



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Protocolo de Actuación frente a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia

Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Marzo, 2016

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN

II. ASPECTOS GENERALES

1. Objetivos

1.1. General

1.2. Específicos

2. Marco Normativo

2.1. Nacional

2.2. Internacional

3. Enfoques

3.1. Derechos Humanos

3.2. Género

4. Marco Conceptual

4.1. Violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

4.2. La violencia contra las mujeres y su impacto en el ámbito laboral productivo

4.3. Derechos laborales de los y las trabajadoras víctimas de violencia

III. ACTUACIÓN INTRASECTORIAL

1. Componentes de la actuación

2. Competencias de los entes involucrados

3. Pautas para la actuación

IV. GRÁFICOS

V. BIBLIOGRAFÍA

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

PRESENTACIÓN

La violencia contra las mujeres es un problema social de orden público que por su complejidad y origen multicausal, requiere un abordaje e intervención articulada e intersectorial. La nueva "Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar", Ley N° 30364, promulgada el 6 de noviembre de 2015 y publicada el 23 de noviembre de 2015, propone dar una respuesta integral a la problemática de la violencia contra las mujeres; por ello a diferencia de la anterior ley, establece las responsabilidades para diversos sectores del Estado, incluido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De acuerdo al artículo 45 de la Ley N° 30364, sobre responsabilidades sectoriales, se establece que son responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las siguientes:

- a) *Priorizar, en el marco de los programas, estrategias y planes de actuación, de promoción del empleo y la empleabilidad, la atención de las víctimas de violencia para su incorporación en el mercado de trabajo por cuenta ajena o a través del desarrollo de autoempleos productivos y otras formas de emprendimiento.*
- b) *Coordinar con las instancias pertinentes a fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en cuanto a derechos laborales del trabajador víctima de violencia.*

La nueva Ley incorpora la protección de las víctimas de violencia en el ámbito laboral, consagrando el derecho de las trabajadoras o los trabajadores a no sufrir un despido; al cambio de lugar o el horario de trabajo; a la justificación de las inasistencias y tardanzas derivadas de los actos de violencia; y, a la suspensión de la relación laboral sin goce de haber. Esta última adición, se constituye como un importante avance en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, por cuanto se trata de una realidad que había sido invisibilizada en nuestro ordenamiento legal, aun cuando se constituyera como una situación que afecta a más del 25% de las trabajadoras remuneradas de nuestro país (Vara Horna, 2013).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene un importante rol en la difusión de estos hechos, a través de la implementación de prácticas que respondan a la problemática de violencia que potencialmente podrían sufrir las y los trabajadores; así como en la promoción de buenas prácticas que promuevan la no violencia contra la mujer al interior de las instituciones públicas y privadas y la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

Por ello, desde la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, presentamos este protocolo sectorial de actuación frente a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia¹, el cual deberá integrarse a lo dispuesto por el Protocolo Base de Actuación Conjunta², que será elaborado conforme lo establecido en la Ley N° 30364.

¹ Este documento contiene los aportes de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, elaborados en el marco de las acciones de la Mesa de Trabajo Bipartita entre el MTPE y la CGTP.

² Artículo 41 de la Ley N° 30364.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

ASPECTOS GENERALES

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Orientar las acciones y procedimientos a seguir por los órganos de línea y programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la SUNAFIL, a fin de que en el marco de sus responsabilidades y competencias, brinden una respuesta oportuna, eficaz y eficiente a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia.

1.2. Objetivos específicos

- a) Brindar los instrumentos y la información necesaria para que las funcionarias y los funcionarios; así como, los operadores de servicios conozcan qué se debe y puede hacer en relación con los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia.
- b) Promover acciones de coordinación entre los órganos de línea y programas del MTPE, a fin de brindar una atención adecuada y oportuna a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. Nacional

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – LOF del MTPE.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – ROF del MTPE.
- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

2.2. Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)¹.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (1969).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará" (1994).

¹ Se toma en consideración el Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW (agosto 2002) y las Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú, elaborados por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, del 24 de julio de 2014.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

3. ENFOQUES

3.1. Género¹

El enfoque de género permite desarrollar intervenciones y actuaciones orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El género alude a una condición social y cultural construida históricamente. En la mayoría de las sociedades, el deber ser de hombres y mujeres está predeterminado por su cultura. El género es ese conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos que conforman el deber ser de cada hombre y cada mujer, impuestos dicotómicamente a cada sexo mediante el proceso de socialización y que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos por naturaleza. Ser hombre y ser mujer puede ser diferente de una cultura a otra o de una época histórica a otra, pero en todas las culturas se subordina a las mujeres.

3.2. Derechos Humanos²

Reconoce que el objetivo principal de toda intervención en el marco de Ley N° 30364, debe ser el respeto y la realización de los derechos humanos, identificando a las y los titulares de los derechos y quienes están obligados a respetarlos. Supone la materialización real de los derechos, con especial atención de los grupos marginados o vulnerables, teniendo en cuenta la interdependencia e integralidad de todos los derechos humanos.

Por qué es importante incorporar los enfoques de género y DDHH en la atención a la violencia contra las mujeres

Analizar la problemática de la violencia, desde estas perspectivas, ayuda a comprender las verdaderas causas que originan y legitiman las prácticas violentas dirigidas contra las mujeres, propiciando la deconstrucción de estereotipos sociales y culturales profundamente arraigados en nuestra sociedad, que han ubicado a las mujeres por mucho tiempo en una posición vulnerable y de indefensión de sus derechos humanos.

Asimismo, estos enfoques suponen que *el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, debe situarlas en el centro de las transformaciones con sus diversas formas de pensar, sentir y actuar. Sus experiencias históricas y cotidianas se deben tomar en cuenta en la reformulación del contenido y significado de los derechos humanos, puesto que su definición y su práctica no deben separarse de la vida concreta de las personas.* (Nieves Rico, 1996)

¹ Adaptado del Plan Nacional de Igualdad de Género-PLANIG 2012-2017.

² Tomado del artículo 3 de la Ley N° 30364 que señala los enfoques que los operadores deben considerar al aplicar la Ley.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. Violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

De acuerdo con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará" (1994), la violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

De acuerdo al artículo 5 de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Ley N° 30364, se entiende por violencia contra las mujeres:

- a) La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.
- b) La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- c) La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra.

El artículo 6 de la citada norma, señala que la **violencia contra los integrantes del grupo familiar** es cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que se produzca en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder, de parte de un integrante a otro del grupo familiar.

Los miembros del grupo familiar incluyen a los cónyuges, ex cónyuges, convivientes, ex convivientes, padrastros, madrastras, ascendientes y descendientes, parientes colaterales de los cónyuges y convivientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Asimismo, la Ley N° 30364, en su artículo 8, reconoce cuatro **tipos de violencia**:

a) **Violencia física**: Entendida como la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.

b) **Violencia psicológica**: Entendida como la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos. Daño psíquico es la afectación o alteración de algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona, producida por un hecho o un conjunto de situaciones de violencia, que determina un menoscabo temporal o permanente, reversible o irreversible del funcionamiento integral previo.

c) **Violencia sexual**: Entendida como las acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

d) **Violencia económica o patrimonial:** Entendida como la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier persona, a través de:

- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;
- La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

4.1.2. Causas de la violencia

Si bien se observa que existen diversos factores que agravan la violencia, se reconoce que la violencia contra las mujeres es un problema de origen multicausal que se origina en las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, las cuales producto de la socialización, han asignado un rol subordinado a las mujeres frente a los varones.

Aunque ello no suponga que los varones no puedan ser víctimas de violencia, las estadísticas confirman que se trata de una problemática que afecta en su mayoría a las mujeres en las diversas etapas de sus vidas. De acuerdo a las estadísticas de denuncias registradas por la Policía Nacional del Perú a nivel nacional, entre los años 2009 y 2014, un 89.94% de las denuncias por violencia familiar fueron realizadas por mujeres, frente a un 10.6% por varones.

A continuación presentamos algunos mitos en torno a la violencia contra las mujeres:

MITO	REALIDAD
<i>Las mujeres en situación de violencia son una minoría de la población.</i>	Las estadísticas evidencian que más del 30% de mujeres han sufrido alguna forma de agresión física por parte sus parejas o ex parejas y 70% una agresión psicológica.
<i>La violencia contras las mujeres es un problema de las más pobres.</i>	La violencia se produce en todas las clases sociales sin distinción de raza o nivel educativo.
<i>La violencia contra las mujeres es un problema privado o doméstico solamente</i>	La violencia, en cualquiera de sus formas y en el ámbito donde se produzca, es un problema social y de salud pública pues se configura como una vulneración de los derechos humanos de las personas que lo sufren.
<i>La violencia contra las mujeres es natural, hombres y mujeres han peleado siempre.</i>	En todas las relaciones de pareja hay conflictos, pero no todos apelan a la violencia como forma de resolverlos. No hay evidencias que apunten a que la violencia sea una salida natural a los problemas.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

4.1.3. Consecuencias para la salud de la violencia contra las mujeres¹:

La violencia tiene graves consecuencias sobre la salud de quienes la sufren, sin embargo en la mayoría de los casos sólo se toman en consideración los efectos inmediatos como las lesiones físicas. No obstante, las consecuencias sobre la salud física y mental pueden perdurar en el tiempo, aun cuando los actos de violencia hayan cesado. A continuación presentamos algunas de las consecuencias más comunes en diversos ámbitos de la salud de las personas:

FÍSICAS	SEXUALES Y REPRODUCTIVAS
<ul style="list-style-type: none">Lesiones físicas agudas o inmediatas, por ejemplo hematomas, excoriaciones, laceraciones, heridas punzantes, quemaduras o mordeduras, así como fracturas de huesos o dientes.Lesiones más graves que pueden conducir a discapacidad, por ejemplo lesiones en la cabeza, los ojos, el oído, el tórax o el abdomen.Afecciones del aparato digestivo, problemas de salud a largo plazo o mala salud, incluidos síndromes de dolor crónico.Muerte, por ejemplo por feminicidio o en relación con el sida.	<ul style="list-style-type: none">Embarazo no planeado o no deseado.Aborto o aborto inseguro.Infecciones de transmisión sexual, incluida la infección por el VIH.Complicaciones del embarazo o aborto espontáneo.Hemorragias o infecciones vaginales.Infección pélvica crónica.Infecciones de las vías urinarias.Fístulas (desgarros entre la vagina y la vejiga o el recto, o ambos tipos de desgarro).Relaciones sexuales dolorosas.Disfunción sexual.
MENTALES	CONDUCTUALES
<ul style="list-style-type: none">Depresión.Trastornos del sueño y de los hábitos alimentarios.Estrés y trastornos de ansiedad (por ejemplo, trastorno por estrés postraumático).Autoagresión e intentos de suicidio.Baja autoestima	<ul style="list-style-type: none">Uso nocivo de alcohol u otras sustancias.Múltiples compañeros sexuales.Elección de parejas abusivas en etapas posteriores de la vida.Tasas bajas de uso de anticonceptivos y de condones.

4.2. La violencia contra las mujeres y su impacto en el ámbito laboral productivo

De entre los diferentes tipos de violencia que las instituciones públicas y privadas deben tener en cuenta para garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores y trabajadoras, la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar es la menos

¹ Tomado de García Moreno, C., Guedes, A. y Knerr, W. (2013), *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Consecuencias para la salud. Hoja informativa*. Organización Panamericana de la Salud – OPS, Washington, D.C.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

conocida y la menos atendida, por considerarla un problema privado y propio del ámbito personal de quienes la sufren (Vara Horna, 2013).

Como se menciona en el informe del Banco Interamericano de Desarrollo, *La Violencia en América Latina y el Caribe: Un Marco de Referencia para la Acción*, la violencia familiar afecta la integridad física y psicológica de las víctimas, *daña los prospectos para el desarrollo económico, afecta el desempeño de las personas y, por lo tanto, su productividad futura y el rendimiento de la inversión nacional del estado*. Las mujeres que sufren violencia son menos productivas en sus lugares de trabajo y *esta baja en la productividad es una pérdida directa para la producción nacional*. Las mujeres que son menos productivas tienden a ganar menores ingresos y esto, a su vez, implica un menor gasto de consumo y un consecuente menor nivel de demanda agregada (Buvinic, Morrison y Shifter, 1999).

Los costos económicos para las mujeres son diversos. El estudio *Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú*¹ se concentra en los costos asociados a los ingresos laborales de las mujeres que sufren violencia y cómo se reflejan en sus ingresos. El estudio evalúa las diferencias entre los ingresos laborales de las mujeres víctimas de la violencia, específicamente las consecuencias sobre su ocupación y sobre las horas trabajadas. Estos indicadores recogen las pérdidas de ingresos atribuibles a la violencia familiar contra la mujer.

De otro lado, según el estudio *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*², 23 de cada 100 trabajadoras remuneradas, han sufrido violencia por parte de sus parejas (60%) y ex parejas (40%) en el último año, con una incidencia de cuatro ataques en promedio. Considerando solamente a la PEA femenina adecuadamente empleada (1 millón 940 mil 889 mujeres), cada año existirían 450 mil 286 trabajadoras, víctimas de la violencia por parte de sus parejas.

De acuerdo a los resultados del citado estudio, las consecuencias de la violencia contra la mujer en el entorno empresarial se presentan generalmente en escalada en función de la magnitud del costo que puede significar para la empresa. Entre los principales efectos se pueden identificar: el presentismo, el ausentismo y la rotación de personal. El presentismo incluye la disminución en el rendimiento y calidad del trabajo, así como la baja en la productividad laboral; mientras que el ausentismo, incluye las tardanzas, faltas injustificadas, los permisos imprevistos y los cambios de turnos.

Estas circunstancias podrían devenir en la rotación del personal, lo cual a la larga genera también efectos contraproducentes en las empresas, porque estas situaciones pueden generar el despido o renuncia del personal afectado, lo que a su vez implica asumir los costos por los días improductivos, la contratación de nuevo personal y su entrenamiento.

De ahí la importancia de lo dispuesto por el artículo 11 de la nueva Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, el

¹ Díaz, R. y Miranda, J., (2009). *Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos - IEP, Lima

² Vara Horna, A., (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. Universidad San Martín de Porres y Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"*

mismo que establece cuáles son los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia.

4.3. Derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia

Los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia, consagrados en el artículo 11 de la Ley N° 30364, forman parte de la política integral de prevención, atención y protección frente a la problemática de la violencia.

Según lo dispuesto por el artículo 11, de la **Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Ley N° 30364**, el trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la mencionada Ley tiene los siguientes derechos laborales:

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

4.3.1. Vulneración de los derechos laborales de las víctimas de violencia

La vulneración de estos derechos, supone la transgresión, infracción, quebranto o violación de los mismos, que puede causar un daño o perjuicio a quienes lo sufren. Implica que no se garanticen los mecanismos y canales a través de los cuales los empleadores hagan efectivo el cumplimiento de estos derechos.

Se entiende que los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia son vulnerados cuando el empleador o quien lo representa, realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos laborales sin justificación suficiente, en forma arbitraria, o sin respeto a su contenido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente protocolo, será necesario interpretar lo señalado en el artículo 11 a la luz de lo que establezca el Reglamento de la Ley, el cual está pendiente de elaboración y aprobación.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

ABORDAJE INTRASECTORIAL

El presente Protocolo Intrasectorial es de aplicación a los diferentes órganos de línea, unidades orgánicas, programas y organismo técnico especializado comprendidos en el ámbito de competencia del sector trabajo y promoción del empleo, vinculados al cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 11 y 45 de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar, Ley N° 30364.

1. COMPONENTES DE LA ACTUACIÓN

El Protocolo plantea un ciclo de actuación que considera cuatro componentes: *Promoción, Orientación Legal, Fiscalización y Capacitación*, los cuales son desarrollados de manera consecutiva y complementaria según rectorías y funciones institucionales por los órganos de línea y programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo con su Ley Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones, así como por la normativa específica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

1. La **PROMOCIÓN** es el proceso que permite a las personas tener información, comprender la problemática y saber a dónde acudir. Además comprende un conjunto de acciones de información, comunicación objetiva para sensibilizar sobre el tema.
2. La **ORIENTACIÓN LEGAL** es el componente mediante la cual se brinda orientación, información y asesoría legal a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia que sienten que sus derechos laborales han sido vulnerados. Esta fase incluye la derivación y referencia a otros servicios del sector trabajo y otras entidades públicas que participan en la atención de las personas víctimas de violencia.
3. La **FISCALIZACIÓN**, consiste en examinar e investigar un hecho para comprobar si se cumple con la legislación laboral vigente, siempre y cuando la denuncia normativamente proceda. La fiscalización incluye la supervisión y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, así como la imposición de una sanción cuando se acredite la inobservancia de la ley luego de la investigación.
4. La **CAPACITACIÓN** Desarrolla acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias y habilidades laborales. Entre las acciones que incluye este componente, se incluye el asesoramiento, información y entrenamiento que facilite la inserción y permanencia profesional. La capacitación busca incrementar la empleabilidad de las personas, formándolas en técnicas de búsqueda de empleo, desarrollando aspectos que contribuyan al fortalecimiento y desarrollo de sus competencias profesionales y capacidades personales.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

2. COMPETENCIAS DE LOS ENTES INVOLUCRADOS

En el siguiente cuadro se puede observar cuáles son las competencias de los órganos de línea, unidades orgánicas, programas y organismo técnico especializado que intervienen en el protocolo, según los componentes de actuación y las competencias establecidas en su Ley Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones.

COMPONENTE	DIRECCIÓN / PROGRAMA	COMPETENCIAS
Promoción	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales	<p>Desarrollar acciones derivadas de la política pública orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo.</p> <p>Promover el desarrollo de una cultura de respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, mediante campañas de orientación, información y difusión de los derechos fundamentales en el trabajo, en coordinación con la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral.</p>
Orientación legal	Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo a través de la Dirección de Capacitación y Difusión Laboral	<p>Absolver las consultas telemáticas y telefónicas de trabajadores y empleadores, sobre la aplicación inmediata de la normativa laboral.</p> <p>Orientación acerca de la aplicación inmediata de la legislación laboral.</p>
	Dirección/Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo- Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador o la que haga sus veces. Ventanilla de Servicios Laborales – Asesorías y Consultas Presenciales	<p>Brindar un servicio de asesoría y orientación presencial gratuita personalizada en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral vigente.</p>
Fiscalización Inspección	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL	<p>Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.</p> <p>Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden socio laboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.</p> <p>Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas socio-laborales, en el ámbito de su competencia.</p>

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Capacitación	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral	<p>Proponer y ejecutar las políticas nacionales y sectoriales en materia de formación profesional, capacitación laboral y reconversión laboral en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos Sectores que se vinculen.</p> <p>Proponer y apoyar la ejecución del cumplimiento de los programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de formación profesional, modalidades formativas laborales, capacitación para el trabajo, reconversión laboral, orientación vocacional e información ocupacional.</p>
	Programa Trabaja Perú	<p>Generar empleo temporal, promover el empleo sostenido y de calidad en la población desempleada y subempleada que se encuentran en situación de pobreza y extrema pobreza, ubicadas en zonas urbanas y rurales del país.</p>
	Programa Impulsa Perú	<p>Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales para la inserción laboral formal de los trabajadores desempleados, subempleados o en riesgo de perder su empleo.</p> <p>Desarrollar acciones orientadas al reconocimiento de las competencias, capacidades, desempeño, conocimiento y habilidades de los desempleados, subempleados o trabajadores en riesgo de perder su empleo, logrados a través de su experiencia laboral de acuerdo un perfil ocupacional definido, mediante la certificación de competencias laborales.</p> <p>Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades en emprendimiento de la población con potencial emprendedor para el autoempleo.</p> <p>Diseñar e implementar estrategias para la mejora de las competencias laborales mediante la capacitación para la inserción laboral, certificación de competencias laborales y capacitación para el autoempleo, respetando la diversidad socio cultural de los beneficiarios del Programa.</p>

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

3. PAUTAS PARA LA ACTUACIÓN INTRASECTORIAL SEGÚN COMPONENTE

3.1. Promoción

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la **Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales** cuenta entre sus objetivos estratégicos el de promover el pleno respeto de los derechos fundamentales de las y los trabajadores del país, por ello es responsable de:

- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de las instituciones públicas y privadas sobre los cambios en la normativa y el reconocimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia, a través de campañas de información, desarrollo de charlas, talleres y difusión de material informativo.
- Realizar acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a las máximas autoridades de las instituciones públicas y privadas, específicamente a quienes toman las decisiones, diseñan y dan seguimiento a la política de capital humanos, sobre la problemática de la violencia y los nuevos derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia, y cómo esta problemática puede afectar a quienes la sufren y a su desempeño profesional.
- Propiciar la implementación de políticas antiviolencia al interior de las instituciones públicas y privadas que contemplen un servicio de apoyo, orientación y derivación a las víctimas de violencia.
- Incorporar en sus estrategias de difusión, sensibilización y capacitación sobre los nuevos derechos laborales de las víctimas de violencia a los y las trabajadoras del hogar, así como a sus empleadores.
- Realizar otros eventos masivos de comunicación y sensibilización en todo el territorio nacional para sensibilizar a la población en general sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia.

3.2. Orientación y asesoría legal

La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo a través de la **Dirección de Capacitación y Difusión Laboral**, así como la **Subdirección de Defensa Legal Gratuita - Ventanilla de Servicios Laborales**, o quien haga su vez en las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del servicio de asesoría y orientación legal gratuita, presencial y virtual, responden las solicitudes de orientación de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia, que crean que sus derechos laborales hayan sido vulnerados.

Cuando se identifique una vulneración de los derechos laborales de quienes consultan, se orientará a la o el trabajador para que proceda a realizar la denuncia respectiva. Independientemente de que se identifique una vulneración de los derechos laborales, se derivarán los casos a los **Centros de Emergencia Mujer del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** para su respectiva atención. Asimismo, se referirán los casos a los programas de formación ocupacional.

Sin perjuicio de la orientación y asesoría legal que brinden la **Dirección Capacitación y Difusión Laboral**, así como la **Subdirección de Defensa Legal Gratuita - Ventanilla de**

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Servicios Laborales, cualquier órgano de línea, unidad orgánica, programa u organismo público comprendido en el ámbito de competencia del sector trabajo y promoción del empleo, que conozca de la vulneración de los derechos laborales de un trabajador o trabajadora víctima de violencia, deberá poner en conocimiento de la **SUNAFIL** los hechos mencionados.

3.3. Fiscalización

La **SUNAFIL** conoce de las denuncias de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia que dan cuenta de la vulneración de sus derechos laborales. La **SUNAFIL**, en el ámbito de sus competencias, deberá realizar la inspección que corresponda y de ser pertinente aplicar la sanción correspondientes de acuerdo a la normativa vigente. También, fomentará y brindará apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, y prestará orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.

3.4. Capacitación

La **Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral** en el marco de sus programas y estrategias, deberá encargarse de facilitar y priorizar la atención de las víctimas de violencia para su incorporación en el mercado de trabajo, ya sea por cuenta ajena o a través del desarrollo de autoempleos productivos y otras formas de emprendimientos.

El **Programa Impulsa Perú y Trabaja Perú**, también en el marco de sus competencias, atenderán de manera prioritaria a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia que hayan sido referidos por los servicios de orientación y asesoría legal, así como por la **SUNAFIL**.

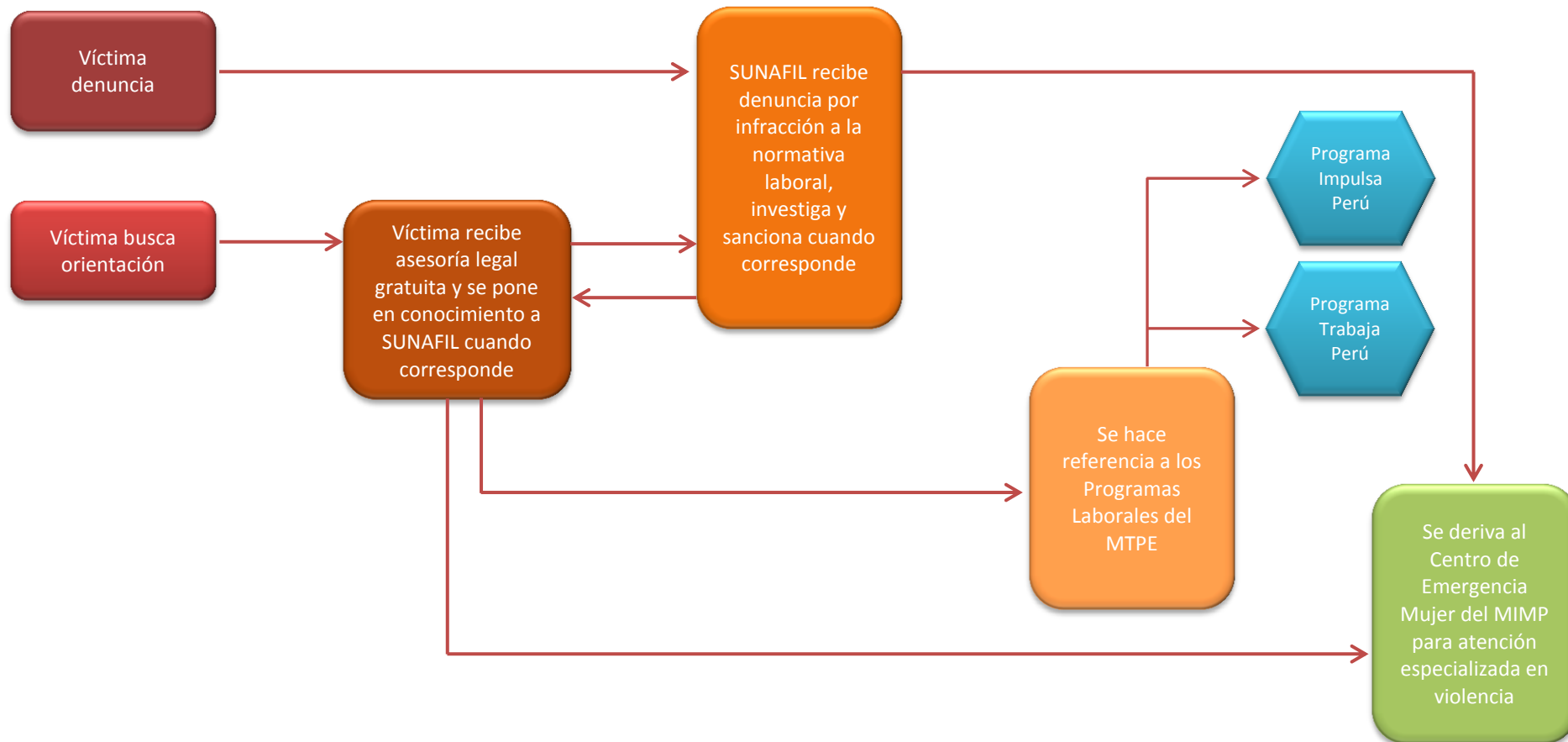
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

COMPONENTES DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO INTRASECTORIAL



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

RUTA DE ATENCIÓN INTRASECTORIAL TRABAJADORES Y TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Seguimiento y monitoreo

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo será el órgano que de manera operativa coordinará la acción conjunta, la evaluación, seguimiento y monitoreo, con los órganos involucrados en la intervención según corresponda, la ejecución de las acciones de promoción, orientación, atención, fiscalización y capacitación.

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo deberá instaurar un responsable para establecer los perfiles de acción y seguimiento en la implementación del protocolo, en este proceso se puede integrar en el esfuerzo de los otros órganos de acuerdo a la fase de intervención.

Efectuará el monitoreo de los servicios de orientación y asesoría brindados a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia, por los diversos sectores involucrados en la ruta de atención señalada en este protocolo. Para el monitoreo de los servicios, prestará particular atención a la calidad de atención brindada, a la referencia a los Programas Laborales del MTPE y al sistema de derivación de los casos de violencia a los Centros de Emergencia Mujer del MIMP.

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales coordina la sistematización y divulgación de la información relativa a las orientaciones brindadas, las denuncias investigadas y los casos atendidos en los Programas Laborales del MTPE. Socializa nuevas recomendaciones de intervención, a la vez que promueve la realización y actualización de estudios especializados sobre el impacto y los costos económicos de la violencia de género.

Los órganos involucrados deberán reportar cada trimestre sobre la atención de los casos a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual a través de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, procederá a sistematizar la información.

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

BIBLIOGRAFIA

- Buvinic, M., Morrison, A. y Shifter, M., (1999). *La Violencia en América Latina y el Caribe: Un Marco de Referencia para la Acción*. Banco Interamericano de Desarrollo - BID, Washington, D.C.
- Díaz, R. y Miranda, J., (2009). *Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos - IEP, Lima.
- Gamesa, (2010). *Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo*. Disponible en: <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/capital-humano/nuestras-personas/protocolo-de-actuacion-en-caso-de-acoso-laboral.pdf>
- García Moreno, C., Guedes, A. y Knerr, W., (2013). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Consecuencias para la salud. Hoja informativa*. Organización Panamericana de la Salud – OPS, Washington, D.C.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2015). *Perú Encuesta Nacional de Demográfica y de Salud Familiar – ENDES 2014*. INEI, Lima.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, (2012). *Plan Nacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres 2009 – 2015 (PNCVHM) y sus Herramientas de gestión*. MIMP, Lima.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2014). *Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso*. MTPE, Lima.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2012). *Protocolo de Actuación Sectorial en Trabajo Infantil*. MTPE, Lima.
- Movimiento Manuela Ramos, (2013). *Guía de atención de la salud mental de las mujeres en situación de violencia de género*. Movimiento Manuela Ramos, Lima.
- Rico, N., (1996). Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos. En: *Serie Mujer y Desarrollo N°16*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL, Santiago de Chile.
- Vara Horna, A., (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú*. Universidad San Martín de Porres y Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Editorial y Gráfica Ebra E.I.R.L., Lima.