

# Resolución Ministerial

Lima, 13 DIC. 2017

## VISTOS:

El Memorandum (ORH) N° ORH01307/2017, de 20 de octubre de 2017 y el Memorandum (OPP) N° OPP01457/2017, de 26 de octubre de 2017;

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación; e, igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, la Primera Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, dispone que por Resolución Ministerial los Sectores podrán aprobar las normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la referida Ley y su Reglamento;

Que, resulta necesario que el Sector Relaciones Exteriores disponga de una directiva interna que establezca los mecanismos de acción dirigidos a prevenir el hostigamiento sexual y regular el procedimiento de atención de denuncias de actos que lo configuren;

Con las visaciones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Recursos Humanos y de la Oficina General de Asuntos Legales; y,

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, aprobado mediante Decreto Supremo N° 135-2010-RE;

## SE RESUELVE:

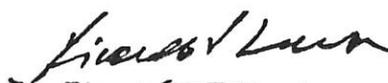
**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva N° 014-2017 ORH/RE "Prevención y atención de denuncias por hostigamiento sexual", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina General de Recursos Humanos realizar las acciones que correspondan para implementar y dar cumplimiento de lo dispuesto en la directiva señalada en el artículo precedente.

**Artículo 3.-** Disponer que la presente resolución y la directiva anexa sean publicadas en el portal institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores ([www.rree.gob.pe](http://www.rree.gob.pe)), para su difusión y cumplimiento.

Regístrese y comuníquese.



  
Ricardo Luna Mendoza  
Ministro de Relaciones Exteriores

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	1 de 17

## PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### 1. FINALIDAD

Establecer mecanismos de acción para la prevención y el procedimiento de atención de denuncias de actos que configuran hostigamiento sexual en el marco de las relaciones laborales o modalidades contractuales del Ministerio de Relaciones Exteriores (en adelante, MRE).

### 2. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación obligatoria para todo el personal del MRE - que incluye a la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú, sus Órganos del Servicio Exterior y su Órgano de Formación Profesional – independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

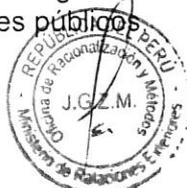
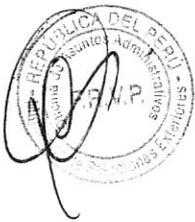
### 3. BASE LEGAL

#### Normas específicas

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

#### Normas generales

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará".
- Decreto Ley N° 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Aprueban el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- Decreto Supremo N° 130-2003-RE, Aprueban el Reglamento de la Ley del Servicio Diplomático de la República.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 016-2012-EF, Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.



0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b> Oficina General de Recursos Humanos	<b>Página</b> 2 de 17

- s) Decreto Supremo N° 030-2009-PCM, Aprueban el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.
- t) Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- u) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- v) Decreto Supremo N° 0009-88-RE, Estatuto del Servicio Administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- w) Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.
- x) Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

#### Normas institucionales

- a) Ley N° 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- b) Decreto Supremo N° 135-2010-RE, Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.

#### 4. DISPOSICIONES GENERALES

##### 4.1. Glosario de términos

Para efectos de lo dispuesto en la presente directiva, se utilizarán los siguientes términos:

##### a) Denuncia

Mecanismo mediante el cual el (la) presunto(a) hostigado(a), cualquier otro funcionario o servidor del MRE o un tercero ajeno a la institución formaliza la comunicación de uno o más supuestos hechos de hostigamiento sexual que ocurren en la entidad.

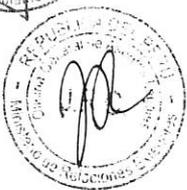
##### b) Denunciado(a)

Presunto(a) hostigador(a) – funcionario o servidor del MRE, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual – que dirige hacia otra persona comportamientos de naturaleza sexual no consentidos. Su supuesta responsabilidad por hostigamiento sexual eventualmente se determina y sanciona previo procedimiento administrativo disciplinario.

##### c) Denunciante

Quien formaliza ante la Oficina General de Recursos Humanos (en adelante, ORH), la comunicación de uno o más supuestos hechos de hostigamiento sexual que ocurren en la entidad.

Puede tratarse del (de la) presunto(a) hostigado(a) o víctima de hostigamiento sexual; de cualquier otro funcionario o servidor del MRE, incluso un tercero ajeno a la institución, que pone en conocimiento de la ORH que una presunta víctima sufre el hostigamiento sexual por parte de



0860

 <b>PERÚ</b> <b>Ministerio de Relaciones Exteriores</b>	<b>DIRECTIVA</b> <b>Nº 014-2017 ORH/RE</b>	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	3 de 17

un funcionario o servidor del MRE, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

**d) Hostigamiento sexual**

Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual - sea física, verbal, escrita o de similar naturaleza - no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Se manifiesta en dos tipos:

**i) Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual**

Realizado por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa para realizar actos de hostigamiento sexual en contra de otra.

**ii) Hostigamiento sexual ambiental**

Realizado por una o más personas hacia otra, con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

**e) Relación de autoridad**

Vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

**f) Relación de jerarquía**

Se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el puesto que ocupa dentro de la estructura organizacional del MRE.

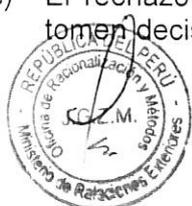
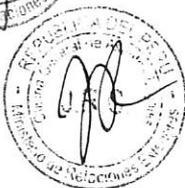
**g) Situación ventajosa**

Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida ni relación de jerarquía, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en el acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

**4.2. Elementos constitutivos del hostigamiento sexual**

4.2.1. Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) La conducta del (de la) hostigador(a): Acto de carácter o connotación sexual, sea físico, verbal, escrito o de similar naturaleza, explícito o implícito, que afecta el trabajo del (de la) hostigado(a), al interferir en su rendimiento laboral creando un ambiente de intimidación, hostil y ofensivo.
- b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: Condición a través de la cual la víctima de hostigamiento sexual accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- c) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual: Genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación



C860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	4 de 17

laboral, contractual o de otra índole. Es utilizado por el(la) presunto(a) hostigador(a) de forma explícita o implícita, como base para una decisión que tenga efectos directos o indirectos respecto de la situación del(de la) presunto(a) hostigado(a) en el centro laboral, sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, la remuneración o contraprestación, o cualquier otra decisión relativa al empleo, creando el(la) supuesto(a) hostigador(a) de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima de hostigamiento.

4.2.2. La reiterancia no es relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia y gravedad.

#### 4.3. Conductas del hostigamiento sexual

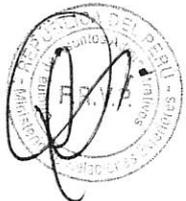
4.3.1. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas que se describen a continuación:

- a) Promesas explícitas o implícitas a la presunta víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exige, en forma explícita o implícita, una conducta no deseada por la presunta víctima, que atenten o agraven su dignidad.
- c) El ejercicio de actitudes de presión o intimidatorias hacia la presunta víctima con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir.
- d) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o la exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la presunta víctima.
- e) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la presunta víctima.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en los literales precedentes.

La lista de conductas detalladas en el párrafo precedente no es exclusiva ni excluyente. En el **Anexo 1** se presenta el "Listado de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual".

#### 4.4. Forma de presentar la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta de manera escrita o verbal.



C860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	5 de 17

**a) Denuncia escrita**

El(la) denunciante presenta ante el(la) Jefe(a) de la ORH - o dirige al correo institucional que se establezca y disponga específicamente para la recepción de denuncias de hostigamiento sexual que es administrado por la ORH - la comunicación escrita que debe cumplir indispensablemente con las formalidades detalladas en la presente directiva.

**b) Denuncia verbal**

El(la) denunciante se apersona ante el(la) Jefe(a) de la ORH para declararle verbalmente la ocurrencia de uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual. El(la) Jefe(a) de la ORH debe plasmar obligatoriamente los hechos manifestados por el(la) denunciante en el formato que constituye el **Anexo 2** "Formato de atención de denuncia verbal" de la presente directiva.

**4.5. Contenido de la denuncia**

4.5.1. Toda denuncia, verbal o escrita, debe contener indispensablemente la siguiente información:

**a) Identificación del(de la) denunciante**

a) Nombres y apellidos completos, b) Número de Documento Nacional de Identidad (DNI), c) Domicilio, d) Teléfono, e) Correo electrónico.

**b) Identificación del(de la) presunto(a) hostigador(a)**

a) Nombres y apellidos completos, b) Órgano o unidad orgánica donde labora o presta servicios; y, c) Cargo o puesto que ocupa en el MRE.

**c) Identificación del(de la) presunto(a) hostigado(a) o víctima de hostigamiento sexual**

a) Nombres y apellidos completos, b) Órgano o unidad orgánica donde labora o presta servicios; y, c) Cargo o puesto que ocupa en el MRE.

**d) Hechos**

Descripción detallada de los presuntos actos y hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, con las circunstancias de día, hora y lugar en que se produjeron.

4.5.2. La denuncia debe estar acompañada de los medios probatorios que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen. Adicionalmente, junto con la denuncia el denunciante puede solicitar que se disponga la adopción de medidas cautelares.

**4.6. Medios probatorios**

4.6.1. Buscan acreditar los hechos expuestos por el(la) denunciante y producir certeza en las autoridades a cargo del procedimiento de investigación preliminar.

4.6.2. Para efectos de la acreditación fehaciente de los hechos de toda denuncia, podrá presentarse, alternativamente, cualquiera de los medios probatorios siguientes:



0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	6 de 17

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados, en versión física o digitalizada.
- c) Registros físicos o magnéticos: cartas, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado, con connotación de hostigamiento sexual.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos o hechos de hostigamiento sexual.

#### 4.7. **Confidencialidad**

De conformidad con lo previsto en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 y en el literal e. del artículo 2 de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, la denuncia por hostigamiento sexual y todos los actos y documentos producto de su investigación preliminar tienen carácter confidencial. Para tal efecto, la ORH dispone y adopta las medidas de seguridad que correspondan.

#### 4.8. **De las acciones de la Oficina General de Recursos Humanos**

La ORH despliega las siguientes acciones:

- a) Informar y capacitar al personal del MRE (que incluye a la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú, sus Órganos del Servicio Exterior y su Órgano de Formación Profesional), y a quienes se incorporan a la entidad bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual, sobre las políticas y normas vigentes relativas a la prevención y contra el hostigamiento sexual.
- b) Realizar semestralmente, campañas de sensibilización y difusión para la prevención del hostigamiento sexual en el MRE, así como del procedimiento de la presente directiva, mediante la ejecución de talleres, encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras medidas.
- c) Coordinar constantemente con otras entidades de la administración pública especializadas en la temática a fin de asegurar mayores niveles de eficiencia en el logro de la actividad de prevención del hostigamiento sexual.
- d) Implementar los canales de recepción de denuncias para aquellos casos de hostigamiento sexual que acontecen en los Órganos del Servicio Exterior, Órganos Desconcentrados y el Órgano de Formación Profesional del MRE.

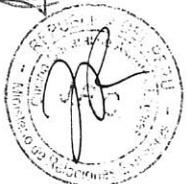
### 5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

#### 5.1. **Presentación de la denuncia**

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta de manera escrita o verbal (para este caso, ver **Anexo 2** "Formato de denuncia verbal"), ante el(la) Jefe(a) de la ORH.

#### 5.2. **Derivación de la denuncia**

Dentro del mismo día de su presentación, el(la) Jefe(a) de la ORH deriva la denuncia recibida al Despacho Viceministerial o a la Secretaria Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE,



0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b> Oficina General de Recursos Humanos	<b>Página</b> 7 de 17

según corresponda. Para dicho efecto, el(la) Jefe(a) de la ORH dispone la asignación de un código de identificación al expediente generado con la denuncia, al(a) denunciado(a) y al(a) denunciante.

**5.3. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de funcionario(a) del Servicio Diplomático de la República**

**5.3.1. Investigación previa y precalificación**

5.3.1.1. Recibida la denuncia, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República y su Reglamento y modificatorias, el Viceministro de Relaciones Exteriores puede alternativamente:

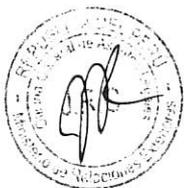
- a) De estimar que los hechos no revisten gravedad, instruir en forma debidamente fundamentada a la ORH el inicio de un procedimiento administrativo para la eventual imposición de una amonestación verbal, o de una amonestación escrita.
- b) Para un mayor esclarecimiento de los hechos, dentro del término de siete (7) días hábiles, instruir que la ORH lleve a cabo una investigación preliminar con el propósito de identificar, ubicar, acopiar y/o confirmar indicios, evidencias, pruebas y otros.
- c) Declarar no haber mérito para la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario mediante resolución debidamente fundamentada, con el consecuente archivamiento del caso.

5.3.1.2. De ocurrir el supuesto previsto en el literal b) del numeral precedente, la ORH realiza la investigación preliminar respectiva en un plazo que no puede exceder de sesenta (60) días hábiles, contados a partir del día siguiente en que el Viceministro instruyó su inicio. Dicho plazo puede ser prorrogado excepcionalmente por veinte (20) días hábiles adicionales.

5.3.1.3. Durante la investigación preliminar, la ORH puede disponer la realización de cualquiera de las diligencias previstas en el artículo 152-A del Reglamento de la Ley del Servicio Diplomático de la República, aprobado mediante Decreto Supremo N° 130-2003-RE y modificatoria.

5.3.1.4. Concluida la etapa de investigación preliminar, la ORH puede determinar, de ser el caso:

- a) Que existen indicios razonables para proceder con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario respectivo, de considerarse que la falta reviste de gravedad:



0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	8 de 17

En ese supuesto, eleva la solicitud de investigación correspondiente al Despacho Viceministerial.

- b) Que los hechos comunicados con la denuncia no revisten gravedad o mérito suficiente para iniciar procedimiento administrativo disciplinario:

En ese supuesto, eleva su informe de investigación correspondiente al Despacho Viceministerial, el que, de acoger lo opinado por la ORH puede disponer, alternativamente, entre:

- i. Instruir, en forma debidamente fundamentada, a la ORH para que proceda con el inicio de un procedimiento administrativo para la eventual imposición de una amonestación verbal, o de una amonestación escrita.
- ii. Declarar no haber mérito para la instauración del procedimiento administrativo disciplinario mediante resolución, con el consecuente archivamiento del caso. Dicha resolución, debidamente motivada, será notificada al denunciado y al denunciante.

### 5.3.2. Determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) presunto(a) hostigador(a)

La eventual determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) funcionario(a) del Servicio Diplomático de la República que presuntamente ha realizado actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República y su Reglamento y modificatorias.

### 5.4. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de servidor(a) sujeto(o) al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo el Decreto Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual

#### 5.4.1. Recepción de la denuncia

Si la denuncia no adjunta la documentación probatoria o indiciaria correspondiente, el(la) Secretario(a) Técnico(a) de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE debe requerirla al denunciante. En caso no reciba respuesta en un plazo máximo de tres (3) días hábiles con el material probatorio respectivo, puede declarar "no ha lugar a trámite" la denuncia.

#### 5.4.2. Investigación previa y precalificación

- 5.4.2.1. Recibida la denuncia con su documentación probatoria respectiva, la Secretaria Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE efectúa la investigación preliminar que corresponde, según lo



0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	9 de 17

dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y demás disposiciones que resulten aplicables.

5.4.2.2. Concluida la etapa de investigación, la Secretaria Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE emite el informe de precalificación, sustentando, de ser el caso:

- a) La procedencia de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario respectivo, identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos; o,
- b) La fundamentación de su archivamiento si se considera que no existen indicios o pruebas suficientes para dar lugar a la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario.

5.4.3. **Determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) presunto(a) hostigador(a)**

La eventual determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) servidor(a) sujeto(o) al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 1024, del Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo los alcances del Decreto Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual, que presuntamente ha realizado actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y demás disposiciones complementarias.

5.4.4. **Información sobre el estado de la denuncia**

La Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinario del MRE, informa al denunciante, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles siguientes a la interposición de la denuncia, sobre el estado de la misma.

5.5. **De las medidas cautelares:**

5.5.1. Con el propósito de asegurar la eficacia de la investigación preliminar y la protección de la presunta víctima de hostigamiento sexual, se pueden dictar medidas cautelares de carácter temporal.

5.5.2. La ORH, a solicitud del(de la) denunciante o por recomendación de la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinario del MRE o del Despacho Viceministerial, de ser el caso, dispone la adopción de la medida cautelar o las medidas cautelares que considere adecuadas para asegurar la integridad física y psicológica de la presunta víctima de hostigamiento sexual.

5.5.3. Las medidas cautelares que se pueden adoptar son las siguientes:

- a) Rotación del (de la) presunto(a) hostigador(a) o cualquier otra medida que genere su separación física del (de la) presunto(a) hostigado(a).



0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	10 de 17

- b) Rotación de la presunta víctima de hostigamiento sexual. Esta medida procede únicamente a solicitud del (de la) presunto(a) hostigado(a).
- c) Asistencia psicológica, psiquiátrica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- d) Cualquier otra medida que garantice la integridad física y psicológica de la presunta víctima de hostigamiento sexual.

## 6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### 6.1. Del reporte del estado de las denuncias

Trimestralmente la ORH elabora un reporte sobre el estado de las denuncias de hostigamiento sexual presuntamente cometidas por parte de funcionarios(as) del Servicio Diplomático de la República; y sobre las denuncias de hostigamiento sexual presuntamente cometidas por parte de servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratados bajo el Decreto Ley N° 25650, contratados bajo la Ley N° 29806 o sujetos a cualquier otra modalidad contractual, debidamente reportadas por la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinario del MRE.

### 6.2. Del registro del personal sancionado

La ORH elabora y mantiene actualizada una base de datos de carácter confidencial que debe contener el registro del personal de la entidad, bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual, que ha sido sancionado por hostigamiento sexual.

Asimismo, inscribe en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles que administra la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) las sanciones de destitución, despido o suspensión por causal de hostigamiento sexual del personal, bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual de la entidad. El referido Registro incluirá aquellas sanciones que a la fecha de aprobación de la presente Directiva no hayan sido rehabilitadas.

6.3. Todo aquello no previsto en la presente directiva se regulará por las normas complementarias vigentes sobre la materia.

## 7. RESPONSABILIDADES

Son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva todo el personal del MRE - que incluye a la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú, sus Órganos del Servicio Exterior y su Órgano de Formación Profesional - independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

Los funcionarios que conozcan la identidad de los involucrados en presuntos actos de hostigamiento sexual deben guardar la confidencialidad del caso, bajo responsabilidad.

La ORH es responsable de velar por el cumplimiento de lo previsto en la presente Directiva.

## ANEXOS

**Anexo 1** Listado de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual.

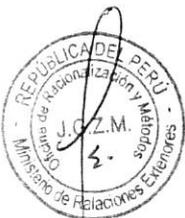


0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	11 de 17

- Anexo 2** Formato de denuncia verbal.
- Anexo 3** Diagrama de flujo de presentación de la denuncia.
- Anexo 4** Diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de funcionario(a) del Servicio Diplomático de la República.
- Anexo 5** Diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de servidor(a) sujeto(o) al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo el Decreto Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual.

C860



 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b> Oficina General de Recursos Humanos	<b>Página</b> 12 de 17

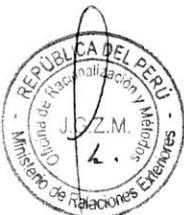
**ANEXO 1**

**LISTADO DE CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

1. Escritos con mensajes de contenido sexual.
2. Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
3. Bromas obscenas.
4. Preguntas, chistes, piropos o halagos de contenido sexual.
5. Conversaciones con términos de corte sexual.
6. Miradas lascivas reiteradas con contenido sexual.
7. Llamadas telefónicas de contenido sexual.
8. Propositiones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes.
9. Comentarios de contenido sexual o de la vida sexual del (de la) hostigado(a) o del (de la) hostigador(a).
10. Mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
11. Tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de similar naturaleza.
12. Insultos que estén relacionados con el sexo o insultos sexistas.
13. Comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona agraviada.



0860





 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b> Oficina General de Recursos Humanos	<b>Página</b> 14 de 17

El(la) denunciante adjuntó como medios probatorios<sup>1</sup> los siguientes:

1. ....  
.....  
.....
2. ....  
.....  
.....
3. ....  
.....  
.....

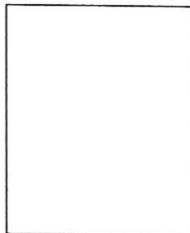
Asimismo, el(la) denunciante declaró bajo juramento que el(la) señor(a) (nombres y apellidos completos de la persona que tiene los medios probatorios)..... tiene en su poder los medios probatorios declarados (**sólo en caso no se cuente con las pruebas físicas**).

Finalmente, el (la) denunciante solicitó las siguientes medidas cautelares (**sólo en caso se hayan requerido**):

Detalle de la medida cautelar:

.....  
.....

-----  
FIRMA DEL (DE LA) JEFE (A) DE LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



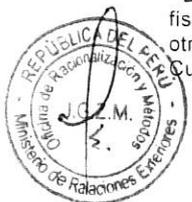
Huella Digital

-----  
FIRMA DEL (DE LA) DENUNCIANTE

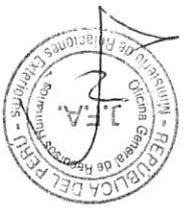
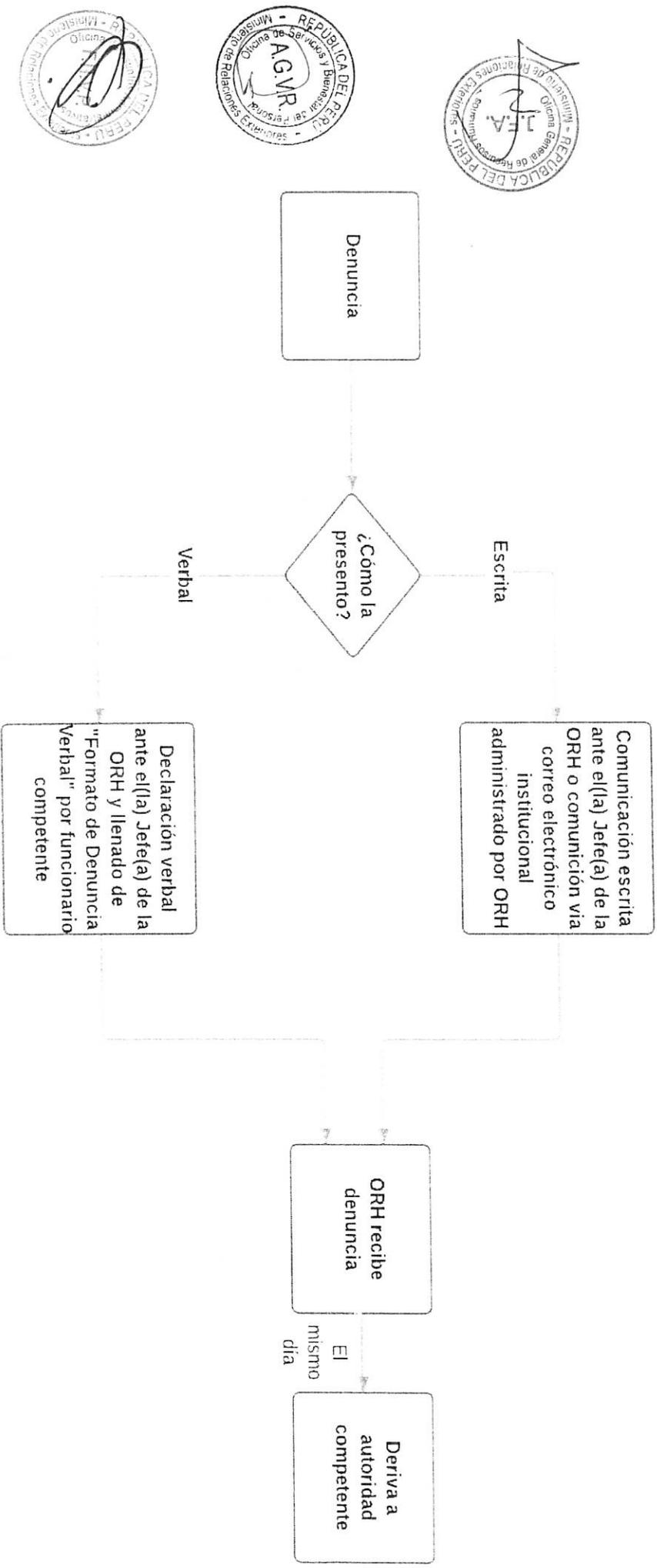
Fecha:.....  
Ciudad:.....  
Nombres y apellidos:.....  
DNI N°:.....  
Celular N°:.....  
Email:.....

<sup>1</sup> Las pruebas que pueden presentarse son: 1) Declaración de testigos, 2) Documentos públicos o privados, 3) Registros físicos o magnéticos: grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, entre otros. 4) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros; y, 5) Cualquier otro medio probatorio.

0860

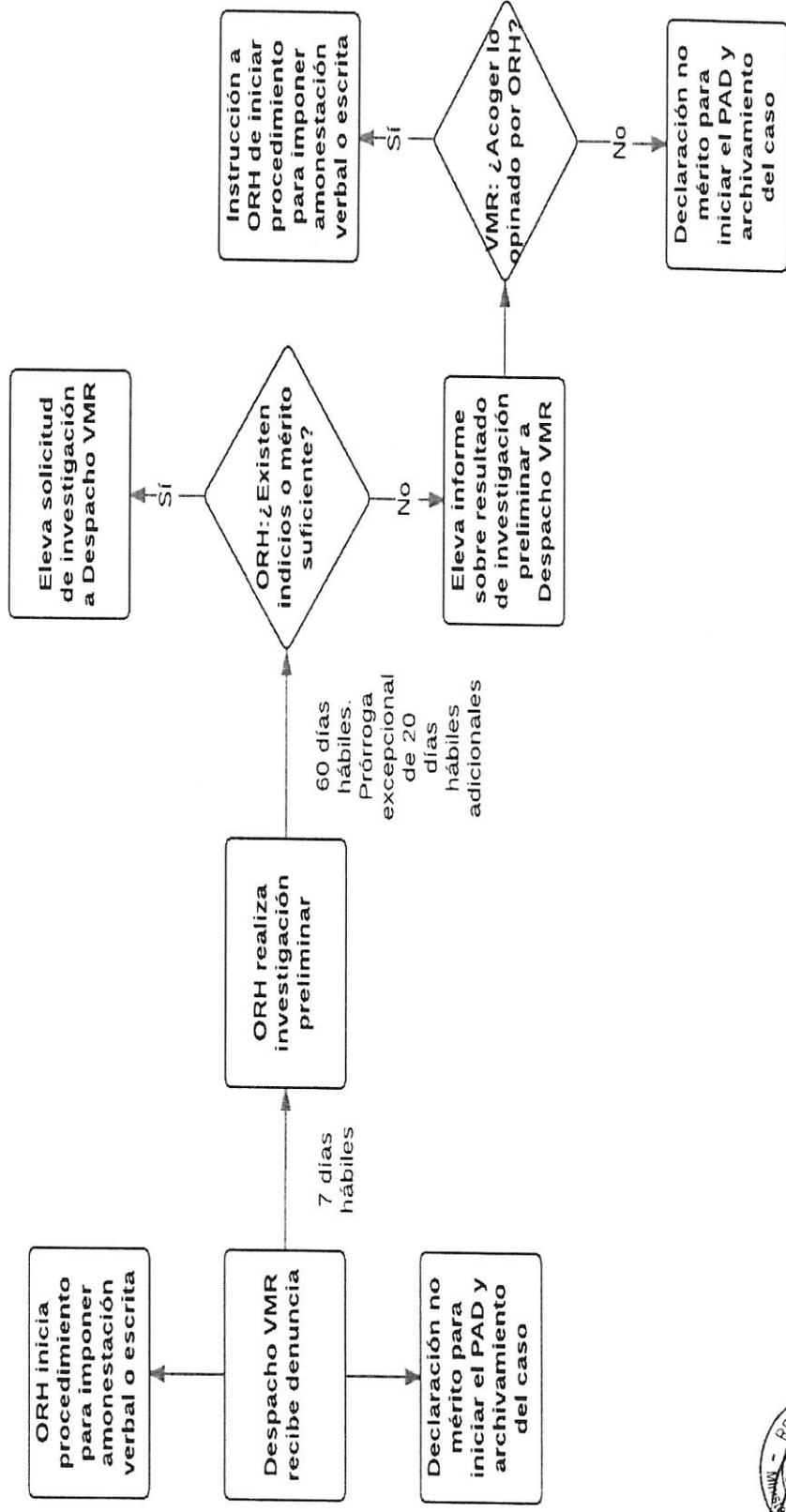


**DIAGRAMA DE FLUJO DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA**

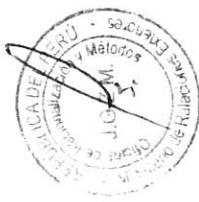


ANEXO 4

**DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESUNTAMENTE COMETIDO POR PARTE DE FUNCIONARIO(A) DEL SERVICIO DIPLOMÁTICO DE LA REPÚBLICA**

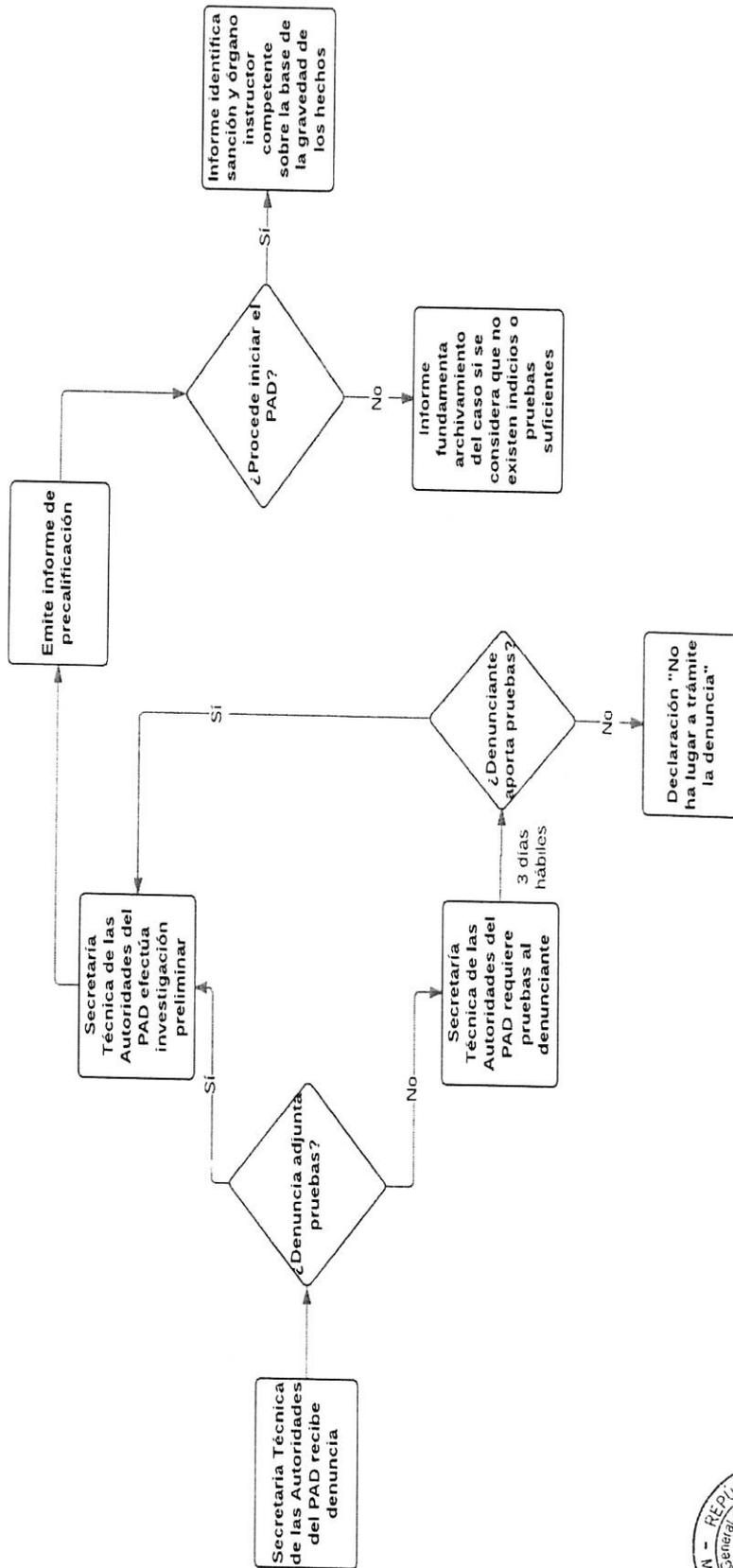


0860



**ANEXO 5**

**DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESUNTAMENTE COMETIDO POR PARTE DE SERVIDOR(A) SUJETO(O) AL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, AL DECRETO LEGISLATIVO N° 1024, AL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, CONTRATADO(A) BAJO EL DECRETO LEY N° 25650, CONTRATADO(A) BAJO LA LEY N° 29806 O SUJETO A CUALQUIER OTRA MODALIDAD CONTRACTUAL**



0860

