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales; la incidencia de la violencia laboral en Perú y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio. A continuación, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, para acabar con una serie de recomendaciones, según la información relevada.

1 El concepto de la **interseccionalidad** resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su **sexo/género**, sino también según otras razones, como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, **identidad de género**, **orientación sexual**, procedencia, **edad**, **discapacidad**, carga de tareas de cuidado, etc.

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en el que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. A su vez, se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados, considerados estratégicos. El análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país, y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

En relación a la metodología cualitativa, se ha desarrollado una entrevista en profundidad con un referente del sector sindical para identificar su percepción y el nivel de conocimiento acerca de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190. Dicha persona es representante de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), y Fundación AVON.³ Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio cuyo objetivo es conocer la situación del país frente a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultarle a los/as trabajadores/as si han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha pretendido obtener los valores generales de violencia (totales vividos) y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia, clasificando las situaciones vividas.

La encuesta fue respondida por un total de 422 personas residentes en Perú: 296 se autoperciben mujeres; 120, como hombres y seis, como personas de otras identidades. Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población general, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son asimismo indicativas.⁴

La encuesta estuvo disponible desde el 14 de junio hasta el 29 de noviembre de 2021. Su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » envío de correo masivo a los contactos de la base de la oficina de FES Perú;

- » publicaciones en redes sociales (Instagram, Facebook y Twitter), en múltiples oportunidades;
- » publicaciones en Facebook enfocadas a hombres que residen en el país (acción impulsada debido a la dificultad para obtener respuestas de hombres);
- » difusión a través de centrales sindicales, y
- » difusión en alianza con el medio comunitario Wakya, principalmente enfocada a incrementar las respuestas de hombres.

³ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto específico de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTIQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

⁴ Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.

3. MARCO CONCEPTUAL

En el presente informe, al referirnos a la violencia laboral se utiliza la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019):

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** (art. 1).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la recibe, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia. En segundo lugar, engloba a todas las situaciones sin necesidad de la repetición⁵ o de que se haya generado un daño.

Al hablar de un conjunto (o, en la traducción literal del inglés, rango), incluye el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien experimenta violencia laboral, ya que para ello es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión tiene en cuenta la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. Al tratarse de un enfoque de género binario, permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Por otro lado, un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también sufren violencia desproporcionada respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

El Convenio clarifica el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso, los viajes organizados

por la institución, etc. De igual modo, incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso, y egreso de personal.

Respecto a quienes comprende esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, ordena que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, es decir, las personas en formación, pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a tipos de violencia, tal como lo señalaba la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes sino, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea.

Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

VIOLENCIA FÍSICA: toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, pudiendo incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que pretende ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo, incluyendo también la inequidad salarial.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

En este contexto, es importante puntualizar que, si bien en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros.

⁵ Cabe destacar que este fue un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como ha sido adelantado en la introducción, Perú ratificó el Convenio 190 de la OIT el 31 de enero de 2022 (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, 2022). Adicionalmente, se destaca que el país cuenta con algunas leyes, políticas y medidas que se alinean con lo formulado por el Convenio, sin embargo, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso aún no se adecúa a la definición de violencia, ni incluye las distintas manifestaciones y situaciones de violencia, tal como las contempla el Convenio.

La definición de violencia laboral de la legislación peruana se enfoca principalmente en situaciones de hostigamiento y acoso sexual, desconociendo otros tipos de violencia que se encuentran dentro del ámbito de trabajo. Por otra parte, tampoco contempla comportamientos violentos potencialmente susceptibles de causar un daño, sin ofrecer definiciones de aquello que comprende la violencia, ni tomar en consideración que esta afecta de manera desproporcionada a determinados grupos de personas.

En línea con lo anterior, con respecto a las consideraciones de género, cabe mencionar que el país cuenta con la Ley 30.364 (2015), sobre la violencia contra las mujeres, que entiende solamente a la violencia de tipo sexual como violencia contra las mujeres en el ámbito de trabajo.

Por otro lado, Perú carece de una legislación que proteja y otorgue derechos a la población LGBTIQ+, que reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa o aborde las situaciones de violencia que puedan experimentar de forma diferenciada. El país tampoco cuenta con una ley de identidad de género ni con ley de matrimonio igualitario.

Sobre otras comunidades vulnerables, cabe destacar que el marco legislativo laboral peruano estipula que los “actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma” (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, art. 30), constituyen actos de hostilidad equivalentes al despido y que no son válidos los despidos efectuados por dichas razones. También establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prohibiendo la discriminación remunerativa entre ellos y la discriminación en las ofertas de empleo. La Ley 29.973 (2012), por su parte, fija cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado.

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, pese a que la informalidad es mencionada en el Compendio de Normas Laborales del país –particularmente, en el artículo 6 de la Ley 28.983 (2007), donde se insta a promover la formalización de trabajadores/as de la economía informal–, Perú carece de leyes que regulen o protejan a estos/as trabajadores/as.

En lo que concierne al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el

país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, se advierte que aproximadamente la mitad de las personas respondientes (53%) refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una diferencia a favor de los hombres de 9 pp. La ley sobre la cual existe un mayor grado de conocimiento es la Ley 27.942, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), a diferencia de otras legislaciones que solo son nombradas por algunas personas encuestadas.

En relación a las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo peruano ordena una serie de obligaciones a las empresas a fin de prevenir la violencia y el acoso, aparte de contar con una ley que contempla los riesgos psicosociales asociados. Sumado a ello, también existen algunas políticas de orientación, formación y sensibilización dirigidas a desarrollar talleres, cursos y manuales sobre el acoso en el ámbito laboral. Al respecto, desde 2019 el país cuenta con el programa “Trabaja sin acoso”, cuyo objetivo consiste en “intervenir en forma oportuna y adecuada en la protección de las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo” (Decreto Supremo 014-2019-TR, 2019, art. 1), proveyendo atención y orientación, asistencia legal y psicológica. Sin embargo, no dispone de políticas o programas de prevención de la violencia obligatorios en el ámbito laboral ajeno al sector privado formal.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación peruana y una selección de convenios internacionales ratificados por el país sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio.⁶

La Tabla 1 incluye, además, una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: **rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes/decretos comprensivos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y **azul**, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, considerando las razones de género y las comunidades vulnerables.

⁶ Para profundizar sobre esta temática, véase el Anexo B.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

	Artículos del Convenio 190	Estado de situación
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	Cuenta con: una ley que contempla “actos de hostilidad equiparables al despido” (Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997, art. 30), entre los que se encuentran los actos de violencia contra el trabajador o su familia, los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma y los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador, entre otros. Esta ley solo contempla actos que se dan de ‘empleadores a trabajadores’, sin incorporar una mirada de género, ni hacer referencia alguna a la frecuencia con la que sucedan este tipo de actos. Tampoco se menciona cuestiones de intencionalidad. Adicionalmente, Perú cuenta con una ley para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual (Ley 27.942, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003), definido 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 (Decreto Legislativo 1410, 2018, art. 4). No cuenta con: legislación que, al definir la violencia y/o el acoso laboral, comprenda comportamientos violentos potencialmente susceptibles de causar un daño en la persona, más allá de su dignidad. Tampoco desarrolla una completa tipología de la violencia, ni es comprensiva en el abordaje de las relaciones de poder, ya que no considera los diferentes vínculos que se generan en el ámbito laboral. Finalmente, la legislación no toma en cuenta que la violencia afecta de manera más frecuente a determinados grupos de personas.
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	Cuenta con: leyes que definen la violencia contra las mujeres (Ley 30.364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, 2015); el acoso sexual en espacios públicos (Ley 30.314, para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios públicos, 2015), y el acoso contra las mujeres en la vida política (Ley 31.155, que Previene y Sanciona el Acoso Contra las Mujeres en la Vida Política (2021)). Un Proyecto de Ley de Identidad de Género (2016), cuyo dictamen aprobó la Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República en marzo de 2021. No cuenta con: una ley de identidad de género. Por otra parte, en las leyes vigentes no identifica otras violencias hacia las mujeres que puedan darse dentro del ámbito laboral, fuera del acoso sexual.
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y art. 3)	Cuenta con: leyes laborales que aplican a todos los/as trabajadores/as de la actividad privada (Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) y una ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003), que aplica a centros de trabajo públicos y privados e instituciones educativas, policiales y militares. No cuenta con: leyes que contemplen a los/as trabajadores/as informales, a los/as voluntarios/as, o definiciones específicas de los espacios laborales donde puede surgir violencia. A su vez, el marco legislativo no define la protección de los trabajadores/as públicos ante una situación de violencia laboral que no sea de índole sexual.
	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	Cuenta con: una ley para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres (Ley 30.364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, 2015); una ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ley 28.983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, 2007), y una ley para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual (Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003), todas con un enfoque inclusivo, integrado y de género. No cuenta con: Un marco con referencias explícitas a la violencia laboral o falta de oportunidades de otras identidades de género. Tampoco es inclusivo, dado que no nombra a todas las personas, ni a las comunidades más vulnerables y, si bien, es integrado, no menciona a otras identidades de género.
Principios	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	Cuenta con: leyes en materia de negociación colectiva tanto para el régimen público (Ley 31.188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, 2021), como el privado (Decreto Ley 25.593 de Relaciones Colectivas de Trabajo en la Actividad Privada, 1992), y una ley que reconoce el derecho de los trabajadores a la libre sindicación (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003). Respecto al trabajo forzoso, cabe señalar que este es contemplado dentro del Código Penal (Decreto Legislativo 635, Código Penal, 1991), y que el país cuenta con leyes que disponen la voluntariedad de la contratación y el derecho a la remuneración (Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), que califican como una infracción muy grave el trabajo forzoso y la trata de personas (Ley 28.806, Ley General de Inspección del Trabajo, 2006). La Constitución Política (1993), funda el derecho de toda persona a trabajar libremente, prohibiendo la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos, afirmando que nadie puede ser obligado a trabajar sin que medie consentimiento y una retribución. A propósito del trabajo infantil, Perú cuenta con un código (Ley 27.337, Código de los Niños y Adolescentes, 2000), que determina la edad mínima para trabajar –14 años–, y el máximo de horas semanales de trabajo. Convenios de la OIT ratificados por Perú: Sobre la libertad sindical (núm. 87, 1948) y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98, 1949); Sobre trabajo forzoso (núm. 29, 1930) y su abolición (núm. 105, 1957); Sobre la edad mínima de trabajo (núm. 138, 1973) y las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999). No cuenta con: Normativas que hagan referencia a la importancia de trabajar entre las empresas, el Estado y los sindicatos para erradicar la violencia laboral.
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	Cuenta con: una ley (Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), que establece que “actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma” (art. 30), son actos de hostilidad equiparables al despido y, además, que son nulos los despidos cuyo motivo esté asociado a alguna de esas razones. Así mismo, cuenta con leyes sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ley 28.983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, 2007), que prohíben la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres (Ley 30.709, 2017), y la discriminación en las ofertas de empleo (Ley 26.772, 1997). Perú también cuenta con una ley que precisa cuotas de empleo para personas con discapacidad, tanto en el empleo público como en el privado (Ley 29.973, Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012). Convenios de la OIT ratificados por Perú: sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951) y sobre la discriminación (núm. 111, 1958); sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189, 2011) y sobre la consulta tripartita (núm. 144, 1976). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979). No cuenta con: Leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de la comunidad LGBTQ+ (carece de ley de matrimonio igualitario) y de otras comunidades vulnerables.
Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso; medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados (Art 7, 8 y 9)	Cuenta con: leyes que disponen ciertas obligaciones de los empleadores a la hora de prevenir la violencia y el acoso, con el fin de mantener las condiciones de respeto entre trabajadores/as (entre las que se encuentran la provisión de capacitaciones sobre normas contra el hostigamiento sexual, la adopción de medidas para el cese de los actos de violencia) (Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003; Ley 30.364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, 2015). Por otra parte, cuenta con una ley que contempla riesgos psicosociales asociados (Ley 29.783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011). No cuenta con: leyes que incluyan la prevención y protección de la violencia en el mundo del trabajo, como tampoco leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal. A su vez, carece de políticas o programas que aborden la violencia y el acoso en el espacio de trabajo, como riesgos psicosociales asociados. Finalmente, tampoco cuenta con políticas y/o medidas de protección y prevención sobre violencia y acoso aparte de las que se le exigen a las empresas sobre el hostigamiento sexual.
	Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones. (art. 10)	Cuenta con: la Comisión Multisectorial de Alto Nivel para la dirección del Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como ente rector en materia de prevención, protección y atención de la violencia contra las mujeres (Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003; Ley 30.364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, 2015). No cuenta con: leyes provistas de instrumentos de control, sanción, reparación y protección que contengan a todas las personas en el mundo laboral, incluyendo las comunidades vulnerables, dado que solo incluyen a las mujeres, sin mencionar el ámbito laboral. Tampoco cuenta con un observatorio de violencia laboral.
Control de la aplicación y vías de recurso y reparación	Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)	Cuenta con: Ley de violencia contra las mujeres que desarrolla los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia en el ámbito doméstico. No cuenta con: Leyes integrales que reconozcan los efectos de la violencia doméstica dentro de todos los espacios de trabajo, dado que excluye a las mujeres del sector informal que atraviesan situaciones de violencia. Tampoco cuenta con acciones concretas para la inclusión de mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica en el ámbito laboral.
	Políticas, campañas y herramientas (art. 11)	Cuenta con: leyes que estipulan como responsabilidad del empleador la provisión de capacitaciones a los trabajadores/as sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual, sobre prevención de situaciones de hostigamiento sexual y también la difusión de información para la identificación de situaciones de violencia u hostigamiento (Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003). De modo adicional, Perú cuenta con un servicio gratuito de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo (Decreto Supremo 014-2019-TR, 2019), que comprende una página web oficial (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021) en la que se encuentran disponibles algunos materiales sobre la temática y canales de atención telefónica. No cuenta con: Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia que incluyan a otras identidades de género y no solo a las mujeres, además de temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación y migración. También carece de programas y políticas que aborden la violencia laboral y la formación del sector sindical.

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

5. SITUACIÓN LABORAL

5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Perú

Respecto al contexto general del país, puede afirmarse que Perú se encuentra frente a una gran polarización e inestabilidad política (Olmo, 2021), caracterizada, entre otras cosas, por un Congreso muy fragmentado que dificulta la gobernabilidad del país (Benotman, 2021). Por otra parte, cabe señalar que, en las elecciones presidenciales de 2021, resultó electo Pedro Castillo, del partido Perú Libre. Sin embargo, el resultado de las elecciones tardó en definirse dado que Castillo solo obtuvo el 50,1% de los votos en la segunda vuelta. En la primera, había obtenido el 19% de los votos (Redacción BBC News Mundo, 2021a), lo que llevó a que la oposición no admitiera la victoria, alegara “fraude” (Ruiz Tovar, 2021) y solicitara la nulidad de 802 actas de votación, que representaban aproximadamente 200.000 votos (Redacción BBC News Mundo, 2021b).

Transcurrido algún tiempo desde la elección presidencial, la polarización política persiste, con un gran porcentaje de desaprobación de la gestión de Castillo (60%) —el más alto desde que asumió su cargo— (As Perú, 2022), a lo que se suman las acusaciones contra el presidente y sus aliados “de ser improvisados”, mientras que la oposición es percibida como “una élite que solo busca mantener el status [sic] quo y lucrar” (Ruiz Tovar, 2021).

En cuanto al mercado laboral, cabe reparar en que la tasa de informalidad asciende a 78,1% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021), superando por 28 pp la tasa de informalidad laboral promedio de América Latina (50%) (OIT, s. f.). La informalidad es alta tanto para mujeres como para hombres, aunque para ellas es un poco más elevada (75% vs 70%) (Morrison, 2021). Al respecto, es importante remarcar que, tal como expone Gabriela Salas Zúñiga (2021), especialista en Derecho Laboral y Género:

la tasa de inactividad es predominantemente femenina; siendo el motivo principal de ello, los quehaceres del hogar. A nivel nacional el 58.73% de mujeres inactivas la declaró como causa principal, mientras que en el caso de los hombres, sólo el 14.27%, declaró que su inactividad se debe a la realización de actividades domésticas (p. 349).

Tal como lo ha expresado el referente sindical entrevistado, la crisis sanitaria generada por la pandemia de covid-19 ha tenido un impacto negativo en las tasas de informalidad laboral en el país, que previo a la pandemia alcanzaba al 66% de los/as trabajadores/as (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021).

De manera similar, se advierte que la pandemia implicó un incremento en el nivel de desempleo. En los períodos previos al inicio de la crisis sanitaria, Perú registraba tasas

de desempleo que rondaban el 4%, pero en 2020 la tasa promedio ascendió a 7,4%. De acuerdo con los datos más recientes disponibles, se observa que “en el trimestre abril-mayo-junio del año 2021, se registró una tasa de desempleo de 5,5%” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021, p. 25).

Acerca del grado de sindicalización, es muy bajo, ya que “solo el 5% de los trabajadores en el sector privado formal están afiliados a una organización sindical” (La República, 2021, párr. 6; Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales, 2019). En este contexto, resulta importante destacar que la baja presencia de los sindicatos en la sociedad peruana constituye un factor de desprotección para quienes trabajan, ya que reduce aún más sus recursos para hacer frente a la violencia laboral.

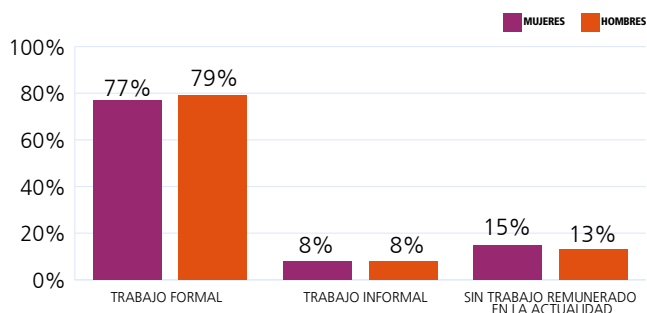
Por último, sobre la representación de mujeres en el sector sindical, cabe señalar que, si bien no hay estadísticas actualizadas, en 2013 únicamente representaban el 8% de la población sindical en el sector privado (Salas Zúñiga, 2021).

5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Respecto a la muestra relevada en la encuesta online respondida por un total de 422 personas (296 mujeres, 120 hombres y seis personas de otras identidades), el 86% cuenta con un trabajo remunerado actualmente, ya sea formal o informal. Dicho valor es un número alto, seguramente relacionado con el diseño muestral no probabilístico (difusión a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias). Esta cifra es muy similar al porcentaje de mujeres y de hombres empleados/as (85% vs. 87%, respectivamente), al igual que el correspondiente al empleo informal (8%, tanto para hombres como para mujeres), tal como se observa en el Gráfico 1.

De un total de seis personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, cuatro tienen trabajo formal; una, informal y la otra no tiene un trabajo remunerado actualmente.

Gráfico 1 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Tal como exhibe el Gráfico 1, del total de las personas sin trabajo remunerado en la actualidad, 15% son mujeres y 13%, hombres. En este universo, como podemos apreciar en la Tabla 2, la situación más frecuente entre las mujeres es haber sido despedidas, seguida por encontrarse en la búsqueda de otro empleo. Dicha tendencia, también se presenta dentro del total de 16 hombres respondientes. En particular, ambas situaciones alcanzan a cinco de ellos.

Estos resultados se encuentra en consonancia con las tendencias registradas en el nivel de ocupación de las mujeres en América Latina. Según un informe de la Cepal (2021), entre 2019 y 2020, la tasa de ocupación de las mujeres cayó seis pp en la región (pasando de 52% a 46%), mientras que para los hombres pasó de 73,6% a 69%.

Entre las mujeres respondientes, es frecuente carecer de un trabajo remunerado y realizar tareas de cuidado y domésticas no remuneradas, mientras que entre los hombres no se registraron respuestas de este tipo. En relación a esto, cabe señalar que, de acuerdo con los resultados de la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de Perú, ENUT, en promedio, las mujeres trabajan semanalmente nueve horas con 22 minutos más que los hombres en las labores domésticas (Dirección Nacional de Censos y Encuestas del Instituto Nacional de Estadística e Informática y Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2011). Durante el período de aislamiento social obligatorio impuesto por la pandemia del covid-19, esta diferencia se exacerbó (Gobierno de Perú, 2020). De acuerdo con la encuesta del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la consultora Ipsos Perú, realizada en mayo de 2020, “las mujeres incrementaron, en promedio, 4.1 horas diarias al tiempo que ya dedicaban a las tareas de la casa, en tanto los hombres incrementaron 3.6 horas” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2020, p. 11).

De las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, una de ellas refiere estar en formación, otra indica que perdió su trabajo durante la pandemia y la última, que se encuentra buscando empleo.

Tabla 2 Situación actual de mujeres sin trabajo remunerado⁷

	Mujeres
Fui despedida durante la pandemia o en otro momento	28%
Estoy buscando empleo	26%
Realizo trabajo no remunerado (tareas de cuidado y domésticas)	15%
Estoy en formación	10%
Soy voluntaria	9%
No me encuentro en ninguna de estas situaciones	6%
Estoy haciendo la práctica profesional	6%
Total	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes sin trabajo remunerado en la actualidad.

En materia de categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas tienen o han tenido un empleo asalariado (84%), seguido por quienes trabajan por cuenta propia (7%), siendo la primera situación más frecuente entre los hombres que entre las mujeres y la segunda, más común entre ellas. De las seis personas de otras identidades que han respondido la pregunta, cuatro tienen o han tenido empleo asalariado (67%) y dos no han tenido trabajo remunerado (33%).

Respecto al sector económico, tal como se puede observar en la Tabla 3, la mitad corresponde al sector privado (51%) y el 44%, al sector público. También se registra una respuesta minoritaria de personas cuya actividad se desarrolla en la sociedad civil (5%). Al respecto, cuatro de las seis personas de otras identidades respondientes se emplean en el sector privado, mientras que una de ellas lo hace en el sector público y otra en la sociedad civil.

Tabla 3 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector privado	50%	52%
Sector público	44%	47%
Sociedad civil	6%	1%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se aprecia un nivel medio de sindicalización en la muestra relevada, ya que el 41% de las personas se encuentra afiliado a este tipo de organizaciones. Sin embargo, existe una amplia brecha entre el porcentaje de sindicalización de hombres y mujeres (53% y 37%, respectivamente). De las seis personas de otras identidades respondientes, ninguna de ellas se encuentra afiliada a sindicatos.

⁷ En este caso, no se incluyen las respuestas de los hombres encuestados que se encuentran en este universo por el bajo número de respuestas relevadas (un total de 16).

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 74% de las personas respondientes manifestó vivir o haber vivido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, las mujeres son quienes lo identifican en mayor medida (80% vs. 58%, entre los hombres). De un total de cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, tres denuncian vivir o haber vivido violencia laboral.

Respecto a comunidades vulnerables, la persona entrevistada del sector sindical identifica como quienes más experimentan situaciones de violencia y acoso en el trabajo a “trabajadores agrarios”, “trabajadores tercerizados de empresas multinacionales y del sector público”, “trabajadoras del hogar”, “dirigentes sindicales” y “personas de la comunidad LGBTQ+”. Es importante destacar que, aunque menciona que las mujeres padecen violencias en el ámbito laboral, no las reconoce como un grupo vulnerable.

Si bien no se han encontrado datos oficiales sobre la incidencia de la violencia contra trabajadores/as agrarios/as, tercerizados/as o dirigentes sindicales, es posible citar una investigación exploratoria llevada a cabo por el Instituto de Estudios Sindicales, IESI (2021), sobre la discriminación hacia la comunidad LGBTQ+ en el entorno laboral. Según dicha investigación, el 24,3% de trabajadores/as LGBTQ+ encuestados/as sostiene que “sus pares y jefes de trabajo desconocen su orientación sexual e identidad de género” (IESI, 2021, p. 2), por el temor a ser discriminados/as o despedidos/as. Así mismo, el 24% de las personas encuestadas ha sido acosada o discriminada en su trabajo por pertenecer a dicha comunidad.

Sobre las trabajadoras del hogar, cabe recordar que el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social de Perú realizó un estudio en 2007 (no se han encontrado estadísticas más recientes), en que se descubrió que más de la mitad de las trabajadoras del hogar entrevistadas había sido víctima de maltrato:

54% reconoció que habían sido maltratadas psicológicamente en la vivienda donde trabajan en los últimos doce meses y 11% refirió haber sufrido violencia física. Casi la tercera parte de ellas, además, informó haber sido víctima de hostigamiento y/o violencia sexual (Viviano Llave, 2007, p. 55).

Al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes afirman haberla vivido y quienes indican presenciarse en otras personas. Mientras que las mujeres manifiestan haber vivido situaciones de violencia en mayor medida de lo que las atestiguaron (80% vs. 75%, respectivamente), los hombres indican que son testigos de violencia en mayor

medida de lo que la experimentan (70% atestiguada vs. 58% vivida). Esta diferencia puede deberse, por una parte, al mandato de masculinidad tradicional que incapacita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (asociada a la debilidad), impidiéndoles reconocer que también pueden ser víctimas (Segato, 2020) y, por otra parte, al hecho de que, según la propia encuesta, la violencia suele afectar en mayor medida a las mujeres en los espacios de trabajo.

Tres de las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta confirman haber vivido y atestiguado situaciones de estas características.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como puede observarse en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia económica (55%), la psicológica (52%) y la simbólica (47%).

Adicionalmente, se registran altos niveles de violencia sexual (31%), principalmente entre las mujeres (38% vs. 12%, entre los hombres), lo que resulta preocupante, porque tanto esta como la violencia física (que afecta al 11%) suelen estar entre las menos frecuentes, dado que, al ser las violencias más graves, comparadas con los otros tipos, suele existir un mayor consenso en torno a que son inadmisibles. Sin embargo, según afirma la persona del sector sindical entrevistada, “en el Perú, es parte del ADN: se aprende a vivir así”.

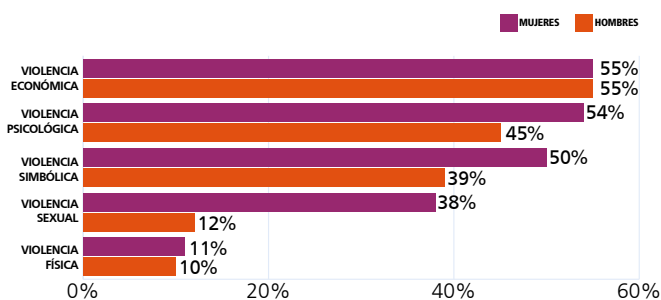
Al respecto, es importante tener en cuenta que no se han encontrado datos de estos tipos de violencia laboral, tal como se los conceptualiza en esta investigación;⁸ y a esto se le suma el hecho de que no existen estadísticas oficiales sobre violencia laboral, según lo manifiesta el referente sindical entrevistado.

En cuanto a los niveles de incidencia por género, puede sostenerse que la violencia sexual, psicológica y simbólica afectan en mayor medida a las mujeres, con brechas que van desde 26 pp, en el caso de la violencia sexual, hasta 10 pp, en el caso de las otras dos violencias referidas. De acuerdo con estadísticas del servicio “Trabaja sin acoso” (Observatorio Nacional de la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, 2020), el 94,5% de las personas que ha denunciado ser víctima de hostigamiento sexual laboral es mujer. Por otra parte, no se identifican diferencias entre mujeres y hombres en términos de violencia económica y física.

De las seis personas de otras identidades que han respondido la pregunta, tres han experimentado situaciones de violencia simbólica; tres, de violencia económica; tres, de violencia psicológica y dos, de violencia sexual, mientras que la violencia física no ha alcanzado a ninguna de ellas.

⁸ Véase la sección 3.1

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo relevado en la encuesta y en la entrevista realizada, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados, es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque pueden contener más de una de modo simultáneo.

#1. VIOLENCIA ECONÓMICA

La violencia más experimentada entre las personas encuestadas es la violencia económica. Como se observa en la Tabla 4, la situación más reportada por las mujeres es haber sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes, con una brecha de 8 pp respecto de los hombres. Este también es el caso de una de las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia.

En contraposición, entre los hombres, la situación más frecuente es haber percibido un trato desigual en comparación con sus pares hombres en relación a, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios. Cabe destacar que esta situación, si bien es la segunda más recurrente entre las mujeres respondientes, lo es aún más entre los hombres, con una brecha de 5 pp en su perjuicio. A su vez, esto alcanza a dos de las tres personas de otras identidades que han vivido violencia económica.

En lo que concierne a las brechas salariales entre hombres y mujeres, la persona entrevistada del sector sindical advierte que existe una brecha salarial del 30% en perjuicio de las mujeres. También agrega que en el Estado hay una reducción de esta brecha pero que en el sector privado las mujeres perciben salarios menores. De modo similar, según el Instituto Peruano de Economía (2021), los hombres ganan en promedio un 19,3% más que las mujeres.

Sin embargo, la brecha no es homogénea en todo el territorio, sino que existen regiones con mayores brechas salariales, como Moquegua (48,9%), Arequipa (33,7%) o Cajamarca (33,6%), mientras que hay otras regiones donde son menores, como Huancavelica (1,5%), o la brecha es incluso desfavorable para los hombres, como en

Loreto (-4.6%). Esto es un claro ejemplo del impacto de la interseccionalidad, donde, en este caso, las categorías “género” y “procedencia”, se entrecruzan generando diferentes niveles de desigualdad.

Tabla 4 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	31%	23%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres ⁹	23%	28%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ¹⁰	18%	8%
He recibido un trato desigual, en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	17%	15%
Otra (especifique)	13%	16%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

En particular, se han recogido numerosos testimonios sobre discriminaciones de salario por pertenecer a una organización sindical, por la opinión política, o hasta retenciones, recortes o retenciones de pago. Sumado a ello, se registran casos de horas extra no remuneradas, incumplimiento de derechos laborales (como vacaciones y licencias), privación de acceso a seguros de salud, extrema sobrecarga laboral, con extensas jornadas, y/o amenazas de despido.

Un testimonio confiesa que han tenido incluso que invertir dinero propio para alcanzar metas pautadas, para las que no había presupuesto, a lo cual se agregan cambios o rotaciones de área sin compromiso, objetivos desproporcionados respecto de las posibilidades de la organización y/o represalias económicas ante denuncias o quejas.

9 El trato diferencial incluye, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos, salarios.

10 Ídem anterior.

“Sí, el no pagarme por cuatro meses. Trabajé un año y medio en dicha institución. Nos habían sobrecargado de trabajos pero, de todas maneras, entregaba todos. Sin embargo, al retirarme, se enojaron conmigo y hasta la fecha no me pagan cuatro meses, en suma, de mi trabajo”.

Testimonio de hombre encuestado.

“Metas fuera de contexto y con amenaza de no renovación del contrato y, lo peor, sin ningún tipo de presupuesto que las apoye. Es decir que, muchas de nosotras, trabajadoras mujeres madres con familia unilateral, nos vimos obligadas a invertir nuestro sueldo para cumplir metas.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En mi penúltimo trabajo, entré como secretaria a un colegio particular, el dueño comenzó a descontarme desde el inicio Essalud; cuando le dije que no era así, me trató muy mal. Fui al Ministerio de Trabajo y denuncié el hecho pero, lejos de ayudarme, se pusieron de parte del colegio y este aprovechó para tratarme peor: me sacaron de la oficina y me pusieron de portera; me hacían ir a trabajar aún en días que no había clases, porque decían que debía cumplir mi cuota de 48 horas semanales.”

Testimonio de mujer encuestada.

Principalmente, entre los hombres, también se registran algunas situaciones en que se percibe que sus salarios no son acordes a las tareas que desarrollan o a la formación que tienen respecto de otros/as compañeros/as.

Finalmente, hay testimonios de casos de violencia económico-patrimonial en que se han ocultado materiales esenciales para el desarrollo de las tareas diarias, o se han dañado o robado pertenencias personales.

“Desaparecieron documentos que debía rendir a la central de la organización católica: quedé mal con la central. Meses después, casi tres meses después, cuando fui a buscar útiles de escritorio en el almacén personal del cura, los documentos estaban ahí, a vista y paciencia.”

Testimonio de mujer encuestada.

#2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El segundo tipo de violencia más experimentado por las personas encuestadas es la violencia psicológica. Si bien, no existen estadísticas oficiales, la persona entrevistada del sector sindical refiere a que es la más recurrente dentro del ámbito laboral, a la vez que la más difícil de medir.

Entre las personas encuestadas que han experimentado esta violencia, lo más frecuente es que denigren o ignoren sus opiniones profesionales y laborales (27%). Como se aprecia en la Tabla 5, esto se presenta con una brecha de 10 pp en perjuicio de las mujeres. En segundo lugar,

se identifican situaciones de maltrato psicológico (26%): conductas ocasionales o aisladas, que incluyen insultos, agresiones verbales y humillaciones, entre otras, también con mayor frecuencia en las mujeres que en los hombres (brecha de 6 pp), si bien esta situación es la más frecuente entre los hombres que experimentaron violencia psicológica.

En función de las respuestas de las tres personas de otras identidades, la primera de las dos situaciones fue experimentada por todas las personas que han vivido este tipo de violencia y la segunda, por una de ellas.

En tercer lugar, se identifican situaciones de acoso psicológico (21%): prácticas reiteradas que incluyen insultos, agresiones verbales y humillaciones, entre otras, con una incidencia levemente mayor en las mujeres (5 pp). Esta situación alcanza también a una de las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia.

Tabla 5 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	29%	19%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	28%	22%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	23%	18%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	21%	15%
He recibido amenazas	13%	8%
He sufrido ciberacoso ¹¹	8%	3%
Otra (especifique)	7%	8%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

En este caso, se observan testimonios de violencia psicológica diferenciados, según género. En las mujeres, se registran muchas situaciones en que se desprestigia y/o descalifica su trabajo o sus opiniones profesionales, lo que se encuentra, en muchos casos, acompañado de aislamiento o falta de acceso a información necesaria para desempeñar su trabajo, lo que en algunos casos se genera a modo de represalias ante iniciativas u opiniones contrarias al statu quo.

Tanto la edad, el estado civil de las mujeres (ser solteras), ser o no ser madres y/o su etnia (“no ser blanca”) pueden ser factores que profundicen estas prácticas, lo que devela el impacto de la interseccionalidad. Por otra parte, muchas mujeres reciben comentarios humillantes por la edad, por el estado civil, por no ceñirse a los mandatos de apariencia física esperados, ya sea por su vestimenta o por usar o no usar maquillaje. Todos estos factores dan cuenta de interrelaciones entre la violencia psicológica y simbólica, que se desarrolla más adelante.

11 El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, *websites*, teléfono, etc.

“Mi jefe inmediato empezó a gritarme y hacerme quedar mal ante otros compañeros. No solo eso: me discrimino por ser ‘mujercita’ en el área donde solo trabajan hombres. Mi opinión no le importaba; no era profesional para él.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me he sentido denigrada por ser madre, al ver desprestigiada mi experiencia por dedicar tiempo a la familia.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Hace medio año, el encargado de otra área hizo comentarios respecto a mi físico y se puso a compararme con otras compañeras de trabajo, aludiendo que ellas, que tenían hijos, se veían mejor que yo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Por el hecho de no desear utilizar maquillaje, se descalificó mi trabajo y fui víctima de comentarios machistas y sexistas por mi aspecto y mi negativa al uso de maquillaje.”

Testimonio de mujer encuestada.

También se han registrado testimonios de mujeres en que la violencia psicológica se entrecruza y/o deriva en violencia económica, a modo de represalia ‘por ser feministas’.

“La presidenta de la organización me maltrata por ser feminista y quiso usar mi activismo para acusar injustamente a un gerente de acoso y violencia de género; para ir contra él. Me negué y me cambió de área, en castigo. Me bajó de jerarquía, me maltrata, me difama, no me aumenta el sueldo, pese a que a todo el personal le aumentó, genera situación de hostigamiento hacia mí de manera permanente. Me ha amenazado con destruirme laboralmente en más espacios. Ella maneja todas las áreas. Despide arbitrariamente a lxs trabajadorxs constantemente, está vinculada a actos corruptos, pero nos tiene amenazados.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por otro lado, se registran testimonios por parte de mujeres y hombres que han recibido gritos, insultos, violencia verbal, descrédito y comentarios humillantes que descalifican a las personas y su trabajo (“no servís para nada”, “porquería”, “trabajo a nivel de un novato”, “paupérrimo desempeño”), y maltrato, principalmente, por parte de superiores, pero también por parte de clientes. Se han registrado también casos de risas y de burlas, así como situaciones en las que se los/as ha ignorado o bien corregido hasta el último detalle, resaltando errores de mala manera, en público o en privado. A su vez, se han señalado situaciones en que se los/as ha hecho pasar por controles de seguridad mayores que a sus compañeros/as.

“Fui ignorada por mi jefa cuando ingresó una nueva trabajadora con la que compartiría las tareas. Incluso me daba la espalda y no me daba crédito en ninguna de las tareas que realizaba.”

Testimonio de mujer encuestada.

“La dueña de la empresa nos gritaba porque no hacíamos las cosas como ella quería. Nos descalificaban. El día de mi cumpleaños, la dueña explotó contra mí diciendo que no sabía ni dibujar.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Mi jefe era una persona que le gustaba jactarse de lo que tenía, le encantaba que la gente lo alabara y le siguiera la corriente siempre. Si tenías una opinión distinta, entonces te hostigaba al punto que evitaba que se despacharan las órdenes de compra de mis clientes y no pudiese llegar a mis objetivos del mes.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Sí, mis compañeros de trabajo, con quienes vendo los mismos productos, me molestan si empiezo a vender más que ellos. Me mandan indirectas y a veces me han agredido verbalmente.”

Testimonio de mujer encuestada.

#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

El tercer tipo de violencia más experimentado por las personas encuestadas es la violencia simbólica. Al igual que la violencia psicológica, la simbólica también una es de las más difíciles de identificar dado que es la violencia más naturalizada. Como puede observarse en la Tabla 6, la situación más frecuente para las mujeres consiste en bromas o comentarios sobre sus opiniones políticas, con un nivel de incidencia levemente mayor a los hombres (4 pp). Para los hombres, la principal es recibir comentarios o bromas por participar en organizaciones gremiales, que es la segunda más usual entre mujeres, sin mayores distinciones. Entre las mujeres también es muy frecuente la asignación de tareas ajenas a sus responsabilidades, que las inferiorizan, con una brecha de 10 pp respecto de los hombres.

De las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia, tres refieren haber recibido comentarios inadecuados por su orientación sexual y dos, por su identidad de género, en tanto dos de ellas mencionan que les fueron asignadas tareas o roles ajenos a sus responsabilidades. Por otra parte, también se han señalado comentarios inapropiados o bromas relacionados con la opinión política, la participación en organizaciones gremiales, la edad y la discapacidad.

Tabla 6 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	20%	16%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	17%	18%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenos a mis responsabilidades	17%	7%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	16%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	11%	5%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	7%	3%
Otra (especifique)	4%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	4%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	3%	0%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	2%	4%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

En algunos testimonios de las mujeres encuestadas se señala que se han recibido bromas, comentarios inadecuados o que hasta han sido discriminadas “por ser mujer”, por ser “afroperuana”, “por ser soltera”, por ser madre y dedicar tiempo a la familia, por ser de “clase media baja”, por la forma de vestir y/o la apariencia física.

En varios casos, se han identificado testimonios de violencia simbólica que se entrelazan con prácticas de violencia económica y psicológica, planteando obstáculos para el desarrollo profesional (aumentos de salarios, ascensos), o hasta para la continuidad de sus trabajos, dado que hay situaciones en que se ejerce presión para que la persona renuncie o, directamente, se la despide. Esto pareciera ser dirigido a mujeres que son madres o que están embarazadas, que “no son blancas” o que no son heterosexuales; más aún, si tienen comorbilidades o hijos/as con comorbilidades o con discapacidad.

Esto deja en evidencia el impacto de la interseccionalidad y los diferentes niveles de vulnerabilidad existentes, según las categorías sociales que convergen en las personas, así como la exposición a discriminación por características individuales. En este caso, género, etnia/raza, orientación sexual, tener personas a cargo y/o comorbilidades.

“Sobre todo a mujeres madres con comorbilidades o con hijos con comorbilidades o con discapacidad, nos cierran las puertas. Creen que somos desechables y nos castigan con hostilidad laboral para renunciar y colocar a sus allegados o aquel que para ellos es manejable.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Me despidieron por mi orientación sexual. La empresa no lo hizo abiertamente. Pero, por medio de mis colegas, me enteré que alguien me había visto con mi pareja (también, de la empresa: ambas mujeres) en un centro comercial y por eso habían decidido no renovarnos el contrato a ambas.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Solo una de mis compañeras de trabajo fue ‘buena’; las demás hablaban mal de mí y se quejaban. Yo apenas si me enteré, cuando me despidieron. Todas éramos trabajadoras de una pastelería. Todas eran blancas, menos yo. Todas se maquillaban, menos yo. Hacía bastantes cosas extras con la excusa de que era ‘la nueva’, y debía aprender de todo para cuando me asignaran un área específica. No fue así: estuve así tres semanas y no me asignaron un área.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por último, se destaca un testimonio de un hombre encuestado que da cuenta del impacto negativo que pueden acarrear las bromas o comentarios inapropiados sobre la orientación sexual sobre las personas que los reciben.

“Las bromas pesadas sobre la orientación sexual de las personas sí me han podido afectar. Esto, en cualquier ámbito, no solo laboral.”

Testimonio de hombre encuestado.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en orden de frecuencia es la violencia sexual, que es uno de los tipos de violencia más graves y se manifiesta en mayor medida entre las mujeres. En esta línea, la persona entrevistada del sector sindical declara que el ‘acoso sexual’ es permanente a la vez que se encuentra muy naturalizado, principalmente, entre las mujeres. Desde el sector sindical, también se indica que las trabajadoras del hogar son un grupo especialmente vulnerado en cuanto a la violencia sexual, debido a que experimentan en mayor medida situaciones de este tipo.

Según la propia encuesta, las dos principales formas en que se presenta la violencia sexual hacia las mujeres son comentarios inadecuados sobre su cuerpo o vestimenta y/o mediante acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.), tal como se puede observar en la Tabla 7. La primera de dichas situaciones, que es experimentada por siete de cada diez mujeres que han vivido este tipo de violencia, también es experimentada por

parte de la mitad de los 14 hombres y por las dos personas de otras identidades que refieren haber sufrido violencia sexual.

Resulta llamativo que a algunas personas encuestadas, tanto mujeres como hombres, se les haya solicitado favores sexuales a cambio de mantener su posición, lograr un ascenso y/o acceder a beneficios, y/o que hayan experimentado contacto físico sin consentimiento, dado que estas forman parte de las violencias sexuales más graves.

Tabla 7 Violencia sexual: situaciones vividas por mujeres¹²

	Mujeres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	27%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados ¹³	18%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	8%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	4%
Otra (especifique)	3%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	2%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

A continuación, se presentan testimonios de mujeres encuestadas que ejemplifican situaciones exhibidas en la Tabla 7. Estas, en su mayoría, son ejercidas por jefes, clientes o compañeros hombres. Esto se encuentra en sintonía con lo relevado por las estadísticas del servicio “Trabaja sin acoso” (2020), según las cuales el 98,7% de las personas denunciadas por hostigamiento sexual laboral es hombre.

En los testimonios se manifiesta un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual y sin consentimiento hasta invasión del espacio personal, intentos de seducción junto con hostigamiento por no haber accedido, amenazas de violación, acercamientos y tocamientos sin consentimiento (intentos de besos, roces de cuerpos). En algunas ocasiones, estas situaciones se desarrollan en medios digitales: correo electrónico, WhatsApp, entre otros.

“Una vez, mi jefe (gerente del área) vio una foto de mi perfil en la que salía en traje de baño. Llamó a su oficina a cuatro personas más para mostrarla. Me llamó a mí también, diciendo al frente de todos que cómo iba a tener esa foto, que había que mandarla al grupo de WhatsApp del área para que todos la vieran y dijeran que opinan. Todo un grupo de 50 personas aproximadamente vio la foto.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Un operario de una empresa cliente que debo hacer seguimiento me invitó a almorzar porque dijo que le parecía más divertida que mi jefa. Le dije que no de inmediato, pero me insistió demasiado casi por 15 minutos y eso me quitaba mi tiempo. Me toca ir a esa empresa cliente la próxima semana y tengo miedo de encontrármelo porque las cosas que dijo me dieron asco.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Por correo y WhatsApp, me acosaba un trabajador de otra área de la empresa y me confesó que guardaba mis fotos en su celular y me decía constantemente lo bonita que soy y que deberíamos conocernos. Otro compañero, que era del área de sistemas, cada vez que se malograba la PC, se daba la confianza de tocarme los hombros de manera ‘amistosa’, cuando jamás se lo consentí.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Prestaba un servicio extra a una cadena de hoteles en Cusco. Cada vez que iba a cobrar por los servicios prestados al hotel, el contador, que era quien me pagaba, invadía mi espacio y me tocaba, a modo de saludarme, más partes de mi cuerpo que solo mis manos.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Sufrí una amenaza de violación de parte de uno de los compañeros. Le dije al cura. Dijo que debió ser broma y que además yo tenía la culpa porque, según él, yo era la que era estricta (yo era la jefa de proyectos). Luego vinieron mis compañeros y se fue a la sala a reír y tomar café con ellos.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Al ingresar, mi jefe directo se ofrecía en jalarme y dejarme por el camino para ir a mi casa. En uno de los viajes, él me palmeó el muslo hasta en tres ocasiones, lo cual en las dos primeras opté por pensar que se había equivocado, hasta que en la tercera vez le puse el pare y le dije que no lo vuelva a hacer, que no me gustaba. Desde ese momento, él empezó a tratarme mal en el trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Sexo sin autorización y forzado, que suele dejar moretones y otras heridas en brazos y piernas. Esto ocurre reiteradas veces en el mes. Dentro y fuera del lugar de trabajo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“La situación más dura fue una reunión con colegas tomando agua y gaseosas, cuando, de pronto, despertamos como dos horas después sin los colegas y solo nosotras.”

Testimonio de una mujer encuestada.

Algunos hombres encuestados también admiten haber experimentado acercamientos, tocamientos y/o contacto físico sin consentimiento. Se menciona un caso en que una compañera de trabajo ejerció acoso sexual y otro en el que una jefa lo obligó a tener relaciones sexuales.

12 Esta tabla muestra únicamente respuestas de mujeres, dado que solo 14 hombres han respondido la pregunta.

13 Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

“El jefe de asesoría legal, las veces que coincidimos en alguna parte del trabajo, se me insinúa para ir a un hotel o tener un ‘rapidín’ en su carro. Otro es que los subordinados que tengo bajo mi cargo para obtener un mejor horario o días libres me escriben por WhatsApp y se insinúan sexualmente.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Obligado a tener todos los días relaciones sexuales con la señora de recursos humanos, y es casada. Todos saben lo que pasa, y temo que se burlen de mi persona, si yo denuncio.”

Testimonio de hombre encuestado.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

La violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. Según la encuesta, el 4%, tanto de los hombres como de las mujeres ha recibido golpes, empujones o cachetadas. Por su parte, el 7% de las mujeres y el 6% de los hombres ha seleccionado la opción ‘Otra (especifique)’. En dicha opción, las mujeres han indicado maltratos físicos ‘por casualidad’, además de actitudes de amenaza física por parte de jefas hacia otras mujeres. Entre los hombres, se destacan principalmente los ‘roces de cuerpos’.

“Hay muchos actos toscos por compañeros que normalizan la confianza con agresión.”

Testimonio de mujer encuestada.

“La exjefa nos amenazaba y se acercaba a nosotras con actitud de coacción y de poder a menos de diez centímetros de nuestros rostros y nos abría sus ojos de loca.”

Testimonio de mujer encuestada.

6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

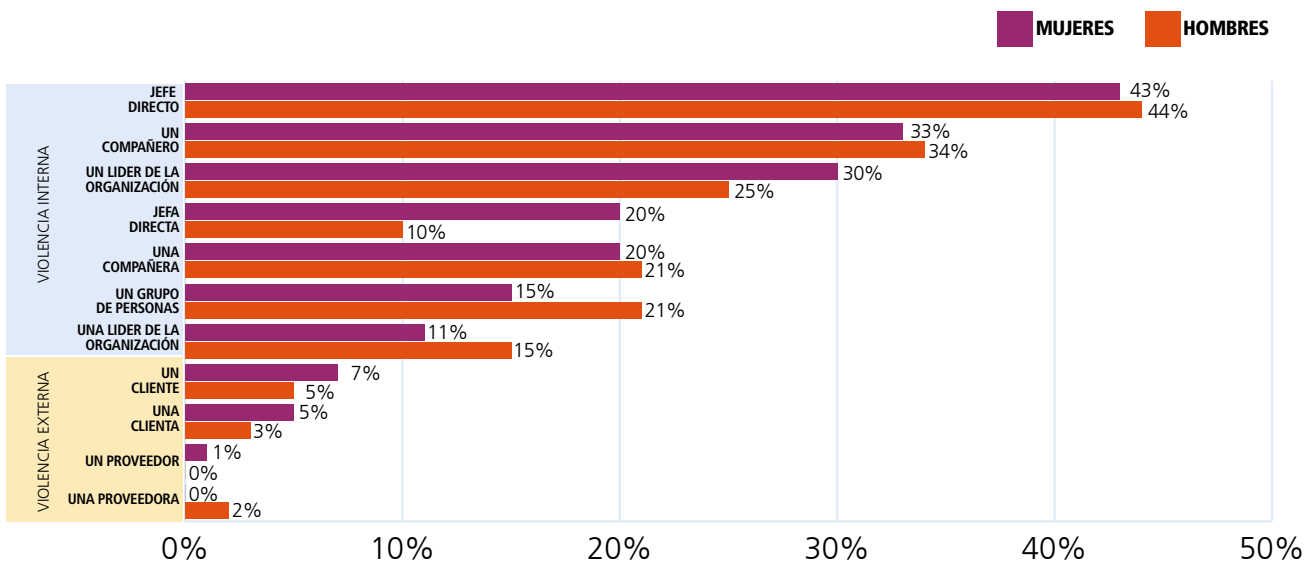
Respecto a quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave subrayar que mayoritariamente la violencia proviene de hombres integrantes de la propia organización. Los compañeros y jefes masculinos son mayormente apuntados como los responsables de ejercer violencia, tanto sobre las mujeres como sobre los hombres. Puede que esto seguramente responda, como propone Rita Segato (2020), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y de dominación, según los cuales el sujeto masculino debe construir su potencia y constantemente probarla y espectacularizarla.

En particular, como se expone en el Gráfico 3, las mujeres reciben levemente mayor violencia por parte de líderes de la organización (que no son sus jefes directos), que los hombres, con una brecha de 5 pp. No se ha encontrado diferencia entre los géneros en el ejercicio de violencia por parte de jefes directos hombres.

Tanto mujeres como hombres padecen violencia por parte de sus compañeros en similar medida (33% y 34%, respectivamente). Además, es importante destacar que las jefas mujeres ejercen mayor violencia sobre otras mujeres que sobre los hombres (brecha de 10 pp). Por otro lado, se descubre que los grupos de personas suelen ejercer mayor violencia sobre hombres que sobre mujeres, con una diferencia de 6 pp en su perjuicio.

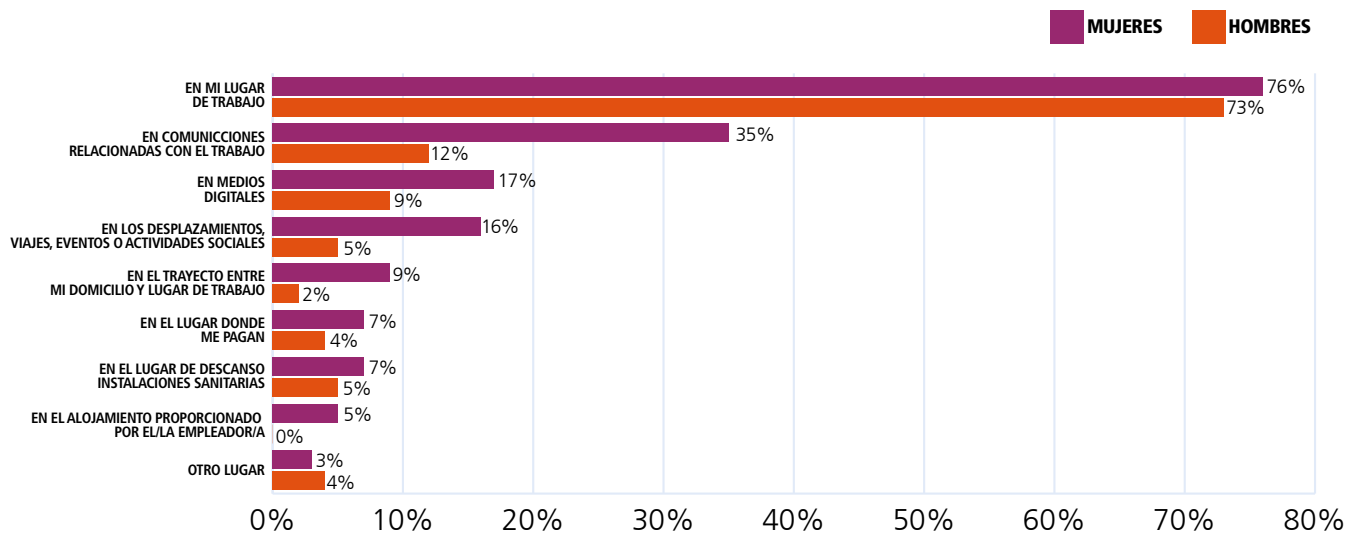
En sintonía con las tendencias relevadas, entre las personas de otras identidades se registra que han recibido violencia por más de un perfil. De un total de tres que han respondido la pregunta, la mayoría ha recibido violencia por parte de un compañero y/o de un jefe directo, seguido por un líder de la organización, por una jefa directa, por una compañera y/o por un proveedor.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Al hacer foco en dónde se suelen ejercer las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 76% de las personas encuestadas advierte que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo (que incluye espacios públicos y privados), en similar medida entre mujeres y hombres. En segundo lugar, se registran violencias en comunicaciones relacionadas con el trabajo, que se presentan con una brecha de 23 pp en perjuicio de las mujeres y, en tercero, a través de medios digitales (chats, WhatsApp o redes sociales) con una diferencia de 8 pp, nuevamente en perjuicio de las mujeres. La gran brecha identificada permite concluir que las organizaciones se comunican aún de forma sexista.

Continuando con el orden de frecuencia, en cuarto lugar, las situaciones de violencia ocurren en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo. Cabe mencionar que, en este caso, las mujeres también son quienes más experimentan situaciones de este tipo (11 pp).

Entre las personas de otras identidades, nuevamente en línea con las tendencias identificadas, de un total de tres que han respondido la pregunta, se advierte que la totalidad de ellas ha experimentado violencia en su lugar de trabajo, seguido por otras que la experimentan en el marco de los medios digitales, en los lugares de descanso o en las instalaciones sanitarias y/o en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.

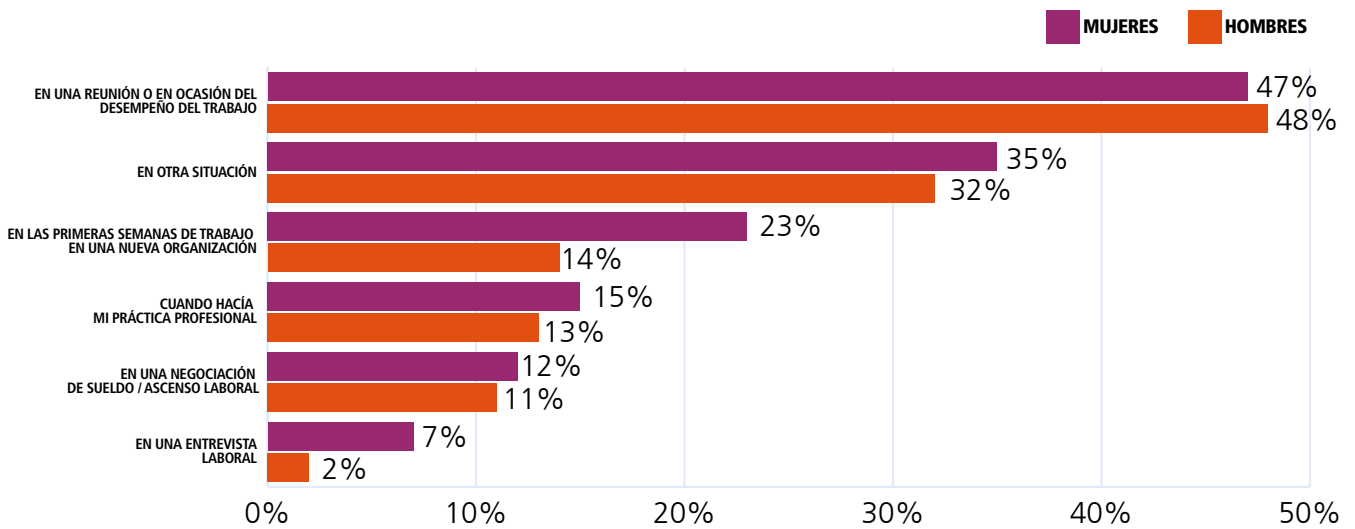
Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como se aprecia en el Gráfico 5, en términos generales, estas ocurren principalmente en el día a día, en contraposición al momento de los ingresos o egresos de trabajos (contratación, despido o renuncia).

En particular, cerca de la mitad de las situaciones (48%), ocurrió en una reunión o durante el día laboral. Por otra

parte, se ha relevado que las mujeres son quienes más violencia experimentan en las primeras semanas de trabajo en una nueva organización (9 pp).

En cuanto a las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, estas han experimentado situaciones de violencia cuando realizaban su práctica profesional, en entrevistas de trabajo, en una reunión o con ocasión del desempeño del trabajo y/o en las primeras semanas de trabajo en una nueva organización.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

6.3 Reacciones frente a las situaciones de violencia

En términos generales, se detecta que el 73% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias importantes entre mujeres y hombres. Así mismo, las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta demostraron alguna reacción frente a la vivencia de estas situaciones.

Dentro del universo de las personas que han hecho algo al respecto, tal como presenta la Tabla 8, la actitud más frecuente, tanto en mujeres como en hombres, es comentar la situación con compañeros/as de trabajo (45%) y, en segundo lugar, hablar con quien ejerció la violencia sobre ellos/as (36%). Como tercera opción, se ubica hablar con amistades ajenas a la institución (31%).

Cabe destacar que las mujeres se acercan en mayor medida a la institución o a sus líderes para abordar la problemática (brecha de 34 pp), mientras que los hombres suelen acercarse al sindicato en mayor medida que las mujeres (brecha de 14 pp).

En el caso de las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, lo han comentado con amistades ajenas a la institución, lo han hablado con compañeros/as de trabajo y con quien ejerció la violencia.

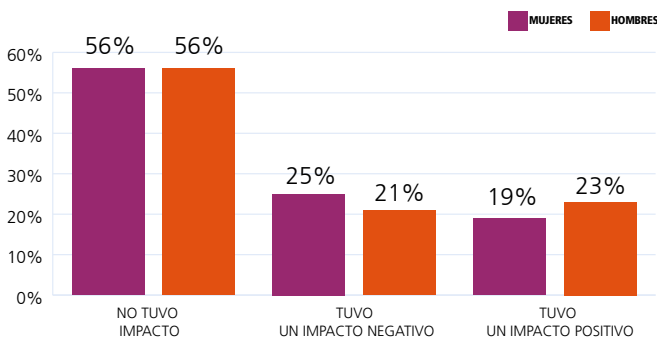
Tabla 8 Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	46%	43%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	37%	33%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	31%	5%
Lo comenté con amigos/as ajenos la institución	30%	31%
Me acerqué al sindicato	15%	29%
Me acerqué a la institución	15%	7%
Denuncié fuera de la institución	12%	12%
Utilicé el canal de compliance de la organización	8%	5%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, más de la mitad de las personas que hicieron algo en respuesta a la situación de violencia (56%), además de las dos personas de otras identidades que respondieron la pregunta, percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno, sin mayores distinciones de género. Entre quienes sí advirtieron algún impacto, las mujeres mencionan más resultados negativos que positivos por haber tomado acción ante la situación de violencia, y los hombres, más positivos que negativos, si bien la diferencia entre los géneros es menor. En promedio, es mayor el porcentaje de personas que percibió un impacto negativo que positivo.

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En relación a los efectos negativos, el más frecuente entre las mujeres es haber sentido o haber sufrido represalias (22%), seguido por haber sido aisladas laboralmente (19%) y/o haber tenido desventajas laborales (19%). Por su parte, de los siete hombres que han respondido la pregunta, la respuesta más repetida es que fueron cambiados de sector sin su consentimiento.

Entre quienes han experimentado un efecto positivo, la situación más frecuente entre las mujeres es haber recibido el apoyo de los/as compañeros/as (29%), seguido por el hecho de que se haya empezado a tratar la temática de forma preventiva (19%). En el caso de los hombres, de los ocho que han respondido esta pregunta, lo más frecuente es haber percibido que se generó un ámbito de mayor compañerismo y/o que se ha empezado a tratar el tema internamente a modo preventivo.

En cuanto a las razones para no haber reaccionado de alguna forma, la más frecuente entre las mujeres es no haberlo hecho por miedo a perder el trabajo (42%), y por el temor a las represalias (42%), tal como se exhibe en la Tabla 9. En segundo lugar, se ubica no atreverse a denunciar a un jefe/a o compañero/a con mayor poder en la organización (31%), seguido por creer que la medida no tendría ningún efecto (29%).

Entre los hombres, la mitad no ha tomado acción por miedo a perder el trabajo. En segundo lugar se ubica la creencia de que no tendría efecto alguno.

Ninguna de las personas de otras identidades ha proporcionado respuestas a esta pregunta dado que todas han tomado alguna acción.

En consonancia con los datos obtenidos, la persona entrevistada del sector sindical refiere que existe una tasa cada vez más creciente de desempleo y, por lo tanto, que hay mucho temor a denunciar. También agrega que, en muchos casos, las situaciones de violencia se ven exacerbadas al intentar denunciar a través de diversos mecanismos; por ejemplo, “te quitan el teléfono para que no puedas grabar”. Además, señala que, entre los efectos negativos que puede suscitar la denuncia se encuentran los despidos, el descenso de jerarquía y la reducción de responsabilidades, ubicando a

otra persona por encima, lo que coincide con los testimonios de personas encuestadas relevados en la sección 6.1, de violencia económica.

Es importante destacar que el temor a que no les crean y el miedo al qué dirán se manifiesta tanto en mujeres como en hombres. Entre ellas, la frecuencia es del 23% y del 19%, respectivamente; y, entre ellos, es compartida por cinco de los 14 hombres respondientes y por tres de ellos, respectivamente.

Tabla 9 Razones por las que mujeres no hicieron algo frente a situaciones de violencia¹⁴

	Mujeres
Miedo a perder el trabajo	42%
Temor a represalias	42%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización [responsable de la conducta]	31%
Me parece que no sirve y/o no tiene ningún efecto	29%
No sabía a dónde recurrir	27%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	25%
Temor a que no me crean	23%
Miedo al qué dirán	19%
Otro (especifique)	19%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	8%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

6.4 Implementación de medidas preventivas y de respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, casi la mitad de las personas encuestadas desconoce dónde puede recurrir (41%), sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. Este también es el caso de una de las cuatro personas de otras identidades que ha respondido la pregunta.

Entre quienes sí conocen estos recursos, el 22% ha recibido asesoramiento por parte de la institución empleadora, sin diferencia entre los géneros, seguido por el 17%, que sabía dónde recurrir para realizar la denuncia tras recibir asesoramiento de compañeros/as –con mayor frecuencia entre los hombres (brecha de 7 pp)–, y el 14% que lo ha visto en los medios de comunicación, sin distinciones entre hombres y mujeres.

En el caso de las personas de otras identidades, las tres que conocen estos recursos refieren haber recibido información de la organización empleadora, haberla visto en los medios de comunicación y/o conocerla a partir de la experiencia de compañeros/as.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, la mayoría de las personas encuestadas no registra su presencia o

¹⁴ Se muestran únicamente respuestas de mujeres, dado que solo 14 hombres han respondido la pregunta.

actuación. En particular, las respuestas que apuntan a la falta de sindicatos o al desconocimiento de los mismos representan un 49% de menciones, sumado a un 18% que indica que estos no han abordado la problemática aún. Estos resultados se encuentran en sintonía con la experiencia de las cuatro personas de otras identidades que han respondido la pregunta, en que la mayoría confiesa que no sabe cuál es el comportamiento de los sindicatos.

En contraposición, la sensación de proactividad sindical es más fuerte en los hombres que en las mujeres. Un 22% de las personas encuestadas sostiene que los sindicatos se preocupan por el tema y han desarrollado propuestas a la empresa u organización, con una brecha de 9 pp a favor de los hombres, en tanto, un 11% identifica que hay protocolos de actuación para afiliados/as de los sindicatos, con una diferencia de 13 pp.

Al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, como se observa en la Tabla 10, el nivel de desconocimiento/ausencia de implementación de medidas es alto. El 56% sostiene que no sabe si la organización cuenta con medidas para dar soporte y contención frente a este tipo de situaciones o que las mismas son inexistentes, sin distinciones entre hombres y mujeres. De hecho, la persona del sector sindical entrevistada relata que existe una gran vulneración y desamparo de las mujeres trabajadoras, porque recae en ellas la responsabilidad de detener las situaciones de violencia que experimentan, agregando que, en los casos en que denuncian, "son tratadas como locas". Las trabajadoras del hogar se encuentran en una situación de aún mayor vulnerabilidad dado que no disponen de mecanismos de denuncia.

"En el Perú, es parte del ADN: se aprende a vivir así (...) Nosotros mismos tenemos actitudes que pueden ser consideradas como acoso. Depende mucho de las compañeras, si ellas saben pararlo en el momento o no".

Testimonio de persona del sector sindical entrevistada.

Entre los mecanismos existentes, los más frecuentes son las políticas y programas de prevención y erradicación del acoso y la violencia laboral, con mayor frecuencia entre hombres que entre mujeres (11 pp) y, en segundo lugar, los canales de denuncia. Esto último es corroborado por las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta.

Tabla 10 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas ¹⁵	56%	55%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y la violencia laboral	24%	35%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	21%	19%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	16%	9%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	3%	3%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, la persona entrevistada del sector sindical ha identificado algunos problemas relacionados con los instrumentos de denuncia y protocolos, añadiendo que "existe una guía de acoso laboral que no es de cumplimiento obligatorio", y que "existen dos dispositivos que no se cumplen: uno para el sector público y otro para el sector privado". Dicha persona refiere que existen pocos recursos y que los existentes son "lentos y poco efectivos", lo cual atribuye en gran parte a la falta de presupuesto, agregando que "de parte del Estado, dificultan las denuncias" y en pandemia aún más, a la vez que "no hay consecuencias reales para el acosador". No obstante, dicha persona entrevistada también indica que dentro de los sindicatos cuentan con inspectorías laborales.

Entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza muy bajo en ellos: solo el 23% confía en los mismos, sin distinciones entre hombres y mujeres, mientras que el 51% considera que los canales son poco o nada efectivos, con una frecuencia levemente mayor entre los hombres (5 pp).

Entre las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, sus percepciones se encuentran divididas: una de ellas afirma no confiar en ellos y la otra, sí. A nivel de efectividad de los canales, ambas coinciden en encontrarlos efectivos.

En esta línea, se han registrado testimonios de personas encuestadas que opinan que algunos mecanismos existentes u organismos que deberían actuar en pos de su protección pueden volverse en su contra.

¹⁵ Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta, que da cuenta de que no los hay, o bien, no se los conoce, se ha diferenciado la fila "No sabe o no se implementan estas medidas" con color de fondo gris.

“Fui al Ministerio de Trabajo y denuncié el hecho pero, lejos de ayudarme, se pusieron de parte del colegio.”

Testimonio de mujer encuestada.

“La empresa ha firmado su Comité para prevenir el acoso sexual pero lo utiliza para despedir solo a los trabajadores afiliados.”

Testimonio de mujer encuestada.

Por añadidura, la persona entrevistada del sector sindical declara que aún no hay un nivel de sensibilización suficiente en estas cuestiones para identificar correctamente casos de violencia laboral. Si bien considera que, en el último tiempo, se ha ido tomando mayor conciencia sobre esta problemática y que se han llevado a cabo políticas de sensibilización desde el sector sindical, reprocha que la violencia aún continúa siendo naturalizada. Además, agrega que desde el sector sindical se ha solicitado a los “centros de empleo temporales” que implementen medidas de formación y sensibilización en la temática para que los/as trabajadores/as puedan identificar situaciones de acoso laboral.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 25% de las personas respondientes indica que vive o ha vivido alguna situación de violencia doméstica en los últimos cinco años, prácticamente sin distinciones entre hombres y mujeres. De las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos también manifiestan experimentar o haber experimentado violencia doméstica.

En este universo, la mayoría no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (66%). Entre las mujeres respondientes que sí lo hicieron, el 19% ha recibido asesoría sobre opciones o posibilidades; a un 10% se le ha otorgado permiso para ausentarse unos días y a un 7% se le ha permitido salir para realizar trámites judiciales/tratamientos. Entre los 14 hombres que han respondido a esta pregunta, tres refieren haber recibido asesoramiento por parte de la institución empleadora y a uno le han dado permiso para realizar trámites y/o le han dado apoyo económico.

Las dos personas de otras identidades que han experimentado violencia doméstica no han informado a su organización empleadora sobre la situación.

En cuanto a la percepción de la persona entrevistada del sector sindical, considera que los efectos de la violencia doméstica se ven reflejados en el ámbito laboral, por lo que señala que, desde dicho sector, se intenta que se implementen medidas para abordar los mismos. Sin embargo, según refiere esta misma persona, existen obstáculos para su implementación dado que no es una problemática que se encuentre en agenda en los espacios de trabajo: “a las empresas no les preocupa: solo quieren productividad”.





7. PERCEPCIONES SOBRE EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, el referente sindical entrevistado la califica como una problemática nacional y advierte que, además, se necesitan estadísticas que permitan visibilizar la situación.

Sobre las percepciones acerca del abordaje de la temática en el país, más de la mitad de las personas encuestadas (56%) aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. En particular, el mayor cambio percibido es que la gente se ha vuelto más cuidadosa en estas situaciones (27%), seguido por el 24%, que considera que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían.

En lo concerniente a los desafíos para la implementación del Convenio 190, el representante sindical entrevistado identificó, por un lado, la incertidumbre política existente en Perú, que conlleva una falta de claridad en los pasos a seguir y, por el otro, el posicionamiento del sector privado, al que se refiere como una "clase muy reaccionaria". En este sentido, indica que los/as empleadores/as flexibilizan las relaciones laborales para obtener mayores beneficios, aun cuando, en muchos casos, han recibido denuncias por no respetar los derechos de los/as trabajadores/as.

Como complemento a la percepción del referente entrevistado, cabe mencionar que en la votación por la adopción del Convenio en Ginebra (2019) tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, mientras que el sector empresario se abstuvo.

Finalmente, también desde el sector sindical, se destacó el bajo nivel de sensibilización social respecto de la violencia laboral, que tiene como consecuencia principal la dificultad para identificar que determinadas situaciones y comportamientos representan violencia y que, por lo tanto, pueden ser denunciados.



8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que, a pesar de que el marco legislativo de Perú cuenta con ciertos antecedentes que se aproximan en algunos ejes al Convenio 190, se observan otros en los que se hace necesaria cierta adecuación para lograr su implementación efectiva, entendiendo que este instrumento introduce una visión innovadora del abordaje y el tratamiento de la violencia laboral.

Para ello, la legislación peruana debería contar con una definición de violencia que tomara en consideración otros tipos de violencia que se encuentran dentro del ámbito de trabajo, fuera del hostigamiento y el acoso sexual. Esta nueva definición debería incluir una mirada de género y contemplar tanto las situaciones reiteradas como las que ocurren por única vez, así como los comportamientos susceptibles de causar daño y amenazas, los actos intencionales y los que no lo son, especificando tipos de violencia e incorporando un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional que incluya a personas de otras identidades. Sobre su ámbito de aplicación y alcance, deberían ser ampliados, a fin de garantizar la protección de todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo del trabajo.

Por otro lado, el bajo nivel de sindicalización representa un riesgo para la implementación efectiva del Convenio y el resguardo de los derechos humanos, debido a que los/as trabajadores/as se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral, al no estar protegidos/as por convenios colectivos. Así mismo, esto brinda menos posibilidades de acceder a información clave para poder ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia.

En relación a la percepción sobre la violencia laboral, si bien más de la mitad de las personas encuestadas apreciaron un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es muy elevada. Sumado a ello, se constata que existe un bajo nivel de sensibilización social en torno a las violencias.

En Perú existen pocos espacios y/o canales de denuncia para los/as trabajadores/as que deseen visibilizar su situación y la de otras personas que experimentan violencia laboral. Adicionalmente, hay un gran desconocimiento de estos pocos recursos y, entre quienes sí los conocen, se detecta que el nivel de confianza en estos mecanismos es muy bajo. Por otra parte, se suma que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, o porque consideran que denunciar no cambiará la situación.

Por lo tanto, no solo es importante que las personas identifiquen el problema, que existan recursos para poder denunciar y que las personas los conozcan, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo

de tiempo corto. Aquello no solo tiene un impacto directo en su persona, sino que también evita que se continúen construyendo generaciones que legitiman violencia como parte del vínculo laboral.

Finalmente, con respecto al impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, puede afirmarse que esta problemática aún no ocupa un lugar central. Si bien el país cuenta con legislación que desarrolla los derechos laborales de los y las trabajadoras víctimas de violencia, carece de leyes integrales que reconozcan el impacto de la violencia doméstica dentro de todos los espacios de trabajo, incluyendo el sector informal.

9. RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se propone una serie de recomendaciones que pueden contribuir a dimensionar la problemática y desarrollar acciones para incidir en la implementación del Convenio:

DESDE EL ESTADO

- » Realizar las adaptaciones necesarias en las legislaciones existentes.
- » Continuar con el proceso de diálogo tripartito para una efectiva implementación del Convenio.
- » Elaborar de una guía de preguntas clave para el armado de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución con el fin de que puedan implementar planes integrales que incluyan construir en conjunto la reparación y respuesta rápida de las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.

DESDE LOS SINDICATOS

- » Generar, entre las distintas organizaciones sindicales, una agenda común y articulaciones, y definir buenas prácticas, para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190.
- » Rechazar todo tipo de violencia laboral, sobre todo la que se realiza en los vínculos con sus propias organizaciones y en su interior.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

- » Realizar diagnósticos en relación a la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.
- » Institucionalizar a través de políticas y protocolos el tratamiento de la violencia laboral.
- » Elaborar sus protocolos desde un espacio colaborativo, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia. Además, incluir un abordaje integral, que contemple la reparación, respuesta rápida y medidas de prevención.
- » Promover espacios de diálogo dentro de las organizaciones, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales, y cómo estas desempeñan un rol en el desproporcionado nivel de violencia que padecen las mujeres y las comunidades vulnerables.
- » Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 OIT y la importancia de que este se implemente:
 - ◇ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:
 - qué es la violencia laboral;
 - cuáles son sus tipologías;
 - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
 - cuál es el ámbito de aplicación (abarcando a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
 - cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional);
 - cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias);
 - cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último;
 - cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.
 - ◇ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia económica, psicológica y simbólica.
 - ◇ Visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.
- » Sensibilizar sobre el concepto de “trabajo digno” o “trabajo decente”, introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.
 - ◇ Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.

» Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas, que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:

- ◇ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los 'hombres de verdad'),
- ◇ prevenir violencias, invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
- ◇ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.

» Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar.



REFERENCIAS

- As Perú (2022, 18 de enero). Encuesta Ipsos sobre la gestión de Pedro Castillo: cuáles han sido los resultados. As Perú. https://peru.as.com/peru/2022/01/18/actualidad/1642546286_339009.html
- Benotman, A. (2021, 28 de julio). Pedro Castillo recibe un Perú dividido y con desafíos de primer orden. France 24. <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20210728-peru-pedro-castillo-presidencia-investidura>
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Código Penal del Perú [CP]. Decreto Legislativo 635 de 1991. 3 de abril de 1991 (Perú). http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic3_per_codpenal.pdf
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Cepal (2021, febrero). Informe especial COVID-19 nro. 9: La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República (2021, 29 de marzo). Aprueban dictamen sobre Ley de Identidad de Género https://www.congreso.gob.pe/Storage/tbl_notas_de_prensa/flid_121_PDF_file/1840-w3Ke4Dx1Hh7Pz9L.pdf
- Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado (actualizado al 6 de septiembre de 2020) [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1546077/Compendio%20de%20Normas%20Laborales%20del%20Régimen%20Privado.pdf>
- Compendio de Normas Legales de Regímenes Laborales Especiales (actualizado al 6 de diciembre de 2020) [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1544977/COMPENDIO%20NORMAS%20LEGALES.pdf>
- Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (2022, 1 de febrero). Victoria para el sindicalismo de las Américas: Perú ratifica el Convenio 190 de la OIT. <https://csa-csi.org/2022/02/01/peru-aprueba-la-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit-sobre-violencia-y-acoso-en-el-trabajo/>
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf
- Constitución Política del Perú [Const]. 29 de diciembre de 1993 (Perú). https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Decreto Legislativo 728 de 1997 [con fuerza de ley]. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 21 de marzo de 1997. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00728.pdf>
- Decreto Legislativo 1410 de 2018 [con fuerza de ley]. Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual. 11 de septiembre de 2018. D. O. 14.644. Año XXXV. <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/gaceta/admin/elperuano/1292018/12-09-2018.pdf>
- Decreto Ley 25.593 de 1992 [con fuerza de ley]. Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. 26 de junio de 1992. ... <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/25593.pdf>
- Decreto Supremo 002 de 2018. [Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Aprobación del Reglamento de la Ley 30.709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. 8 de marzo de 2018. D. O. 14.431. Año XXXV. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>
- Decreto Supremo 008 de 2005 [Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Aprobación del Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. 30 de septiembre de 2005. D. O. 9.237. Año XXII. https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_008_2005_TR.pdf

- Decreto Supremo 010 de 2003 [Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Aprobación del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. 5 de octubre de 2003. D. O. 8.505. Año XXI. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_010_2003_TR.pdf
- Decreto Supremo 014 de 2019 [Presidencia de la República, Ministerio de Defensa, Ministerio de Educación, Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables]. Aprobación del Reglamento de la Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 19 de julio de 2019. D. O. 15.021. Año XXXV. <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/D.S.014-2019-MIMP.pdf>
- Decreto Supremo 014 de 2019 [Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo - "Trabaja sin acoso". 4 de septiembre de 2019. D. O. 15.069. Año XXXVI. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357710/Decreto-supremo-n-014-2019-tr-1803541-2.pdf>
- Dirección Nacional de Censos y Encuestas del Instituto Nacional de Estadística e Informática y Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2011, mayo). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010. Principales resultados. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf>
- Gobierno de Perú (2022, 22 de julio). El trabajo doméstico y de cuidado son responsabilidad de todas y todos [Nota de prensa]. <https://www.gob.pe/institucion/aurora/noticias/214802-el-trabajo-domestico-y-de-cuidado-son-responsabilidad-de-todas-y-todos>
- GROW: Género y Trabajo (2020). Corresponsabilidad. La trama de la desigualdad laboral. <https://www.generoytrabajo.com/corresponsabilidad/>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Perú.
- Instituto de Estudios Sindicales, IESI (2021, junio). La discriminación hacia LGBTI en el entorno laboral peruano (2016-2020). <https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/06/LA-DISCRIMINACION-HACIA-LGBTI-ver-resumida.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021, 3 de agosto). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2021.pdf>
- Instituto Peruano de Economía, IPE (2021). Índice de Competitividad Regional, Incore 2021. https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE_2021_FINAL_vf.pdf
- Ley 26.772 de 1997. Las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. 14 de abril de 1997. D. O. 6.136. Año XV. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/26772.pdf>
- Ley 27.337 de 2000. Código de los Niños y Adolescentes. 21 de julio de 2000. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/nuevo-codigo-ninos-adolescentes.pdf>
- Ley 27.942 de 2003. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 5 de febrero de 2003. D. O. 8.285. Año XXI. https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0114/LEY_PREVENCION_SANCION_HOSTIGAMIENTO_SEXUAL.pdf
- Ley 28.806 de 2006. Ley General de Inspección del Trabajo. 22 de julio de 2006. D. O. 9.535. Año XXIII. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>
- Ley 28.983 de 2007. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. 12 de marzo de 2007. D. O. 9.773. Año XXIV. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>
- Ley 29.783 de 2011. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 19 de agosto de 2011. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29783.pdf>
- Ley 29.973 de 2012. Ley General de la Persona con Discapacidad. 13 de diciembre de 2012. D. O. 12.304. Año XXIX. https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201100377&View
- Ley 30.314 de 2015. Ley Para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos. 25 de marzo de 2015. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Ficha_Tecnica_Espanol/30314.FTE.pdf

- Ley 30.364 de 2015. Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. 23 de noviembre de 2015. D. O. 13.474. Año XXXII. https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201101212&View
- Ley 30.709 de 2017. Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres. 20 de diciembre de 2017. D. O. 14.339. Año XXXIV. https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201600343&View
- Ley 31.155 de 2021. Ley que Previene y Sanciona el Acoso Contra las Mujeres en la Vida Política. 6 de abril de 2021. https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201600673&View
- Ley 31.188 de 2021. Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. 30 de abril de 2021. https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2011.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=201600656&View
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2020). Encuesta sobre percepciones y actitudes de mujeres y hombres frente al aislamiento social obligatorio a consecuencia del covid-19. https://www.mimp.gob.pe/files/Encuesta_sobre_percepciones_y_actitudes_COVID-19.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s. f.). Trabaja sin acoso. <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>
- Morrison, A. (2021, marzo). La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-el-Peru-10-mensajes-clave-y-6-recomendaciones-de-politica.pdf>
- Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Estadísticas del Servicio Trabaja sin acoso. <https://observatorioviolencia.pe/mtpe/#>
- Olmo, G. (2021, 28 de julio). Pedro Castillo: sus 4 mayores desafíos como presidente de Perú. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57910972>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/
- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

- . (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . (2014, 11 de junio). Protocolo 29 de la OIT relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID,:3174672:NO
- . (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Plataforma digital única del Estado Peruano (2019, 18 de septiembre). MTPE16 aprueba III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022 [Nota de prensa]. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/51068-mtpe-aprueba-iii-plan-nacional-para-la-lucha-contra-el-trabajo-forzoso-2019-2022>
- Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (2019, septiembre). Informe sobre la situación del trabajo decente en América Latina. <http://www.relats.org/documentos/ESTUDIOS.LarcoyOtros.marz.pdf>
- Proyecto de Ley 790 de 2016 [Congreso de la República]. Proyecto de Ley de Identidad de Género. 15 de diciembre de 2016. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0079020161215.pdf
- Redacción BBC News Mundo (2021a, 12 de abril). Elecciones Perú 2021: con el 100% del voto procesado, Pedro Castillo y Keiko Fujimori son los candidatos que pasan a la segunda vuelta de las presidenciales. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-56713351>
- Redacción BBC News Mundo (2021b, 15 de junio). Elecciones en Perú: con el conteo de votos al 100%, Castillo supera a Fujimori en las presidenciales, aunque aún no se ha declarado a un ganador. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-57492302>
- La República (2021, 14 de diciembre). Comisión de Trabajo aprueba dictamen de Ley que promueve y fortalece la libertad sindical. La República. <https://larepublica.pe/economia/2021/12/14/comision-de-trabajo-aprueba-ley-que-promueve-y-fortalece-la-libertad-sindical/>
- Resolución 041 de 2018 [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]. Declaración del 27 de febrero como el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”. 7 de febrero de 2018. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/declaran-el-27-de-febrero-de-cada-ano-como-el-dia-de-la-luc-resolucion-ministerial-n-041-2018-tr-1614883-2/>
- Resolución 159 de 2013 [Ministerio de Producción]. Aprobación del documento “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”. 10 de septiembre de 2013. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E2D26A5C8E9FC9E705257E2800765960/\\$FILE/4_resolución_ministerial_159_11_11_2013.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E2D26A5C8E9FC9E705257E2800765960/$FILE/4_resolución_ministerial_159_11_11_2013.pdf)
- Ruiz Tovar, G. (2021, 25 de diciembre). Perú cierra el año marcado por la polarización política, que amenaza con un 2022 aún más incierto. Télam. <https://www.telam.com.ar/notas/202112/579007-peru-polarizacion-politica-balance.html>
- Salas Zúñiga, G. (2021). La negociación colectiva: un catalizador para la igualdad de género. Desafíos y propuestas para aprovechar el potencial transformador de la negociación colectiva en materia de igualdad de género. ONU Mujeres. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-347-367.pdf>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Viviano Llave, T. (2007). Detrás del mandil: trabajadoras del hogar, víctimas de maltrato y hostigamiento sexual. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/detras_del_mandil_mimdes.pdf

ANEXO A

Caracterización de la muestra de la encuesta

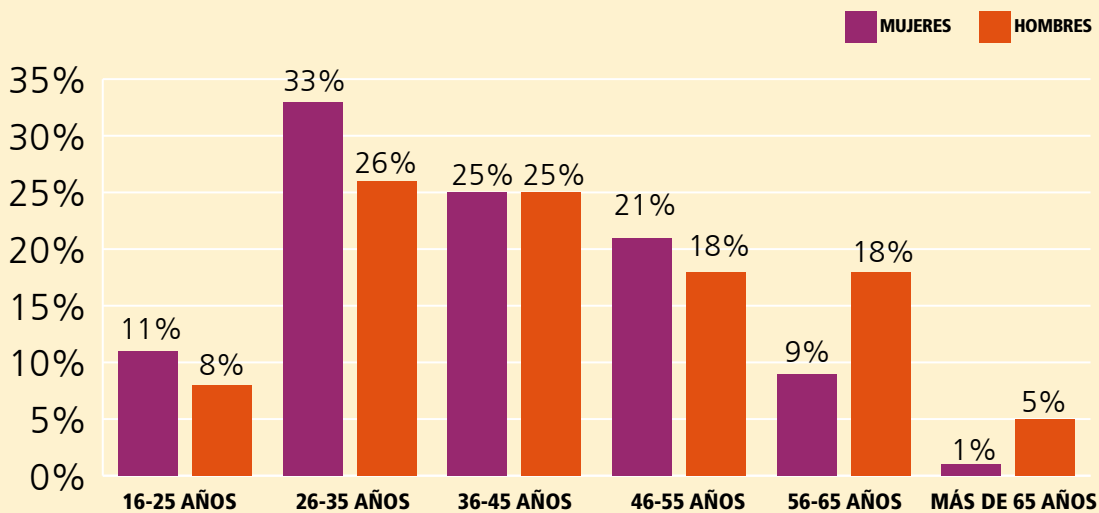
Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población. Sin embargo, estos arrojan algunas pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son, asimismo, indicativas.

La encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Perú y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, alcanzando a un total de 422 personas: 296 se autoperceben mujeres; 120, hombres y seis, como personas de otras identidades.

Respecto a la edad, como puede apreciarse en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en el rango de edad de entre 26 y 35 años, principalmente, y de 36 y 45 años. Los hombres también se concentran en estos dos mismos rangos, aunque exhiben mayor presencia que las mujeres en otros rangos etarios más altos. De las seis personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, cuatro de ellas tienen entre 26 y 35 años y dos de ellas, entre 16 y 25 años.

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Si bien más de la mitad de las mujeres encuestadas ejercen la jefatura de hogar (57%), los hombres lo hacen en mayor medida (66%). De las tres personas de otras identidades que han respondido a esta pregunta, dos de ellas ejercen la jefatura de hogar.

Sumado a ello, casi la mitad de las personas encuestadas no tienen personas a cargo (46%). En este sentido, como se observa en la Tabla 1, cabe destacar que los hombres son quienes más se encuentran en esta situación (con una brecha de 9 pp). Para las mujeres, la respuesta que más le sigue en frecuencia es tener una persona a cargo, seguida de dos personas a cargo, mientras que, para los hombres con personas a cargo, lo más frecuente es tener tres o más, seguido de dos personas a cargo. Finalmente, de las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, una refiere no tener personas a cargo; una, que tiene dos y la otra, que tiene tres o más.

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	43%	52%
Una persona	24%	12%
Dos personas	21%	13%
Tres o más personas	12%	23%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, más de la mitad de las mujeres y más de la mitad de los hombres respondientes tienen personas a cargo menores de 12 años (57% y 59%, respectivamente). Entre las dos personas de otras identidades que tienen personas a cargo, solo una refiere tener menores de 12 años a cargo.



ANEXO B

Análisis legislativo de Perú comparado con el Convenio 190 de la OIT

INTRODUCCIÓN

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y las legislaciones sobre el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Perú.

Como fue encomiado anteriormente, Perú ratificó el Convenio 190 de la OIT el 31 de enero de 2022 (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas, 2022). En este contexto, se destaca que el país cuenta con algunas leyes, políticas y medidas convergentes con lo propuesto por el Convenio, pero el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso aún no se ajusta a la definición de violencia, ni incluye las distintas manifestaciones y situaciones de violencia, tal como las contempla el Convenio.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. Así mismo, establece la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

Las leyes laborales en Perú se encuentran incluidas en Compendios de Normas Laborales, disponibles tanto para el Régimen Privado como para Regímenes Especiales.¹⁷ En esos documentos, el concepto de violencia como tal aún no se encuentra definido. Sin embargo, en el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), por ejemplo, se definen “actos de hostilidad equiparables al despido”, que incluyen actos de violencia o el incumplimiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole, y actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos actos que afecten la dignidad del trabajador.

Por otra parte, el Decreto Legislativo 1410 (2018), define el concepto de hostigamiento sexual típico o chantaje 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 (art. 4).¹⁸

En conclusión, podemos aseverar que las leyes peruanas no cuentan con una definición precisa para los conceptos de violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que contemple comportamientos violentos potencialmente susceptibles de causar daño y aborde tanto las relaciones de poder como otros vínculos que surgen del ámbito laboral. Tampoco toma en consideración que la violencia en el trabajo afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos de personas. Por lo tanto, será un punto central a trabajar para lograr alinear la legislación peruana a lo propuesto por el Convenio 190.

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género¹⁹ va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género específico e incluye el acoso sexual.

¹⁷ Cabe señalar que Perú no cuenta con un Código de Trabajo propiamente dicho.

¹⁸ La definición provista por el Decreto Legislativo 1410 reemplaza a la definición de hostigamiento sexual típico o chantaje sexual explicitada en la Ley 27.942, sobre Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003). Si bien los cambios fueron relativamente sutiles, en la nueva definición se generaliza la aplicación del concepto a cualquier conducta, independientemente de la cantidad de veces que se produzca, en vez de referirse únicamente a conductas reiteradas, como planteaba la primera definición.

¹⁹ Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo mujeres y otras identidades de género, excluyendo únicamente a los hombres hegemónicos.

En cuanto a la violencia y acoso por razón de género en la legislación laboral peruana, en 2015 se sancionaron dos leyes en materia de violencia por razón de género. Por un lado, la Ley 30.314, para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios públicos (2015), que define el acoso sexual en espacios públicos como:

la conducta física o verbal de naturaleza o connotación sexual realizada por una o más personas en contra de otra u otras, que no desean o rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, la integridad y el libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos.

Por otro lado, la Ley 30.364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2015), que estipula que se considera violencia contra las mujeres a “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” (art. 5).

Así mismo, el país cuenta con la Ley 31.155, que Previene y Sanciona el Acoso Contra las Mujeres en la Vida Política (2021), que determina que se considera acoso contra las mujeres en la vida política a cualquier conducta ejercida contra una o varias mujeres por su condición de tales con el objeto de “menoscabar, discriminar, anular, impedir, limitar, obstaculizar o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos” (art. 3).

En síntesis, se observa que, como punto en común con el Convenio 190, Perú cuenta con leyes que contemplan explícitamente la violencia y el acoso por razón de género, en particular, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.

COMUNIDADES VULNERABLES

En relación a las comunidades vulnerables, en 2016 se presentó un Proyecto de Ley de Identidad de Género y, en marzo de 2021, la Comisión de Familia aprobó el dictamen (Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República, 2021), que propone esta ley. Sin embargo, Perú es uno de los países en América Latina que todavía no reconoce el matrimonio igualitario.²⁰ Por su parte, cabe destacar que en las leyes mencionadas sobre violencia laboral y violencia por razón de género no se hace referencia de manera específica a minorías étnicas o pueblos originarios.

A partir de lo expuesto anteriormente, se colige que en Perú no existen leyes, instrumentos (o antecedentes de ellos) que contemplen la situación de las comunidades vulnerables respecto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por lo tanto, este sería otro punto a trabajar para lograr la alineación al Convenio 190.

A modo de conclusión, por un lado, como puntos a trabajar para lograr alinear las leyes de Perú a los conceptos y definiciones dispuestos por el Convenio 190, cabe mencionar que la legislación del país carece de una definición específica para los conceptos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Asimismo, se presentan dificultades a la hora de atender a las comunidades vulnerables, ya que Perú no cuenta con legislación que las contemple. Como punto en común con el Convenio 190, puede señalarse que las leyes de trabajo en Perú contemplan de manera explícita la violencia y el acoso por razón de género, en particular, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, así como también a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. También incluyen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo a los medios digitales.

Acerca de los ámbitos de aplicación especificados en las leyes laborales de Perú, el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Por otro lado, la Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), cuyo objeto es “prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación” (art. 1), establece en su artículo 2, como ámbito de aplicación, a centros de trabajo públicos y privados, instituciones educativas, instituciones policiales y militares.

Las leyes laborales de Perú abarcan diversos ámbitos de aplicación, dado que refieren a relaciones de autoridad o dependencia, en general, sin importar la forma jurídica que adquieran dichas relaciones. Además, comprenden a los trabajadores tanto del ámbito público como privado. No obstante, se detectan ciertos obstáculos para la alineación con lo propuesto por el Convenio 190, principalmente, que las leyes citadas no hacen referencia a las personas en situación laboral informal, a las relaciones laborales de voluntariado ni definen de manera puntual los espacios laborales donde pueden surgir situaciones de violencia.

20 Inclusive, en noviembre de 2020 el Tribunal Constitucional de Perú rechazó el pedido de un matrimonio homosexual realizado en México de ser reconocidos e inscritos en el registro civil como pareja.

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, que se desarrolla en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con 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”.

Perú cuenta con diversos instrumentos legales que abordan la violencia y el acoso en el ámbito laboral desde un enfoque inclusivo, integrado, sensible a las consideraciones de género. En particular, la Ley 30.364 para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2015), cuyo objetivo es 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. El país también cuenta con la Ley 28.983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2007), que:

tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas (...) para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada (art. 1).

Por último, cabe mencionar la Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), cuyo principal objetivo es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, sin importar la forma jurídica que adopte esa relación.

De esta manera, respecto a la utilización de un enfoque inclusivo, integrado, que tenga en cuenta consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es posible observar que las leyes peruanas se encuentran alineadas con esta perspectiva. No obstante, cabe destacar que el foco en la legislación actual se encuentra puntualmente en la igualdad de oportunidades y la prevención y sanción de la violencia y el hostigamiento sexual hacia de las mujeres. Es decir, las leyes referidas anteriormente no aluden explícitamente a la violencia laboral o a la falta de oportunidades para todas las personas por igual, incluyendo las comunidades vulnerables y/u otras identidades de género.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, centrado en el respeto y en la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, 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 en fomentar el trabajo decente y seguro.

En materia de legislación sobre libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, Perú cuenta con tres instrumentos principales. En primer lugar, con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2003), que reconoce el derecho de los trabajadores/as a la libre sindicación. En segundo lugar, con la Ley 31.188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (2021), que determina cuáles son las materias negociables, los sujetos, niveles y procedimientos de negociación colectiva para aquellos empleados/as del sector estatal. Y, en tercer lugar, con el Decreto Ley 25.593 de Relaciones Colectivas de Trabajo en la Actividad Privada (1992) que, en términos generales, garantiza el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, para aquellos/as trabajadores/as del sector privado.

Con respecto al trabajo forzoso, la Constitución Política del Perú (1993), dictamina en su artículo 2 que “toda persona tiene derecho a trabajar libremente” y también prohíbe “la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas” (art. 2.24.b). Así mismo, en el artículo 23 dispone que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. / Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Por su parte, el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), dispone en los artículos 4 y 6 la voluntariedad de la contratación y el derecho a la remuneración, y el Decreto Supremo 019-2006, Reglamento de la Ley 28.806 General de Inspección del Trabajo (2006), estipula que “son infracciones muy graves: el trabajo forzoso, sea o no retribuido y la trata o captación de personas con dicho fin” (art. 25.18). Cabe señalar que el trabajo forzoso está contemplado dentro del Código Penal (1991) peruano. Por último, el país cuenta con un Plan de Lucha Contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, cuyo objetivo es:

disminuir la presencia del trabajo forzoso en el país, para lo cual plantea estrategias y líneas de acción orientadas a identificar a las víctimas de trabajo forzoso, mejorar la respuesta del Estado mediante acciones articuladas tendientes a atenuar el agravio sufrido, así como establecer medidas para restituir derechos vulnerados y promover su acceso de manera integral a servicios básicos como son la asistencia legal, la atención en salud y el fortalecimiento de capacidades para el trabajo (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2019, párr. 5).

En materia de trabajo infantil, Perú cuenta con la Ley 27.337, Código de los Niños y Adolescentes (2000), a través de la cual se instaura el derecho a trabajar de los adolescentes “siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social” (art. 22). Así mismo, en el artículo 51 la ley decreta que la edad mínima para trabajar es de catorce años, aunque puntualiza que “por excepción se concederá autorización a partir de los doce años”. Por otra parte, se destaca que el país ha puesto en funcionamiento el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2005) y la Estrategia 2012-2021 para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.

Finalmente, cabe mencionar los convenios internacionales que Perú ratificó en materia de libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil. En 1960, el país ratificó:

- » El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que otorga a “los trabajadores y los empleadores” el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas.
- » El Convenio 29 de la OIT, sobre el trabajo forzoso, que “obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas” (art. 1.1), y el protocolo relativo a este convenio, adoptado en 2014 (núm. 29), donde se prevé la supresión de las disposiciones transitorias del texto original del Convenio 29, donde se hacía referencia a un período transitorio durante el cual el trabajo forzoso u obligatorio podía emplearse en condiciones específicas.
- » El Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, que “obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio” (art. 2).

Posteriormente, en 1964, el país ratificó el Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que busca proteger a “los trabajadores” de actos de discriminación que tienden a menoscabar la libertad sindical en relación a su trabajo.

Por último, en el año 2002, Perú ratificó el Convenio 138, sobre la edad mínima, cuyo fin es la abolición efectiva del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al trabajo. A través de este acuerdo, el país se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. En esta misma línea, el país también ratificó el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, a partir del cual “deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil” (art. 1). Adicionalmente, puede añadirse que el país ratificó en 1989 el Convenio 144 de la OIT, sobre la consulta tripartita.

Por consiguiente, en torno al respeto y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, es posible concluir que Perú se encuentra en una posición sólida: cuenta con leyes en materia de negociación colectiva tanto para el régimen público como el privado y ha ratificado convenios internacionales sobre el tema. Asimismo, Perú recientemente tomó en consideración, a través de acuerdos nacionales e internacionales, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Tiene en cuenta a las trabajadoras, así como también a los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

En este aspecto, en primer lugar, se observa que en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), se erigen como actos de hostilidad equiparables al despido y como causales de nulidad de un despido a los “actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma” (art. 30).

En segundo lugar, a través de la Ley 28.983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2007), se provee una definición precisa del concepto de discriminación,²¹ instaurando el marco normativo, institucional y de políticas públicas, cuyo fin es garantizar a mujeres y hombres “el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo la plena igualdad” (art. 1).

En tercer lugar, la legislación laboral peruana prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres a través de la Ley 30.709 (2017), en tanto, a partir de la Ley 30.364 (2015) retoma la percepción de un salario menor por igual tarea como un tipo de violencia económica o patrimonial. Por su parte, la mencionada Ley 28.983 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2007), también pretende garantizar una idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

21 De acuerdo con la Ley 28.983, el concepto de discriminación se define como: cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra (art. 2).

En cuarto lugar, las leyes laborales de Perú citadas anteriormente también contemplan la garantía de un clima laboral respetuoso y el derecho a la no discriminación. En particular, la Ley 30.709 (2017), toma en consideración garantías de “un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral” (art. 5). En la misma línea, la Ley 28.983 (2007), apunta a garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incluyendo la incorporación de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por último, en la Ley 26.772 (1997), se aborda el hecho de que las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades de trato.

Además, a través de la Resolución Ministerial 159 (2013), del Ministerio de Producción de Perú se aprobó la “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”, y con el Decreto supremo 002-2018-TR se trazaron algunos lineamientos para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, y la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral. Por otra parte, el país cuenta con la Ley 29.973, Ley General de la Persona con Discapacidad (2012), que precisa cuotas de empleo para personas con discapacidad, tanto en el empleo público como en el privado.

Finalmente, se observa que Perú ratificó en 1960 el Convenio 100 de la OIT que tiene como principio la igualdad de remuneración entre “la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (art. 2.1), mientras que en 1970 ratificó el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación, que obliga a sus miembros a llevar adelante una política nacional que promueva “la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación” (art. 2). El Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) fue ratificado en 2018.

Por lo que se refiere a la discriminación contra las mujeres, Perú ratificó en 1982 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por su denominación en inglés) (ONU, 1979), la cual obliga a los Estados parte a condenar y eliminar la discriminación contra la mujer por medio de una política encargada de tomar medidas, proteger y consagrar a las instituciones nacionales.

En síntesis, se aprecia que la legislación laboral peruana se encuentra desarrollada en materia de igualdad, no discriminación y trato digno para los/as trabajadores/as y contempla diferencias de género entre hombres y mujeres, en términos de remuneración y ofertas de empleo. Perú también ratificó los convenios internacionales correspondientes en materia de discriminación e igualdad de remuneración. Sin embargo, las leyes citadas en esta sección no contemplan la situación laboral respecto de la igualdad y el derecho a la no discriminación de comunidades vulnerables y/u otras identidades de género.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Los principios de protección y prevención, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 prevén que los países deberán 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, incluyendo a los/as trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En este aspecto, las leyes laborales de Perú se enfocan en las situaciones de acoso u hostigamiento sexual y, en particular, en cómo estas situaciones afectan a los derechos de las mujeres. La Ley 27.942 (2003), de prevención y sanción del hostigamiento sexual, estipula en su artículo 7 una serie de obligaciones a ser cumplidas por los empleadores a fin de mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los/as trabajadores/as. Entre dichas obligaciones se encuentra:

- » La provisión de capacitaciones a trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- » La adopción de medidas para el cese de amenazas o represalias ejercidas por un eventual 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” (art. 7.b).

A esta lista se suma la obligación de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y los resultados de las investigaciones llevadas a cabo para verificar el cumplimiento de esta ley. Cabe mencionar que la Ley 30.314 (2015), amplía la prevención y sanción del acoso sexual a los espacios públicos.

Por otra parte, la Ley 30.364 (2015), para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, garantiza los derechos de los/as trabajadores/as víctimas de violencia²² y la Ley 29.783, de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011), contempla riesgos psicosociales asociados.

22 Entre ellos, se encuentra: el derecho a no sufrir despido por causas relacionadas con los actos de violencia sufridos; el derecho a cambiar de lugar de trabajo, en la medida de lo posible, sin menoscabar sus derechos remunerativos y de categoría; y el derecho a la suspensión de la relación laboral.

Finalmente, es preciso añadir que en Perú no existe legislación ni regulación laboral destinada a la prevención de la violencia y/o el acoso para los/as trabajadores/as del sector informal. Si bien la informalidad es aludida en el Compendio de Normas Laborales del país, particularmente en el artículo 6 de la Ley 28.983 (2007), donde se insta a promover la formalización de trabajadores/as de la economía informal, no existe legislación para prevenir la violencia y el acoso contra ellos/as.

En términos generales, se observa que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, son temáticas contempladas dentro de la legislación laboral de Perú. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que no se discute el tema de la exposición a la violencia que sufren los/as trabajadores/as en situación de informalidad, sino que solamente se promueve la formalización de los mismos.

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica, en su artículo 10, que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso, debiendo asumir esta obligación, además de reconocer de modo específico los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Con respecto al control de aplicación de las leyes vigentes, Perú cuenta con la Ley 30.364 (2015), que instaura la constitución de la Comisión Multisectorial de Alto Nivel, cuyo fin es dirigir el Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar y formular los lineamientos y la evaluación de lo señalado en dicha Ley.

De modo análogo, la Ley 30.364 (2015), establece que el:

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es el ente rector en materia de prevención, protección y atención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y el responsable de la coordinación, articulación y vigilancia de la aplicación efectiva y el cumplimiento de la presente Ley (art. 35).²³

Por otro lado, la Ley 27.942 (2003) dispone en su reglamento que las instituciones deben realizar “evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan” (art. 10).

Por lo que se refiere a reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, la Ley 30.364, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2015), dentro de su artículo 11 define los derechos laborales del trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia: incluyendo el derecho a no sufrir despido, al cambio de lugar y horario de trabajo, a la justificación de las inasistencias y tardanzas y a la suspensión de la relación laboral.

En lo que respecta a los métodos de seguimiento y control de aplicación de la legislación relativa a violencia y acoso en Perú, las leyes del país contemplan ampliamente la instauración de mecanismos específicos para este fin. Entre ellos, se destaca la creación e implementación de la Comisión Multisectorial de Alto Nivel y el Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del Grupo Familiar. A su vez, se reconoce derechos para los trabajadores/as víctimas de violencia, lo que ayuda a mitigar su impacto.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Convenio en su artículo 11 señala que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

Perú contempla en su legislación cuestiones de orientación, formación y sensibilización, particularmente a través de la Ley 27.942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), que ordena como una de las responsabilidades de los

23 Entre las funciones de la Comisión Multisectorial de Alto Nivel (art. 36), se destaca:

2. Hacer el seguimiento y monitoreo de los planes nacionales que aborden la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, teniendo en cuenta los informes llevados a cabo por el Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
3. Coordinar con el Ministerio de Economía y Finanzas para la dotación de recursos a los sectores comprometidos con la aplicación de la presente Ley.
5. Promover la creación de observatorios regionales.

Además, cabe destacar que esta Ley detalla en su artículo 40 los instrumentos y mecanismos a través de los cuales se articulará el sistema de prevención y sanción. En particular, establece:

- a. El Protocolo Base de Actuación Conjunta.
- b. El Registro Único de Víctimas y Agresores.
- c. El Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- d. El Centro de Altos Estudios contra la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

empleadores “capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa” (art. 7), en tanto, en el artículo 11 del reglamento de la Ley mencionada, se establece una serie de capacitaciones destinadas a prevenir situaciones de hostigamiento sexual. Así mismo, se dictamina que las instituciones deben, a través de cualquier medio, difundir de manera periódica “información que permita identificar conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables”.

Es necesario añadir que, a través del Decreto Supremo 014-2019-TR (2019), se creó un servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo, denominado “Trabajo sin acoso”, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de “intervenir en forma oportuna y adecuada en la protección de las víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo” (art. 1). Este servicio consta de tres componentes principales: atención y orientación, asistencia legal y asistencia psicológica. En la práctica, es posible acceder al servicio a través de su página web oficial, en la que se encuentran disponibles materiales sobre la temática y canales de atención telefónica.

Por último, cabe aplaudir que, a través de la Resolución Ministerial 041-2018-TR (2018), se declaró el 27 de febrero de cada año como el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”.

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, se observa que en Perú las leyes nacionales contemplan la provisión de capacitaciones sobre violencia y acoso y con campañas cuyo objetivo es formar, orientar y sensibilizar. Sin embargo, cabe destacar que estas capacitaciones y campañas están principalmente enfocadas al hostigamiento y el acoso sexual, sin contemplar otros tipos de violencia que pueden surgir dentro del ámbito laboral.

CONCLUSIÓN GENERAL

A modo de resumen, es posible afirmar que los principales puntos en común entre la legislación peruana y el Convenio 190 se encuentran, primero, en materia de libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil. En particular, el país reconoce el derecho de los trabajadores a la libre sindicación y cuenta con leyes en materia de negociación colectiva, tanto para el régimen laboral público como privado. Así mismo, Perú alude al trabajo forzoso dentro de su Código Penal, decretando en su Constitución Política el derecho de las personas a trabajar libremente, prohibiendo la esclavitud y la servidumbre y afirmando que nadie puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento y sin debida retribución. Por otra parte, como segundo punto de encuentro entre el Convenio y la legislación peruana, el país cuenta con instrumentos legales que se hacen cargo del impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral.

Con respecto a los puntos de la legislación actual que sería necesario trabajar para lograr la alineación con el Convenio 190, se detecta, en primer lugar, que el país cuenta con definiciones de violencia que se enfocan principalmente en el hostigamiento y el acoso sexual, sin hacerse cargo de otros tipos de violencia que se encuentran dentro del ámbito de trabajo.

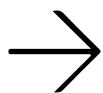
En segundo lugar, cabe señalar que las definiciones de violencia en la legislación no toman en consideración que la violencia afecta de manera desproporcionada a determinados grupos de personas. En relación a esto, podemos constatar que el país no cuenta con leyes de identidad de género, matrimonio igualitario, leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal ni los sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de la comunidad LGBTIQ+ (carece de ley de matrimonio igualitario) como tampoco de otras comunidades vulnerables.

Sobre los puntos en que las leyes peruanas difieren más del Convenio 190, se estima que, acerca de la situación de los trabajadores informales, si bien se mencionan las relaciones laborales “no reguladas por el derecho laboral”, lo que podría interpretarse como una referencia al trabajo informal, sería importante volver a expresarlo de forma más específica. Además, es necesario considerar que no se aborda el tema de la exposición a la violencia por parte de trabajadores/as en situación de informalidad, sino que solamente se promueve la formalización de los mismos. De manera similar, cabe destacar que, por un lado, las leyes de trabajo en Perú no contemplan las relaciones laborales de voluntariado y, por otro lado, tampoco definen puntualmente los espacios de trabajo más expuestos al surgimiento de situaciones de violencia.

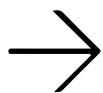
Por último, se observa que, aunque Perú cuenta con un ente rector en materia de prevención, protección y atención de la violencia contra las mujeres, el país no posee instrumentos legales para proteger a todas las personas en el mundo del trabajo, incluyendo a las comunidades vulnerables.



Quienes más **ejercen violencia laboral** son los superiores hombres, pero esta también se produce entre compañeros/as. Los líderes de la organización ejercen más violencia sobre las mujeres, incluso si estas son sus jefas directas.



En cuanto a las **reacciones**, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral tienden a comentarlo con compañeros/as de trabajo y, en menor medida, a hablarlo con quien ejerció la violencia. La mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto.



En general, existe un **muy bajo conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia**. Entre quienes conocen estos recursos, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.



GROW
Género y trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FESMINISMOS