



## Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo Propuestas para la implementación

### I.- Contexto

El Convenio 190 de la OIT fue ratificado por el Estado Peruano, el pasado 31 de enero 2022. Está pendiente el depósito del instrumento ante el director general de la Oficina Internacional del Trabajo para su entrada en vigencia y adecuación de las normas nacionales a los principios y contenidos del Convenio 190.

Es importante tener en cuenta que lograr la igualdad de géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-5) y una prioridad para el Sistema de Naciones Unidas y por consiguiente del Estado Peruano con sus ratificaciones de normas internacionales y de las normas nacionales relacionadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Si bien el ingreso de las mujeres al empleo es un avance para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero persisten situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres principalmente.

Es cierto que más mujeres se han insertado a la PEA, pero según la evidencia estadística seguimos encontrando desigualdades en el empleo que afectan principalmente las mujeres, hay más mujeres en situación de desempleo, subempleo, mujeres en empleo informal, brecha salarial que afecta a las mujeres y normas que refuerzan los estereotipos de género y división sexual del trabajo, postergando el avance de la igualdad de oportunidades en el empleo.

### II.- Estadísticas que evidencian desigualdades en el empleo entre mujeres y hombres

#### a. Participación de las mujeres en la PEA

La participación de las mujeres en la PEA sigue siendo menor que la de los hombres, podemos observar que al año 2020 las mujeres representan el 42% de la PEA y los hombres el 58%. Ver Tabla N° 1: PEA según sexo, 2020 (miles de personas).

Según la actividad económica en la que se desempeñan las mujeres, el 42,0% lo hace en actividades de Servicios, 26,1% en Comercio, 21,5% en Agricultura/Pesca y Minería, 8,0% en Manufactura, 1,9% en Transportes y Comunicaciones y 0,6% en Construcción.

Tabla N° 1: PEA según sexo, 2020 (miles de personas)

Sexo	2020	%
Hombres	9281	58%
Mujeres	6814	42%
Total	16095.000	100%

Fuente: INEI- ENAHO. Elaboración IESI, febrero, 2022.

Disponible en: [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf)

**b. Tasa de empleo adecuado y subempleo de las Mujeres peruanas**

• **Tasa de empleo adecuado: 33%**

Laboran 35 o más horas a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial o superior a la Remuneración Mínima Vital.

• **Tasa de subempleo: 59%**

Laboran 35 o más hora a la semana, pero sus ingresos son menores al valor del ingreso mínimo referencial.

Ver Tabla N° 2: Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo según sexo, 2020

<b>Tabla N° 2: Tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo según sexo, 2020<sup>1</sup></b>		
Niveles de empleo	2020	
	Hombres	Mujeres
Total PEA (millones)	9281	6814
Tasa de ocupación	92.8	92.3
Empleo adecuado	48.7	33.3
Subempleo	44.1	59
Subempleo por horas (visible)	2.9	3
Subempleo por ingreso (invisible)	41.2	56.1
Tasa de desempleo	7.2	7.7

Fuente: INEI- ENAHO. Elaboración IESI, febrero, 2022.  
 Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf)

**c. Hay mayor empleo precario e informal<sup>2</sup> para las mujeres**

Observamos que, en el año 2020, la PEA ocupada masculina en empleo informal es de 6 millones 369 mil 200 personas, registrando una tasa de informalidad de 73,9% y las mujeres en esta condición son 4 millones 859 mil 100 personas y

alcanzó una tasa de informalidad de 77,3%. Con respecto al empleo formal, las mujeres alcanzan una tasa del 22.7% y los hombres el 26.1%. Ver Tabla 3: Población ocupada por empleo formal e informal, según sexo, 2020 (miles de personas y %).

<b>Tabla N° 3: Población ocupada por empleo formal e informal, según sexo, 2020 (miles de personas y %)</b>					
Sexo	Total	Empleo formal	Tasa de empleo formal (%)	Empleo informal	Tasa de empleo informal (%)
Hombres	8612.9	2243.7	26.1	6369.2	73.9
Mujeres	6288.8	1429.8	22.7	4859.1	77.3
Totales	14901.7	3673.5	48.8	11228.3	151.2

Fuente: INEI- ENAHO. Elaboración IESI, febrero, 2022.  
 Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf)

#### d. Brecha salarial

La brecha salarial del 20% entre hombres y mujeres, siendo las mujeres las que perciben S/. 269.8 menos que los hombres, percibiendo el

80% mensual de ingresos respecto de los hombres. Ver Tabla 4: Ingreso promedio mensual del trabajo de hombres y mujeres, 2020 (soles S/.).

Tabla N° 4: Ingreso promedio mensual del trabajo de hombres y mujeres, 2020 (soles S/.)			
Sexo	Ingreso promedio mensual S/.	Relación entre el ingreso de mujeres/hombres	Brecha
Hombres	1373.2		
Mujeres	1103.4	80%	269.8

Fuente: INEI- ENAHO, elaboración IESI, febrero, 2022  
Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf)

#### e. Índice de Trabajo Decente (ITD)

Según el Informe de la mujer en el mercado laboral 2020 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, menciona que al año 2020, 52,6% de mujeres están en el nivel 4 de IDT (índice de trabajo decente), mientras que los hombres 41,1%. Es decir, de 5 niveles de medición donde el nivel 1 sería el ideal, un trabajo decente con todos los derechos laborales, las

mujeres están en el nivel 4 – “no cumple con los estándares básicos, pero si al menos con uno de los complementarios”, es decir no tienen contrato de trabajo y si es independiente no está registrado en SUNAT, ingreso menor a la Remuneración mínima vital, tiene al menos una jornada hasta 48 horas semanales, podría estar afiliada al SIS.

#### f. Brecha de ingresos en mujeres jóvenes.

En la población joven la brecha de ingresos es mayor que en la población adulta, así las mujeres percibieron en el período julio 2020 a junio 2021 alrededor del 77.5% de ingresos respecto al ingreso del hombre. La diferencia de ingresos

promedio mensual entre hombres y mujeres jóvenes de 14 a 24 años era de S/. 220,5 a favor de los hombres, quienes tenían un ingreso promedio de S/. 981.10, mayor al ingreso promedio de las mujeres que se ubicó en S/. 760.60.

### III.- Avances en políticas públicas

Por otro lado, en el Perú hemos tenido avance importante en políticas públicas orientados a reducir brechas entre mujeres y hombres, sin embargo, estas no han sido suficientes para reducir las brechas, debido a que no han sido acompañadas de acciones de seguimiento y evaluación de cumplimiento. A continuación, listamos las normas más importantes con que contamos a la fecha:

- La Ley de igualdad salarial
- La protección de la maternidad, lactancia
- La prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo,
- La Ampliación del descanso por paternidad
- La ratificación del reciente Convenio 190 so-

bre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- Los lineamientos y Protocolos desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables para fomentar la autonomía económica de las mujeres jóvenes para prevenir la violencia de género
- Los lineamientos para la atención y prevención en los servicios del programa nacional para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar – Aurora, a personas trabajadoras y trabajadores del hogar afectadas por violencia en el marco de la ley N° 30364, o por violencia sexual.

## IV. Propuestas

En este contexto, a continuación, proponemos algunos lineamientos para avanzar en la implementación del convenio 190:

1. Constituir un Comité Técnico Consultivo Tripartito para la implementación, seguimiento, difusión y evaluación de los avances del Convenio 190 - sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, liderado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables con participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as.
2. Promover la reglamentación y adecuación de la normativa nacional del reciente ratificado Convenio 190 sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con responsables del Estado, así como especificando la fase de implementación, seguimiento, evaluación y difusión de los avances. Las organizaciones sindicales y de empleadores deben formar parte de la fase de implementación considerando sus objetivos organizacionales.
3. De manera especial se requiere revisar y adecuar al mencionado convenio, la Ley de prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y la Ley de seguridad y salud en el trabajo, dado que la violencia y acoso es considerada un problema de salud del trabajador y trabajadora.
4. Promover la elaboración de manera tripartita de una ruta de atención, prevención y protección de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, definiendo responsabilidades funcionales, sanciones y seguimiento sustentado en evidencia estadística sobre la tipología de violencia en el espacio laboral, medidas de protección, sanciones respectivas y reparación.
5. Evaluar el avance de implementación del marco normativo vigentes, con responsabilidad intergubernamental y de la vigilancia desde la parte sindical, para ello se requiere contar con evidencia estadística adecuada.
6. A la fecha tenemos estadísticas generales sobre el empleo de las mujeres y hombres, existen material informativo sobre los derechos de las mujeres en el empleo, pero se sugiere elaboración de información estadística que dé cuenta de la implementación y evaluación de las políticas públicas sobre los avances de los derechos de las mujeres en el empleo, tales como:
  - i. Desarrollar información estadística sobre hostigamiento y acoso sexual, sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de cara a la implementación del Convenio 190 de la OIT.
  - ii. Desarrollar información estadística sobre la implementación y evaluación de políticas sobre derechos de las mujeres en el empleo: Maternidad, paternidad, lactancia materna.
  - iii. Desarrollar información estadística de responsabilidades familiares compartidas, en especial saber cuántos centros de empleo cuentan con este servicio para el cuidado de hijos e hijas menores.

---

1 Fuente: INEI – ENAHO. Nota técnica. “La población adecuadamente empleada, está conformada por aquellos trabajadores que laboran 35 o más horas a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial. Por otro lado, la población subempleada puede ser por insuficiencia de horas (visible) o por ingresos (invisible), la primera considera a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de 35 horas a la semana en su ocupación principal y secundaria, desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo. Asimismo, una persona que se encuentra en subempleo por ingresos (invisible), cuando normalmente trabaja 35 o más horas a la semana, pero sus ingresos son menores al valor del ingreso mínimo referencial”.

2 Fuente: INEI. Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento, 2007-2020. Producción y Empleo Informal en el Perú (Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2018)- Instituto Nacional de Estadística e Informática- Dirección Nacional de Cuentas Nacionales, octubre 2016. “El empleo informal está referido al total de empleos que cumplen las siguientes condiciones, según la categoría de ocupación del trabajador: i) Los patronos y cuenta propia cuya unidad productiva pertenece al sector informal. ii) Los asalariados sin seguridad social financiada por su empleador. iii) Los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde labora. Pág. 117. Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf)

Con el apoyo: