

Se aprueba el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Mediante Resolución Legislativa N° 31415, publicada el 12 de febrero de 2022, nuestro Congreso aprobó el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (“Convenio”).

A continuación, conoce las principales disposiciones del referido Convenio:

AMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

El Convenio protege a los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual, a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, a los trabajadores despedidos, a los voluntarios, a las personas en busca de empleo, a los postulantes a un empleo, y a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.



Adicionalmente, el Convenio resulta aplicable a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

AMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL

El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Los espacios en donde resulta aplicable el referido Convenio son los **siguientes**:



En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

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

En el alojamiento proporcionado por el empleador.

En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

DISPOSICIONES PARA LOS EMPLEADORES

a.

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

b.

Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

c.

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

d.

Proporcionar a los trabajadores y otras personas involucradas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

El Convenio establece las siguientes acciones y medidas para los Estados miembro:

En este contexto y considerando que el 27 de febrero de cada año se conmemora el "**Día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral**", es importante que los empleadores tengan en cuenta las principales obligaciones previstas por nuestra legislación laboral en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Entre ellas, se encuentran las siguientes:



Brindar una capacitación anual para el área de Recursos Humanos, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.



Capacitar al personal al inicio de la relación laboral, formativa, y/o contractual.



Informar al Ministerio de Trabajo sobre los casos denunciados y las investigaciones realizadas



Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones o riesgos de hostigamiento sexual.



Difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual



Contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Cristina Oviedo

Socia
coa@prcp.com.pe

Brian Ávalos

Socio
bar@prcp.com.pe

Martín Ruggiero

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe