

**LOS RIESGOS PSICOSOCIALES  
EN EL TRABAJO.  
EL CONVENIO OIT 190**

---



# Convenio 190 OIT: Retos a casi un año de su vigencia en el Perú

## ILO convention 190: Challenges almost one year after its validity in Peru

**ESTELA OSPINA SALINAS\***

Contacto: [estela.ospina@gmail.com](mailto:estela.ospina@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-5361-9777>

**RESUMEN:** La autora se pregunta por la vigencia del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a casi un año de su ratificación por el Perú. Identifica algunas características del proceso de ratificación en el país, analiza los conceptos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, de género, de las manifestaciones de la violencia, del valor de la subjetividad de la víctima. Luego, señala algunas acciones para avanzar en ese proceso de implementación del Convenio. Es la búsqueda que en el Perú se establezcan relaciones laborales seguras, saludables y no violentas.

**PALABRAS CLAVE:** Violencia, acoso, género, trabajo formal, trabajo informal

**ABSTRACT:** The author questions the validity of the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) of the International Labor Organization (ILO) almost a year after its ratification by Peru. Identify some characteristics of the ratification process in the country, analyzes the concepts of violence and harassment in the world of work, gender, the manifestations of violence, the value of the victim's subjectivity. Then, points out some actions to advance in this process of implementation of the Convention. It is the search for safe, healthy, and non-violent labor relations to be established in Peru.

**KEYWORDS:** Violence, harassment, gender, formal work, informal work

**Recibido:** 20/02/2024      **Aceptado:** 16/03/2024      **Publicado en línea:** 30/03/2024

\* Abogada. Maestrías en Derecho del Trabajo en la USMP y Prevención de Riesgos Laborales en UPM. Doctorado ( e) Gestión de Empresas en UNMSM. Docente en PUCP y UNMSM. Equipo de THANI Asociación Mujeres protegiendo el trabajo saludable. CÓDIGO RENACYT: P0012836.

**SUMARIO:** Introducción. I. Antecedentes del proceso de aprobación y ratificación. 1. *En la OIT.* 2. *En el país, desde los mandantes de la OIT.* II. Aspectos conceptuales. 1. *Violencia y acoso: concepto único y enfoque integrador.* 2. *Violencia y acoso por razón de género.* 3. *Valor de la subjetividad de la persona trabajadora violentada.* 4. *Violencia y sus manifestaciones.* 5. *Ámbito personal y territorial del Convenio.* 6. *Prohibición expresa en la legislación.* III. *A Manera de conclusiones: retos y propuestas.*

---

◆

## INTRODUCCIÓN

El C190, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es especialmente significativo porque aborda una temática presente de diversas maneras, compleja y que tiene múltiples aristas como es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También es relevante que se haya logrado una unanimidad para su aprobación en la Asamblea General del Centenario de la OIT.

En el Perú se avanza hacia un año de vigencia del Convenio 190 ratificado por la Resolución Legislativa N° 31415 que aprobó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Ello permitió la pregunta sobre cuál es vigencia efectiva de este Convenio en el país. En una primera parte se presenta un resumen del proceso de aprobación del Convenio en la OIT y una breve reseña de los diferentes momentos que tuvo el proceso de ratificación en el Perú con sus mandantes nacionales. En la segunda parte, el análisis se centra en los conceptos y enfoques novedosos que aporta este Convenio. Lo cual permite un acercamiento a los retos que plantea el Convenio a través de propuestas que surgen del mismo y de la R206, Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). La metodología se llevó a cabo con un trabajo de fuentes secundarias (*desk research*) y se necesitó cruzar información con entrevistas a profundidad (algunas personas optaron por el anonimato y otras, se consignó la referencia, las entrevistas se efectuaron entre el 1° al 22 de febrero de 2024).

Se considera de especial relevancia aportar a debate sobre una temática especialmente relevante para el mundo del trabajo en el país, no solo para el sector formal sino el sector informal de la economía. Es la búsqueda que en el Perú se establezcan relaciones laborales seguras, saludables y no violentas.

Muchas gracias a Michael y a Luis por animarme a escribir en este número dedicado a una materia especialmente grata para la autora.

## I. ANTECEDENTES PROCESO DE APROBACIÓN Y RATIFICACIÓN

El C190, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se aprobó en el año 2019 resulta fundamental debido al consenso alcanzado en la Asamblea General de la OIT para la prevención y erradicación la violencia en el mundo del trabajo. (OIT, 2019). Continuación se presentan dos procesos. Uno, el proceso de elaboración y aprobación en la Centésima Octava reunión (Reunión del Centenario OIT). Dos, el proceso de ratificación en el Perú.

### 1. En la OIT

Como todo proceso de aprobación de un Convenio y de una Recomendación por parte de la Asamblea General de la OIT no es ni simple, ni sencillo. Requiere un procedimiento complejo, a veces muy largo y en el centro está el facilitar que los mandantes: representantes del Estado, de las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, logren aproximar posturas hasta alcanzar consensos sociales, sobre la base de una sólida formulación teórica.

Si bien los convenios de la OIT se sustentan en su mayoría de los marcos normativos nacionales de los Países Miembros, hay otros convenios que establecen criterios jurídicos inspiradores. En esta segunda corriente se ubica el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso; luego se presentará un mayor análisis.

Cabe recordar que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo se encuentra consagrada en la Constitución de la OIT (OIT, 1919). Es indispensable subrayar cuatro Convenios de la OIT que abordan temas como las remuneraciones, la discriminación en el empleo y ocupación, las responsabilidades familiares y la protección de la maternidad. Estos cuatro convenios se encuentran ratificados por el Perú, por tanto son normas vinculantes sobre esas materias.

- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado por el Perú el 01 febrero 1960 (OIT, 1952)

- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por el Perú el 10 agosto 1970 (OIT, 1959)
- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ratificado por el Perú el 16 de junio 1986 (OIT, 1982)
- C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), ratificado por el Perú el 09 de mayo 2016 (OIT, 2001)

En la OIT se reconoce la importancia de la inclusión del enfoque de género como una “estrategia viable para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo”. (OIT, 2008). Cabe mencionar que existe una frondosa legislación de Tratados internacionales para la protección de la Mujer frente a la violencia, que forma parte de un marco global de tutela.

Sobre los orígenes del Convenio 190, bajo comentario, se siguió el proceso regular de “doble discusión”; que implica varias etapas: El Consejo de Administración colocó en el Orden del Día el debate sobre la temática. El resultado de este primer debate fue enriquecedor con relación a la violencia y acoso, como mecanismo de discriminación en función de la orientación sexual. Luego, la Oficina elaboró un informe y un cuestionario sobre el tema que analizó la legislación y la práctica, en diálogo con los mandantes. Los gobiernos ofrecieron los comentarios y las respuestas al menos once meses antes de la Conferencia. Con ello, la Oficina preparó un informe y se envió con antelación a los mandantes. En la Conferencia Internacional del Trabajo 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, junio de 2018 se puso a debate el Informe de la Comisión normativa: Violencia y acoso en el mundo del trabajo se alcanzaron diferentes comentarios y precisiones, en un debate de especial interés (OIT, 2018). En base a estos resultados la Oficina elaboró un Informe adicional, formuló un proyecto de Convenio y se envió a los gobiernos para ser consultados con los otros mandantes. Con ello, la Oficina elaboró un nuevo Informe con un texto propuesto de convenio y se envió en los plazos antes de la segunda Conferencia. Se puso a debate en la Conferencia Internacional del Trabajo: 108.ava. reunión, Ginebra, junio de 2019, Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (OIT, 2019). El resultado fue la aprobación y adopción del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). Lo cual implicó un debate sobre los

conceptos de violencia, de acoso, de mundo del trabajo y de otros componentes centrales que marcan un aporte jurídico relevante para el mundo contemporáneo.

## 2. En el país, desde los mandantes de la OIT

Se presenta una revisión rápida del proceso que se concretó con la ratificación del Convenio 190, se analizan las acciones de los mandantes de la OIT.

En el Perú, un aspecto a resaltar en el proceso de seguimiento y posterior ratificación del Convenio 190 fue la importante participación de las tres sindicales: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) y Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). Se conformó el Grupo Impulsor por la Ratificación del Convenio 190 de la OIT con las tres centrales sindicales mencionadas y la Fundación Friedrich Ebert acompañó como Secretaria Técnica de las acciones de incidencia, comunicación y capacitación. (Saenz, 2024). Se estableció una Coordinación rotativa a nivel de las tres centrales sindicales, bajo el liderazgo de las dirigentas de las Comisiones de la Mujer de cada central sindical. Organizaron un Campaña por la Ratificación del Convenio 190 de la OIT, bajo el lema: “Libres de Violencia en el Mundo del Trabajo”, que fue ampliando su composición con la Federación Internacional de Periodistas, Uni Américas-Global Union, FOS, Centro de Solidaridad de USA, Internacional de Servicios Públicos; entre otros. (Prado, 2024). Esta Campaña se desarrolló durante la Pandemia de la Covid 19 y se emplearon diversas redes sociales como FaceBook, Twitter, WhatsApp, entre otros. Bajo el liderazgo del Grupo Impulsor se impulsaron Foros Públicos vía Zoom, y otros presenciales, seguimiento a las Congresistas del Congreso de la República para lograr compromisos, diálogo con las diversas bancadas, coordinaciones con el MTPE, Ministerio de Justicia y DH, Ministerio de la Mujer y PV y Ministerio de Relaciones Exteriores; “allí donde había algo que hacer, allí estábamos”, mencionó Leddy. (Mozambique, 2024). La labor que estas dirigentas sindicales desplegaron se concretó en una muy efectiva Campaña de Incidencia, que logró resultados. “Es posible que sin el compromiso de las dirigentas de las centrales sindicales y su activa participación, el Convenio 190 seguiría esperando”. (Saenz, 2024).

La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) tiene calidad de Coordinadora Ejecutiva del Sector Empleador en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, representa a la

organización de empleadores del Perú ante la Organización Internacional de Empleadores y participa activamente en la OIT. (CONFIEP, 2024). Sobre la ratificación del Convenio 190, la CONFIEP se abstuvo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) bajo el gobierno del elegido Presidente Lic. Pedro Castillo procedió a aprobar la **Agenda 19**. En el punto 19 de la misma se estableció: **19. Ratificar el Convenio 190 de la OIT (violencia y acoso)**. En noviembre del 2021, el MTPE informaba sobre los comunicados y otras acciones a favor de la ratificación de este convenio. (MTPE, 2024). El 20 de enero del 2022, el MTPE publica un Comunicado “El MTPE exhorta al Congreso de la República ratificar el Convenio 190 de la OIT contra la Violencia y el Acoso Laboral” en el cual se reseña el cumplimiento de los requisitos legales y la presentación del Proyecto de Ley No. 249/2021-CR actualizado. (MTPE, 2022). Finalmente, el 8 de junio del 2022 se realiza la ceremonia oficial de depósito del instrumento de ratificación del Convenio 190, en Ginebra y estuvieron presentes el director general de OIT, Guy Ryder, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Ramón Lira, representantes de la CGTP, CUT, CATP, CTP, Sociedad Nacional de Industrias (SNI), CONFIEP y la Cámara de Comercio de Lima.

46

El Congreso de la República a propósito del Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer (25 de noviembre del 2020 ) como parte de las acciones de incidencia del Grupo Impulsor conformado por las centrales sindicales logró un “Compromiso para ratificar Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo”. Fue suscrito por la Presidenta del Congreso y las Presidentas de las Comisiones de la Mujer y Familia, de Relaciones Exteriores y de la Mesa de Mujeres Parlamentarias. (Congreso de la República, 2020). El dictamen del Proyecto de Resolución Legislativa N° 249-2021-PE fue aprobado por unanimidad en la Comisión de Relaciones Exteriores del Parlamento el 13 de diciembre de 2021. (MTPE, 2022). Finalmente, el 12 de febrero del 2022 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Legislativa N° 31415 “Resolución Legislativa que aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”. (El Peruano, 2022)



## II. ASPECTOS CONCEPTUALES

### 1. Violencia y acoso: concepto único y enfoque integrador

Uno de los aspectos que subraya Velázquez es el concepto único y con un enfoque integrador que sobre la violencia y acoso en el trabajo contiene el Convenio 190. Este enfoque se recoge de los debates y de los informes elaborados en el proceso de formulación del citado instrumento jurídico internacional. (OIT, 2016), (OIT, 2018) (OIT, 2019). Se parte de reconocer que la violencia en el mundo del trabajo es un problema central para una sociedad democrática y plantea una grave vulneración de los derechos humanos, laborales, de seguridad y salud en el trabajo, de salud pública; entre otros de una parte. De otra, la violencia presenta varias aristas: una cuestión moral, una cuestión de seguridad jurídica, de estabilidad democrática, de reputación empresarial, de afectación de la productividad; en otros. (Velázquez Fernández, 2019). Por tanto, el abordaje debe ser integrador, a partir de enfoque de gestión empresarial preventiva y de establecer las medidas de control necesarias. Otro aspecto conceptual, que se valora de los Informes elaborados por los expertos OIT es el elemento de continuidad entre el concepto de violencia y el de acoso. Se reconoce la limitación para efectuar una delimitación absolutamente precisa y diferenciada entre la violencia y el acoso. En resumen, la violencia y el acoso presentes en el mundo del trabajo contribuyen con el déficit del trabajo decente, siendo de vital importancia su abordaje para la OIT y para sus mandantes tripartitos.

Si se efectúa una revisión de la legislación nacional sobre este concepto único e integrador de violencia, esta no se encontraba legislada. A partir de la vigencia del Convenio se incorpora en la legislación peruana esta categoría jurídica y resulta fundamental diferenciarla de los “actos de hostilidad” y del “hostigamiento sexual en el trabajo”, que son manifestaciones de esa violencia y acoso en el mundo del trabajo, están incluidas dentro de esa categoría pero en reto de cumplimiento normativo es mucho mayor para los empleadores y el Estado.

### 2. Violencia y acoso por razón de género

El concepto único e integrador de violencia y acoso que contiene artículo 1.a) del Convenio 190 tiene en el inciso b) del mismo artículo, una precisión que fue seriamente razonada, debatida y aprobado por consenso “por razón de género”. Es más, en el Capítulo I de Principios Fundamentales de la R206 -

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) se precisa la extensión del uso a darse al género como una categoría sustancial en el tratamiento de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; en el derecho del trabajo, de la seguridad social, de la seguridad y salud en el trabajo, del derecho penal, del derecho a la salud, por ejemplo.

La prevención de la violencia y del acoso plantea la evaluación de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (mencionados en el artículo 9, c), del Convenio). Si bien se mencionan expresamente los riesgos psicosociales, cabe destacar que la violencia y el acoso no los encierran. La violencia en el mundo del trabajo se expresa y manifiesta en la discriminación, las relaciones de poder abusivas, el racismo, una cultura de aceptación de la violencia de género, y otras expresiones sociales de la misma.

En materia de orientación, formación y sensibilización la citada Recomendación establece parámetros específicos para que el enfoque de género se encuentre presente en todas las actividades.

Las reflexiones que aporta la OIT sobre el impacto en las ocupaciones tradicionalmente feminizadas, de las relaciones de poder abusivas, el género, la raza, la capacidad, la opción sexual se constituyen en base de relevar la interseccionalidad (OIT, 2016). Lo cual plantea el valor de la categoría de interseccionalidad para abordar de mejor manera esta complejidad de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sttico y otras subrayan que este enfoque permite salir del esquema binario y aborda las distintas relaciones que se configuran desde las categorías de clase social, raza, lugar de nacimiento, etnia, idioma materno, identidad, orientación u opción sexual, tareas de cuidado; entre otras. (Sttico, 2022, pág. 7).

### 3. Valor de la subjetividad de la persona trabajadora violentada

Sttico y Villanueva identifican que el Convenio 190 subraya la subjetividad de la persona que es pasible de la violencia, “relegando a un plano secundario a quien ejerce violencia”. (Sttico, 2022, pág. 9). Relevar la subjetividad de la víctima es central para la valoración de las afectaciones sobre la dignidad, cuerpo, vida y salud de la persona trabajadora afectada. Lo cual genera una consecuencia en la objetivación de la violencia y acoso en el trabajo; por tanto el elemento de la intencionalidad del agresor no resulte constitutivo o determinante para

la calificación de esta conducta. (Velázquez Fernández, 2019). Este enfoque es clave para la determinación de la responsabilidad por quien ejerce la violencia y el acoso y supone un cambio en el paradigma jurídico. Por tanto, las empresas, entidades, inspección del trabajo o judicatura (quien tuviere en sus manos la valoración de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo) deberán alejarse del elemento subjetivo de la intencionalidad del autor de esta conducta violenta, estuviera orientada a causar un daño o aniquilar a la víctima. El centro de la valoración es la subjetividad de la víctima lo que resulta fundamental para la calificación de una conducta como violenta o acosadora. En esa misma línea, las autoras mencionan que el Convenio 190 incluye “a todas las situaciones sin necesidad de la repetición o de que se haya generado un daño”. (Sttico, 2022, pág. 9). Estos criterios están vigentes desde 8 de junio del 2023 en que el Convenio 190 OIT entró en vigor.

#### 4. Violencia y sus manifestaciones

Si bien el Convenio OIT 190 reconoce la existencia de varios tipos de violencia, no se realiza un desarrollo conceptual de cada uno de los citados. Cabe subrayar que la violencia y el acoso no es solamente un peligro y un riesgo psicosocial como en algunas interpretaciones se ha mencionado, tiene un componente de violencia psicosocial pero no es la única que se debe prevenir. Por tanto, Sttico y Villanueva propusieron unas definiciones conceptuales operacionales las que se incorporan en esta reflexión. Se menciona la violencia física, la violencia psicológica, la violencia sexual, la violencia económica, la violencia simbólica, la violencia basada en la tecnología; entre otras. En la realidad, un comportamiento o una práctica inaceptables o las amenazas de estas pueden tener aspectos de acoso y de violencia. A su vez, si consideramos los tipos de violencia o de tipos similares de acoso no se trata del ejercicio de uno de ellos. Por ejemplo, no se trata de un ejercicio de la violencia física, sino es una interrelación entre los diferentes tipos de violencia que afectan a la persona que trabaja. Por ende, se genera una mayor afectación sobre los denominados colectivos más vulnerables: las mujeres trabajadoras; las trabajadoras racializadas, las trabajadoras de los pueblos originarios (OIT, 2018), los trabajadores migrantes, en especial las trabajadoras migrantes; las personas trabajadoras de la Comunidad LGBTI; las y los trabajadores del sector informal; las personas con discapacidad; principalmente.

## 5. **Ámbito personal y territorial del Convenio**

Sobre el ámbito personal de la aplicación del Convenio 190 se hace expresa mención a trabajadores y otras personas del mundo del trabajo. La mención a los trabajadores se hace compatible a la legislación y práctica nacional. Sin embargo, resulta necesario incorporar en este sistema de protección contra la violencia desde los empleadores a quienes se encuentran bajo contratos civiles de locación de servicios, a quienes se encuentran con convenios de formación preprofesional o de prácticas en formaciones técnicas, se identifica a los trabajadores despedidos que se encuentren con temas de litigios laborales con el empleador (OIT, 2018), las personas que desarrollan actividades de voluntariado (por ejemplo en centros de prestación de salud, tanto públicos como privados), las personas en busca de empleo y los postulantes a uno (OIT, 2016). El Convenio menciona también a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

En la lógica del concepto de “mundo del trabajo” se hace extensivo este Convenio a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Por el lado de las empresas la tutela brindada desde el Convenio las incluye a todas, al igual que a las entidades sin diferenciar su categoría y nivel. En el caso de las empresas formales en los sectores urbano y rural en el Perú existe claridad. Tampoco se establecen excepciones. Cuando el Convenio menciona el sector informal y el sector rural se establecen nuevos retos para el Estado peruano en la determinación del sistema de protección y de tutela, como reconocen los expertos en los Informes (OIT, 2016) son ámbitos de especial vulnerabilidad para las personas que trabajan en ellos.

También es relevante la referencia del artículo 3º del Convenio a la prevención de la violencia y el acoso “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, que es una fórmula empleada por la legislación internacional para no acotar la ocurrencia de un hecho al local físico declarado por el empleador, es una referencia inclusiva y permite la irradiación de la gestión preventiva del empleador. El otro extremo de reflexión de este artículo obedece a la lista los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (de la a) a la f). Es decir, hay espacios públicos que se convierten en lugar de trabajo cuando el empleador desplaza a una trabajadora o trabajador. Por ejemplo: colocar a una obrera u obrero de limpieza pública sola a hacer su tarea de limpiar aceras en el turno de 11pm a 5 am. A todas luces se trata de una

actividad laboral expuesta a alto riesgo de todo tipo de violencia en las calles. El empleador deberá identificar los mecanismos preventivos para evitar que quien trabaje sea víctima de violencia o acoso en el trabajo. Otro aspecto a identificar son los mecanismos para prevenir la violencia y el cyberacoso a través de las comunicaciones, en especial las “realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”.

## 6. Prohibición expresa en la legislación

El Estado peruano debe adoptar las medidas para garantizar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, ese es el principio básico del Convenio. Para lo cual, tanto en el Convenio como en la Recomendación, se establecen medidas para el Estado y los empleadores desarrollen acciones de tutela y de garantía frente a la violencia y el acoso. Además, para reforzar esta orientación los Estados deben adoptar medidas para prohibir legalmente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 4.2 a), y por razón de género (artículo 7).

### III. A MANERA DE CONCLUSIONES: RETOS Y PROPUESTAS

Esta última parte se centra en identificar las medidas para el Estado, las empresas y los trabajadores que son posibles de ir ejecutando en el corto plazo, en vista al proceso de implementación del Convenio 190 y a casi un año de su vigencia.

#### Para el Estado

Resulta fundamental que la violencia y el acoso en el trabajo tengan un tratamiento común y coherente en la legislación peruana. Para lo cual se debe asumir el enfoque del Convenio 190 y superar el abordaje parcial y asistemático. Superar las brechas normativas que presentan con la ratificación del Convenio 190, la importancia de articulación de la legislación nacional, que solo legisló sobre actos de hostilidad y hostigamiento sexual en el trabajo

El Convenio 190 permite establecer y precisar las funciones de la Autoridad Inspectiva de Trabajo y de los Tribunales de Justicia, en relación con esta materia. Un instrumento central es la presentación de quejas y los mecanismos

de resolución de controversias de conformidad con el artículo 10, e) del C 190. Se requiere de incorporar en estas instituciones tutelares profesionales altamente especializados en estos contenidos. De igual manera, se hace énfasis en la información en las lenguas originarias del país (recordar que el Perú es un país con 36 lenguas originarias). Otro instrumento jurídico que el C 190 contempla es la inversión de la carga de la prueba, no solo en los casos penales.

Brindar o establecer mecanismos seguros y confiables de cobertura para los y las trabajadores más expuestos a la violencia y al acoso en el país, en las zonas urbanas y rurales; en el sector formal e informal de la economía

El Estado debe implementar servicios y las vías de recurso y reparación para las personas víctimas de violencia y acoso por razón de género en los centros de trabajo; de conformidad con el artículo 10, e), del C 190..

### **Para el empleador**

La protección contra la violencia y el acoso debe incluirse en el deber general del empleador de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Por tanto se debe establecer la identificación de los peligros, los riesgos y las medidas de control. No solo se trata de peligros y riesgos psicosociales.

Asumir una definición inclusiva y más amplia del lugar de trabajo, no circunscrita al centro de trabajo; sino en función a donde desplaza laboralmente al trabajador.

Implementar, a través del diálogo bipartido con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso

El deber de prevención del empleador tiene también un componente de protección, readaptación y reparación. Esa protección debe ser brindada por el empleador a través de canales seguros con la finalidad de encontrar los mecanismos de control adecuados.

### **Para los trabajadores**

Participar activamente desde sus organizaciones sindicales en los procesos de formulación de una política contra la violencia y el acoso en los centros de trabajo, de su aprobación e implementación

Ejercer plenamente la libertad sindical y la inclusión en los pliegos de reclamos cláusulas cuyos contenidos deben promover el ejercicio de este derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia. Resulta fundamental incluir en las agendas sindicales iniciativas relacionales con la implementación del C 190.

Ejercer el derecho de las personas que trabajan al contenido del artículo 10, c) del Convenio, sobre los peligros y riesgos en el trabajo, incluidos la violencia y el acoso, así como acceder a los mecanismos de prevención y de protección de las personas que logran denunciar frente a la victimización y las represalias; que pudieran surgir..

## REFERENCIAS

CONFIEP. (14 de febrero de 2024). *CONFIEP*. Obtenido de <https://www.confiep.org.pe/>

Congreso de la República. (25 de noviembre de 2020). *Congreso de la República*. Obtenido de SUSCRIBEN COMPROMISO PARA RATIFICAR CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO : [https://www.congreso.gob.pe/Storage/tbl\\_notas\\_de\\_prensa/fld\\_121\\_PDF\\_file/1771-y0Sv5Nz1Rn6Ic4O.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Storage/tbl_notas_de_prensa/fld_121_PDF_file/1771-y0Sv5Nz1Rn6Ic4O.pdf)

El Peruano. (12 de febrero de 2022). *RESOLUCIÓN LEGISLATIVA No. N° 31415*. Obtenido de Resolución Legislativa que aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2038849-4>

Mozambite, L. (21 de febrero de 2024). Secretaria General de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (Fenttrahop). CGTP. (E. Ospina, Entrevistador)

MTPE. (20 de enero de 2022). *MTPE Comunicado Oficial* . Obtenido de El MTPE exhorta al Congreso de la República ratificar el Convenio 190 de la OIT contra la Violencia y el Acoso Laboral: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/577951-comunicado>

MTPE. (31 de enero de 2022). *Tras insistencia del MTPE, Congreso aprobó ratificar Convenio 190, sobre la violencia y el acoso en el trabajo*. Obtenido de MTPE: [https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/580544-tras-](https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/580544-tras)

insistencia-del-mtpe-congreso-aprobo-ratificar-convenio-190-sobre-la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo

MTPE. (14 de febrero de 2024). *Agenda 19*. Obtenido de MTPE Información Oficial: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/7702-agenda-19>

OIT. (1919). *Constitución (contiene modificatorias)*. Recuperado el 08 de febrero de 2024, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907#A29](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A29)

OIT. (1952). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Recuperado el 08 de febrero de 2024, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)

OIT. (1959). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Obtenido de NORMLEX: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

OIT. (1982). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Obtenido de NORMLEX: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

OIT. (2001). *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. Obtenido de NORMLEX: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO)

OIT. (2001). *La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria: ideas y prácticas en curso*. Obtenido de Informe III (1B)-2001-Observaciones finales-Es.doc : <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-iii-1b-fr.pdf>

OIT. (2008). *LA INCORPORACIÓN DE LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN LA COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA OIT. Manual de la red de género de la OIT, sección 2*. Recuperado el 09 de febrero de 2024, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_100563.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_100563.pdf)



- OIT. (2008). *Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms\\_101098.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_101098.pdf)
- OIT. (2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de Identidad de Género y Orientación Sexual: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)
- OIT. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra: OIT, segunda edición. Obtenido de OIT, Ginsegunda: [rg/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)
- OIT. (3-6 de octubre de 2016). *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres*. Obtenido de Informe Final MEVWM/2016/7: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546305.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546305.pdf)
- OIT. (junio de 2018). *Comisión normativa: Violencia y acoso en el mundo del trabajo*. Obtenido de CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, junio de 2018: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630850.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630850.pdf)
- OIT. (2019). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- OIT. (junio de 2019). *Conferencia Internacional del Trabajo: 108 ava. reunión, Ginebra, junio de 2019*. Obtenido de Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711388.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711388.pdf)
- OIT. (10 de junio de 2019). *R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*. Obtenido de NORMLEX: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206#:~:te](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206#:~:te)

xt=Recomendaci%C3%B3n%20sobre%20la%20eliminaci%C3%B3n%20de,en%20el%20mundo%20del%20trabajo

Prado, L. (23 de febrero de 2024). Coordinadora técnica del Grupo Impulsor. Ayuda Memoria sobre la Campaña por la Ratificación del Convenio 190. (E. Ospina, Entrevistador)

Saenz, M. d. (21 de febrero de 2024). Directora de Proyecto de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). (E. Ospina, Entrevistador)

Sttico, G. y. (2022). *La violencia laboral en el Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la incertidumbre política y la baja participación social*. Lima: Friedrich-Ebert-Stiftung, GROW, FESminismos.

Velázquez Fernández, M. P. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. . *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142.

WIEGO. (noviembre de 2020). *Nota informativa No. 20*. Obtenido de Violencia en el mundo del trabajo informal : [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO\\_nota\\_informativa\\_violencia\\_en\\_el\\_mundo\\_del\\_trabajo\\_web.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO_nota_informativa_violencia_en_el_mundo_del_trabajo_web.pdf)