

# Infórmate sobre el **hostigamiento sexual laboral**



2025 - Versión Español

# ¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?



Es una **conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona** contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral.



Para hablar de hostigamiento no es necesario que la conducta de quien hostiga sea reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso. **La reiterancia no es obligatoria** para determinar la configuración del hostigamiento sexual laboral.



## Conducta sexual:

Tocamientos, roces, miradas lascivas, comentarios, insinuaciones, mensajes, propuestas sexuales.



## Conducta sexista:

Conductas que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico y que supone la subordinación de un sexo o género respecto al otro.

## ¿Quiénes están involucrados?

### Hostigador(a):

Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



Puede existir una relación de dependencia o jerarquía con la víctima, pero no es necesaria para su configuración.





### Hostigado(a):

Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.








Puede ser un(a) servidor(a), prestador(a) de servicios, practicante o ciudadano(a).

# ¿Cómo saber si estoy siendo víctima de hostigamiento sexual?

-  Han utilizado términos de connotación sexual o sexista para dirigirse a mí, insinuaciones, gestos obscenos, mensajes o exhibición de imágenes de contenido sexual que me resultaban ofensivos.
-  Se han acercado a mí invadiendo mi espacio personal, me han rozado, tocado o alguna conducta similar de naturaleza sexual que no era deseada por mí y me resultó ofensiva.
-  He recibido amenazas, implícitas o explícitas, para realizar una conducta sexual no deseada, que agravia mi dignidad.
-  He recibido amenazas, implícitas o explícitas, para realizar una conducta no deseada, que agravie mi dignidad.



## Algunos ejemplos de hostigamiento sexual laboral

-  Referirse a una compañera/o de trabajo o ciudadano/a que utiliza servicios de la entidad como niña(o), bombón, muñeca(o), bebé o cariño.
-  Narrar historias de naturaleza sexual.
-  Realizar comentarios homofóbicos o respecto a la sexualidad de la persona.
-  Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla u otro material con contenido sexualmente explícito en el PC o a través de otros medios virtuales.
-  Realizar repetidas invitaciones para reunirse, almorzar o tener una cita con la persona.



# Algunos ejemplos de hostigamiento sexual laboral



- ✓ Realizar comentarios indicando que las mujeres no son buenas liderando equipos de trabajo o desmereciendo sus conocimientos y experiencia.
- ✓ Roces deliberados, masajes, pellizcos, palmaditas, apretones, contacto físico innecesario.
- ✓ Miradas lascivas o persistentes, gestos sexuales, silbidos.
- ✓ Hacer comentarios sobre el cuerpo o aspecto físico de un/una compañero(a) de trabajo o usuario(a), piropos.
- ✓ Contar chistes de carácter sexual o en “doble sentido”.
- ✓ Realizar preguntas personales sobre la historia o preferencias sexuales de un/una compañero(a) de trabajo.

## Destruyamos los mitos sobre el hostigamiento sexual

**“Un piropo es un cumplido, deberías sentirte halagada”.**

Los comentarios sobre el cuerpo o apariencia física de naturaleza sexual no deseados son hostigamiento sexual laboral.

**“Las mujeres provocan el hostigamiento sexual laboral con sus gestos y forma de vestir”.**

Considerar a la mujer como responsable de la violencia es un prejuicio.

**“Si demoró en denunciar es porque le gustaba”.**

Las víctimas de este tipo de violencia, difícilmente denuncian los hechos debido al temor, la vergüenza y al juzgamiento social.

**“Las mujeres denuncian por venganza”.**

Muchos servidores utilizan este argumento para defender su mal comportamiento.





## ¿Qué podemos hacer como servidores(as) civiles?

- ✓ Cuestionate y elimina los mitos y estereotipos que mantienen y fomentan las situaciones de discriminación y violencia.
- ✓ Infórmate e informa a tu entorno, de esta manera podemos prevenir este tipo de situaciones.
- ✓ Si conoces de un caso de hostigamiento sexual laboral, denúncialo. No toleres la violencia.
- ✓ Trata con reserva, empatía y respeto a las víctimas que tienen la valentía de denunciar.

## ¿Cómo puedo denunciar un caso de hostigamiento sexual laboral?

1

Presenta tu denuncia ante la Oficina de Recursos Humanos (ORH) o la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD) de tu entidad. Puedes descargar el formato de denuncia aquí.

2

Recuerda que la ORH y STPAD tienen la obligación de mantener la confidencialidad del caso y la reserva de tu identidad durante todo el procedimiento de investigación. Así mismo, la ORH tiene que darte lectura del acta de derechos de la persona denunciante.

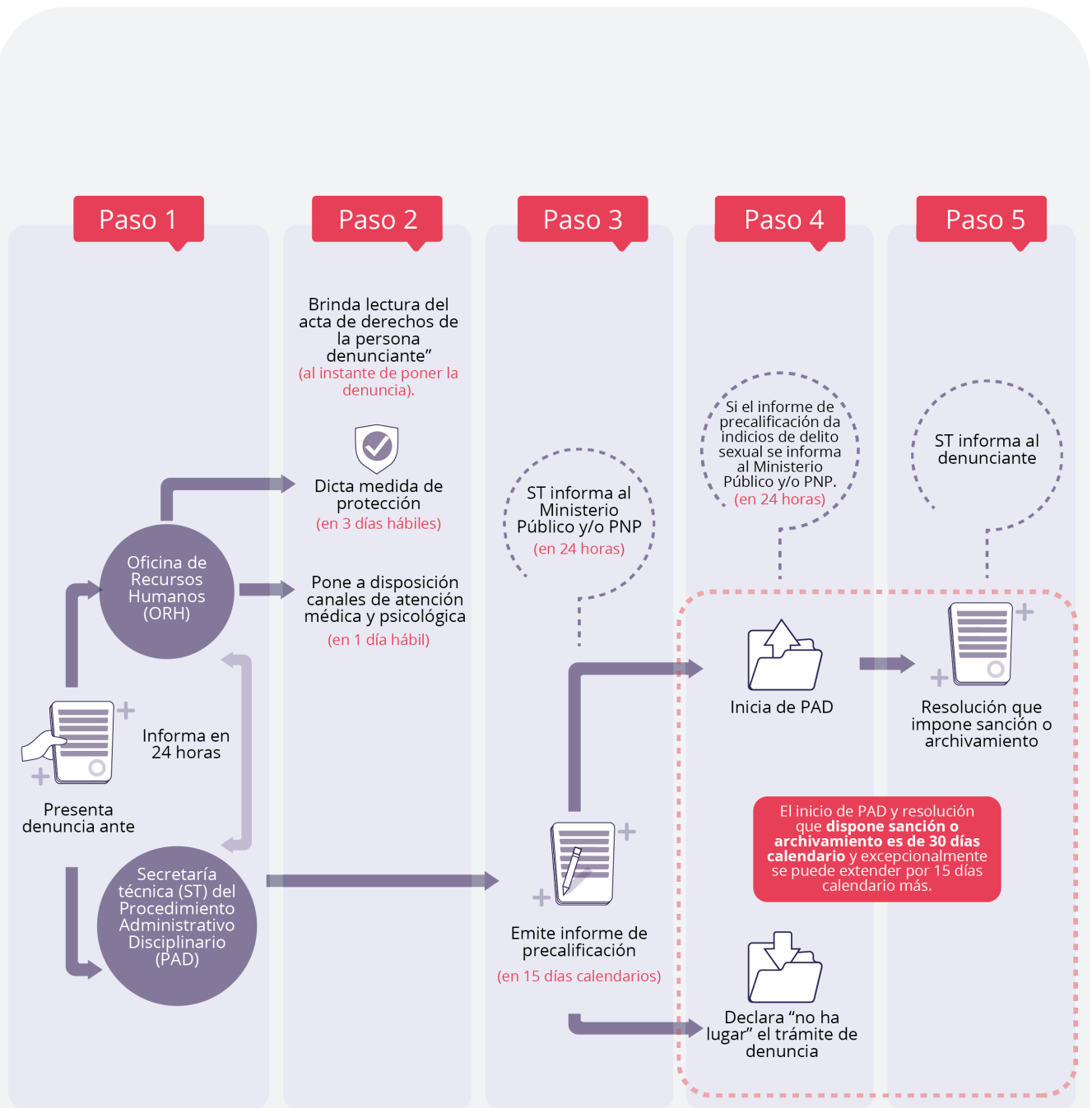
3

En el plazo máximo de 1 día hábil, la ORH deberá poner a tu disposición los canales de atención psicológica o médica con los que cuente o derivarte a un servicio de salud al cual puedas tener acceso.

4

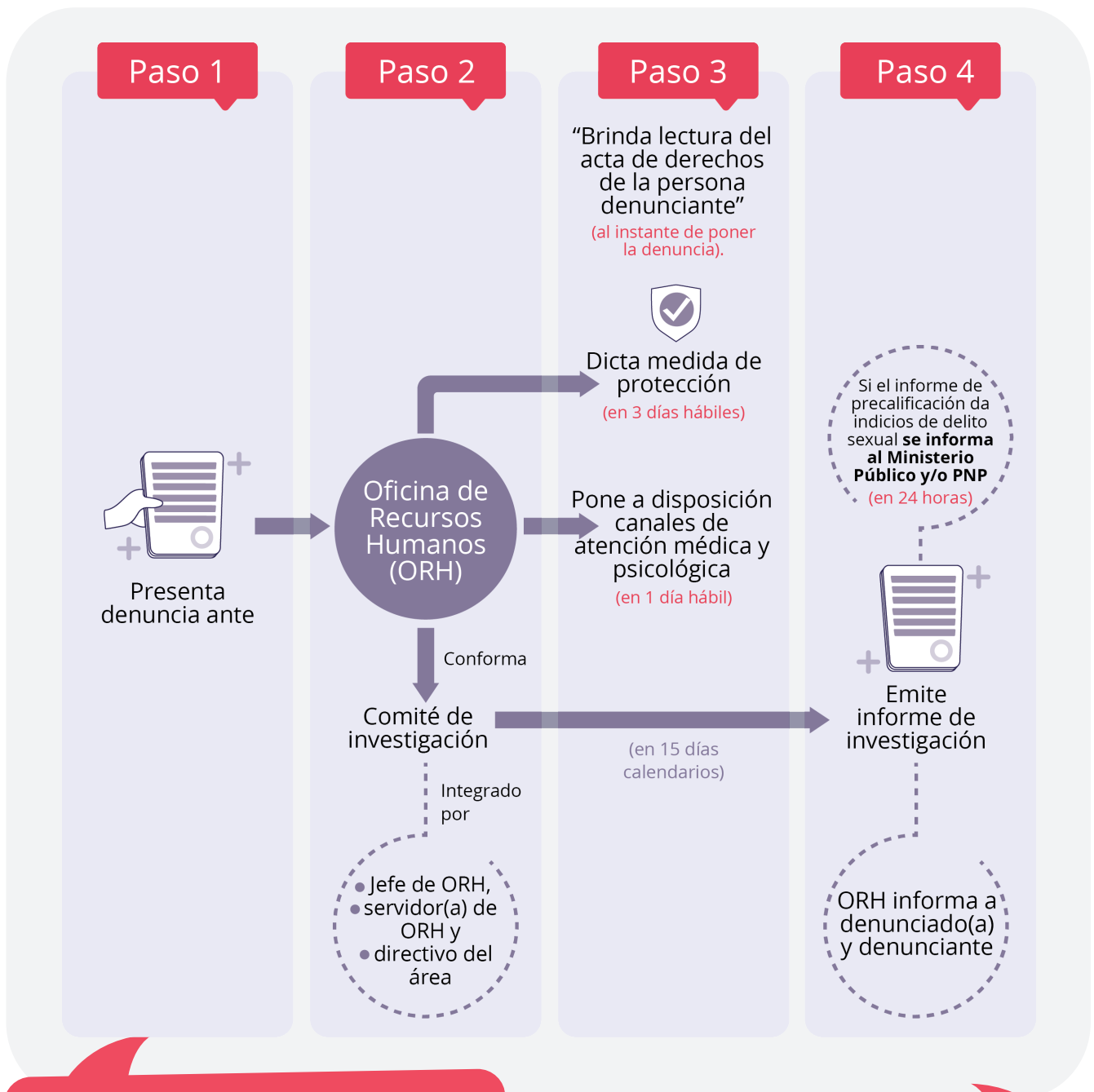
En el plazo máximo de 3 días hábiles, la ORH debe dictar medidas de protección a tu favor y deben ejecutarse de manera inmediata (Rotación, cambio de lugar o suspensión temporal del de/la presunto/a hostigador/a; rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella).

# Procedimiento para funcionarios(as), directivos(as) y servidores(as) civiles denunciados(as)



\*Todo el proceso no debería durar más de **60 días calendario**.

# Procedimiento para denunciados(as) que se encuentran en modalidades formativas, locadores de servicios y/o personas que prestan servicios en relación de sujeción.



La Secretaría Técnica debe emitir un Informe de Precalificación, en el plazo máximo de 15 días calendario, contados desde que recibió la denuncia, recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, de corresponder.

El procedimiento administrativo disciplinario inicia con la notificación al denunciado, a partir de ello la STPAD tiene un plazo máximo de 30 días calendario para imponer la sanción o disponer el archivo.



## Recuerda:

**Está prohibido** que las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación **soliciten a la víctima participar de careos o confrontaciones con el/la presunto/a hostigador/a o brindar declaraciones reiterativas de los hechos.**



Infórmate sobre el hostigamiento sexual laboral

**Depósito legal N° 2025-02611**

Primera edición digital, marzo 2025

Editado por: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR  
Pje. Francisco de Zela 150, piso 10, Jesús María. Lima - Perú  
Teléfono: (51 1) 206-3370 / info@servir.gob.pe



[www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)