"DEFENSORÍA DEL PUEBLO EN ACCIÓN POR TUS DERECHOS"

Nota de Prensa Nº226/OCII/DP/2018

#LasPersonasPrimero

INVOCAMOS AL EJECUTIVO Y GOBIERNOS REGIONALES COMBATIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

La Defensoría del Pueblo solicitó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) elaborar y aprobar los lineamientos generales para fijar criterios específicos respecto a la atención de denuncias o quejas sobre acoso y hostigamiento sexual laboral en la administración pública con la finalidad de que las víctimas sientan la confianza para denunciar y esperar justicia de parte de sus autoridades laborales.

Tras una supervisión a 25 gobiernos regionales se ha concluido que solo el 44% (11) cuenta con esta normativa interna; mientras que el 64% (16) aprobó una ordenanza declarando interés regional la prevención, atención y protección frente al hostigamiento sexual. Solo 3 ministerios: de Producción, Salud y de Cultura; no cuentan con directiva interna que regule el procedimientos en estos casos, lo señala al Informe de Adjuntía N° 007: Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual contra mujeres.

El documento, elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, recuerda que algunos ministerios y gobiernos regionales tienen pendiente la aprobación de normativas internas que establezcan cual es el procedimiento a seguir para la denuncia, investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual laboral que presenten en sus respectivas instituciones.

A través del referido informe defensorial, se pide a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para que en el marco de sus competencias elabore protocolos de intervención específicos en casos de acoso y hostigamiento sexual durante el procedimiento de inspección laboral e intensifique las acciones de prevención y mecanismos de denuncia en los centros de labores privados y públicos, a fin que las personas puedan conocer cuáles son las funciones de la Sunafil en casos de violencia contra las mujeres.

Eliana Revollar, Adjunta para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, subrayó que todos los ministerios deben aprobar y publicar directivas o lineamientos internos que regulen el procedimiento para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual, así como el procedimiento que debe seguirse frente a una denuncia o queja.

Recordó también que durante la investigación se exhortó a los gobiernos regionales y los ministerios de Producción, Salud y de Cultura; aprobar una directiva interna para regular el procedimiento en casos de hostigamiento sexual laboral y que se publique en sus portales de normas.

Anotó, que los gobiernos regionales de Amazonas, Ancash, Apurímac, Ica, Madre de Dios, Moquegua y Ucayali, tienen pendiente aprobar y publicar una directiva, reglamentos internos u otra normativa análoga sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de prevención que deben adoptarse en sus instituciones. A las autoridades regionales de

Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto, San Martín, Arequipa, Cajamarca, El Callao y Lima se los insta a aprobar ordenanza regional que declare de interés de la región la prevención, atención y protección de las personas frente al hostigamiento sexual laboral. Las mismas recomendaciones que serán materia de seguimiento a través de las oficinas defensoriales a nivel nacional.

Exigimos el compromiso de los titulares de los ministerios y gobiernos regionales que en el marco de sus competencias adopten los mecanismos necesarios que permitan visibilizar y sancionar los casos de hostigamiento sexual laboral de manera oportuna y eficaz, teniéndose en cuenta que las principales víctimas de esta forma de violencia son la mujeres y que raras veces son denunciados por temor a represalias o a la pérdida del empleo.

Es importante tener en cuenta que la discriminación de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones que limitan la participación de las mujeres en la selección de personal, mantienen las brechas salariales, las escasas oportunidades de ascenso así como el despido de mujeres gestantes o ambientes laborales hostiles.

Lima, 20 de junio del 2018