

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 1 de 34
---	---	---	--------------------------

PREVENCIÓN, ATENCIÓN DE DENUNCIAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. FINALIDAD

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

2. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de observancia 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; así como para las personas que prestan servicios a través de modalidades formativas en el MRE.

3. BASE LEGAL

Normas específicas

- a) Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- b) Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Normas generales

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Declaración Universal de Derechos Humanos.
- c) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará".
- e) Decreto Ley N.º 25650, que crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.
- f) Decreto Ley N.º 26113, Normas relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO.
- g) Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- h) Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- i) Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- j) Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre.
- k) Ley N.º 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.
- l) Ley N.º 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- m) Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- n) Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- o) Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- p) Decreto Legislativo N.º 295, Código Civil
- q) Decreto Legislativo N.º 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.
- r) Decreto Legislativos N.º 1038, Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N.º 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.
- s) Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 2 de 34
---	---	---	--------------------------

- t) Decreto Legislativo N.º 1401, Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.
- u) Decreto Legislativo N.º 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- v) Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- w) Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- x) Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 29245 y del Decreto Legislativo N.º 1038, que regulan los servicios de tercerización.
- y) Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- z) Decreto Supremo N.º 030-2009-PCM, aprueban el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N.º 1024.
- aa) Decreto Supremo N.º 016-2012-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- bb) Decreto Supremo N.º 009-2014-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Ley N.º 26113, modificado por Ley N.º 27687- Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO.
- cc) Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- dd) Decreto Supremo N.º 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- ee) Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ff) Decreto Supremo N.º 083-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- gg) Resolución Ministerial N.º 222-2019-TR, que aprueba documento denominado "Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo 'Trabaja sin Acoso'".
- hh) Resolución Ministerial N.º 223-2019-TR, que aprueba documento denominado "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público".
- ii) Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil".
- jj) Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-RE, que aprueba "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

Normas institucionales

- a) Ley N.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- b) Ley N.º 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	3 de 34

- c) Decreto Supremo N.º 0009-88-RE, Estatuto del Servicio Administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- d) Decreto Supremo N.º 130-2003-RE, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- e) Decreto Supremo N.º 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 o queja

Acción mediante la cual una persona – que puede ser el/la presunto/a hostigado/a, cualquier otro/a funcionario/a, servidor/a o persona que presta servicios a través de una modalidad formativa de servicios en el sector público del MRE o un/a tercero/a ajeno/a a la institución – comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad, sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan. También puede ser formulada de oficio.

La presente directiva utilizará indistintamente los términos denuncia o queja.

b) Denunciado(a)

Presunto/a hostigador/a – funcionario/a o servidor/a del MRE, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual, o persona que presta servicios a través de una modalidad formativa de servicios en el sector público – contra el/la que se presenta la denuncia por hostigamiento sexual. Su supuesta responsabilidad por hostigamiento sexual eventualmente se determina y sanciona previo procedimiento administrativo disciplinario, según el marco legal aplicable.

c) Denunciante

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

Puede tratarse de la víctima de hostigamiento sexual; de cualquier otro/a funcionario/a o servidor/a del MRE, o persona que presta servicios a través de una modalidad formativa de servicios en el sector público, incluso un/a tercero/a ajeno/a a la institución, que pone en conocimiento de la ORH que una presunta víctima sufre el hostigamiento sexual por parte de un/a funcionario/a o servidor/a del MRE, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual, o de una persona que presta servicios a través de una modalidad formativa de servicios en el sector público.

d) Hostigamiento sexual



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	4 de 34

Forma de violencia que se configura a través de 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 o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

e) Hostigado/a

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación con la entidad, ya sea laboral, contractual u otro.

f) Hostigador/a

Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral, contractual o modalidad formativa de servicio en el sector público.

g) Conducta de naturaleza sexual

Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

h) Conducta sexista

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

i) 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, esto es, un poder de influencia de una persona frente a otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia, en el marco de prestación de servicios, formación, capacitación y otras similares.

j) Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

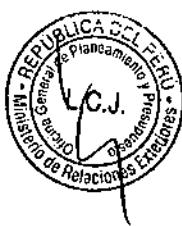
Conjunto de actos y diligencias que tienen como finalidad determinar la existencia o configuración de hechos o actos de hostigamiento sexual, conforme al marco legal vigente y aplicable sobre la materia, así como esclarecer la responsabilidad administrativa disciplinaria de quien es la parte denunciada.

k) Modalidades formativas

Se consideran modalidades formativas en el MRE a las prácticas preprofesionales, las prácticas profesionales; así como el Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO.

l) Revictimización

Actitudes o acciones que puedan generar un malestar o sufrimiento adicional en la víctima de hostigamiento sexual; por ejemplo: maltratos, cuestionamientos, menosprecio del caso, discriminación, obstaculización burocrática, denegación del servicio por falta de documentos, entre otros.



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	5 de 34

4.2. Principios para la prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual

Las acciones de prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el MRE se rigen por los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a esta materia:

a) Principio de dignidad y defensa de la persona

Las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

b) Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

c) Principio de igualdad y no discriminación por razones de género

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

d) Principio de respeto de la integridad personal

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

e) Principio de intervención inmediata y oportuna

Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

f) Principio de confidencialidad

La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 6 de 34
---	---	---	--------------------------

información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

g) Principio del debido procedimiento

Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la normativa que regula la investigación y sanción del hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

h) Principio de impulso de oficio

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.

i) Principio de informalismo

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

j) Principio de celeridad

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.

k) Principio de interés superior del niño, niña y adolescente

Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N.º 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

l) Principio de no revictimización

Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 7 de 34
---	---	---	--------------------------

m) Principio de perspectiva de la víctima razonable

Permite realizar un análisis de los hechos tomando en cuenta el género de la víctima. Se debe valorar la conducta del hostigamiento sexual desde las diferentes perspectivas que hombres y mujeres tienen sobre el tema, es decir, que algunas conductas que la mayoría pueden considerar aceptables, puede ser ofensivas para otros/as.

Los principios anotados rigen las acciones de prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual; sin perjuicio de la aplicación de los principios enunciados en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, los mismos que están relacionados al procedimiento administrativo y a la potestad sancionadora.

4.3. Enfoques

En la aplicación e interpretación de la normativa que regula la prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el MRE, se consideran los enfoques previstos en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N.º 27942, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP sin perjuicio de otros vinculados a la referida materia:

a) Enfoque de género

Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

b) Enfoque de interculturalidad

Herramienta que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural, y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

c) Enfoque de derechos humanos

Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

d) Enfoque de interseccionalidad

Herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 8 de 34
---	---	---	--------------------------

serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva a la implementación de acciones diferenciadas.

e) Enfoque intergeneracional

Herramienta que permite analizar y valorar la relación existente entre personas de diferentes generaciones y grupos etarios, aludiendo a los procesos que se gestan entre y dentro de ellas. Implica que las instituciones y distintos operadores/as tomen en consideración la edad como un criterio relevante en el análisis e implementación de acciones.

f) Enfoque centrado en la víctima

Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

g) Enfoque de discapacidad

Herramienta que permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Es así que, mediante el fomento de los derechos y la dignidad de las personas, y teniendo en cuenta los principios de diseño universal y accesibilidad, y otorgando los ajustes razonables, se eliminan dichas barreras.

4.4. Configuración del hostigamiento sexual

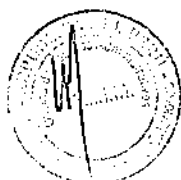
4.4.1. La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

4.4.2. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar de trabajo, ambientes formativos o similares.

4.5. Manifestaciones del hostigamiento sexual

4.5.1. El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las conductas que se describen a continuación:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	9 de 34

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual previsto en el artículo 4 de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

La lista de conductas detalladas en el párrafo precedente no puede ser entendida como exclusiva ni excluyente. En el **Anexo 1 “Ejemplos de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual”**, se presentan ejemplos de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual.

4.6. De la denuncia

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

a) Denuncia escrita

El/la denunciante presenta ante el/la Jefe/a de la ORH - o dirige al correo institucional denunciashostigamiento@ree.gob.pe - la comunicación escrita, preferentemente, conforme al **Anexo 2 “Formato de denuncia de hostigamiento sexual”**.

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, o quien éste/a designe, debe plasmar obligatoriamente los hechos manifestados por el/la denunciante en el **Anexo 2 “Formato de denuncia de hostigamiento sexual”**.

4.6.2. La denuncia por actos de hostigamiento sexual también puede ser formulada de oficio por la ORH o por la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE (en adelante, STPAD del MRE) cuando toman conocimiento, con información que previamente ha sido ampliada y corroborada, de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual. Dicha denuncia formulada de oficio por la ORH o por la STPAD del MRE, deberá contener como mínimo la identificación de la presunta víctima y hostigador/a; así como el contexto de los hechos en los cuales se habría producido el acto de hostigamiento sexual.

4.6.3. Adicionalmente, junto con la denuncia, el/la denunciante puede solicitar que se disponga la adopción de medidas de protección, sin perjuicio de que éstas se dispongan de oficio de acuerdo al numeral 4.15.2 de esta directiva.

4.7. Medios probatorios

0209

	PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 10 de 34
--	--	----------------------------------	---	--------------------

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

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

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados, en versión física o digitalizada.
- Registros físicos o magnéticos: cartas, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, mensajes de WhatsApp, fotografías, entre otros.
- Informe/s psicológico/s, psiquiátrico/s, forenses, grafotécnico/s, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos o hechos de hostigamiento sexual.

4.7.3. La sola declaración de la presunta víctima constituye un medio probatorio. Para la valoración de su declaración, y que ésta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

- Debe observarse la uniformidad en la declaración, así como la coherencia y solidez del relato.
- El órgano encargado de la investigación puede adoptar, de oficio, las acciones para alcanzar una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.

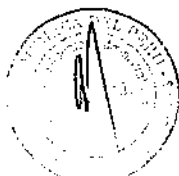
4.7.4. Sin perjuicio de los medios probatorios que pueda presentar el/la denunciante, el órgano encargado de la investigación puede solicitar la disposición de medios probatorios de oficio tales como: requerir las grabaciones de cámaras de videovigilancia, la exhibición del registro de correos electrónicos, la declaración de testigos, entre otros.

4.7.5. La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.

8. Confidencialidad

4.8.1. De conformidad con lo previsto en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la denuncia por hostigamiento sexual y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa, sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial. La publicidad solo procede para la resolución o decisión final de acuerdo a la normatividad sobre la materia, guardando reserva de la identidad de la víctima salvo solicitud expresa de lo contrario.

4.8.2. La ORH y la STPAD del MRE tienen la obligación de tomar las siguientes medidas de confidencialidad:



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 11 de 34
---	--	---	----------------------------------

- Asegurar que sólo el/la denunciado/a y el personal de la entidad que participa del procedimiento de investigación y sanción (ORH, Secretario/a Técnico/a, Órgano Instructor y Órgano Sancionador) tenga acceso al expediente de denuncia. El/la denunciante, según lo establecido en el artículo 101 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, es un/a tercero/a colaborador/a de la Administración Pública y no es parte del procedimiento administrativo disciplinario.
- Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

4.9. Comunicaciones durante el procedimiento de investigación y sanción

4.9.1. Los/as miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el MRE, así como cualquier otro/a servidor/a de la entidad, deben comunicarse con la presunta víctima a través de los canales formalmente establecidos para ello, lo cual incluye el uso de las tecnologías de la información.

4.9.2. La STPAD del MRE brinda una respuesta a la/el denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y una respuesta al término del procedimiento disciplinario. La comunicación que se realice debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

4.10. Tratamiento a la víctima de hostigamiento sexual

Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados/as en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en la materia, como por ejemplo, en el *Anexo N.º 04 "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual"* de los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE, con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización.

4.11. De las acciones de la Oficina General de Recursos Humanos

La ORH, en su calidad de órgano encargado de la gestión de los recursos humanos en el MRE, tiene a su cargo la ejecución de las siguientes acciones:

- Brindar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, contractual, formativa u otra relación de autoridad o dependencia; con el propósito de sensibilizar sobre la importancia de combatirlo, identificar situaciones de hostigamiento sexual y socializar información sobre los canales de atención de las denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la entidad.
- Gestionar la planificación, ejecución y evaluación de una (1) capacitación anual especializada para el personal de la ORH, de la STPAD, de la Comisión Disciplinaria del Servicio Diplomático de la República y los demás servidores involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual en la entidad, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	12 de 34

en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

- c) Ejecutar un (1) diagnóstico anual respecto a posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan con la finalidad de implementar medidas de prevención y mantener un ambiente laboral libre de violencia.
- d) Recibir las denuncias y/o quejas, brindando orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento de investigación y sanción, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
- e) Poner a disposición de la presunta víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica, más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- f) Dictar medidas de protección, de oficio o a solicitud, a favor de la presunta víctima; así como a favor del/de la denunciante y de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- g) Informar semestralmente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, SERVIR) el número de denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realizará en los meses de julio y diciembre, respectivamente, a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
- h) Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.
- i) Realizar campañas periódicas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual, tales como, colocar en lugares visibles de la entidad información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual, así como cuáles son las manifestaciones que constituirían hostigamiento sexual, con especial énfasis en las sanciones por su comisión, entre otras. Para ello, puede coordinar con el Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza permanente, denominado "Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género", creado mediante Resolución Ministerial N.º 0566-2017-RE, de 16 de agosto de 2017.
- j) Establecer alianzas y/o mecanismos de coordinación con las entidades gubernamentales y no gubernamentales para adoptar acciones con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

4.12. De las funciones de la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE

La STPAD del MRE está a cargo de llevar a cabo la investigación preliminar y presta apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el conjunto de acciones orientadas a determinar la existencia o configuración de hostigamiento sexual, y la consecuente responsabilidad administrativa del/de la denunciado/a, y la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

La STPAD tiene entre sus funciones:

- a) Realizar el procedimiento de investigación preliminar y el consecuente Informe de Precalificación, en los plazos previstos en la

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 13 de 34
---	---	---	---------------------------

Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP.

- b) Brindar asistencia técnica a los órganos instructores y sancionadores del procedimiento administrativo disciplinario.
- c) Informar a SERVIR respecto de las sanciones impuestas por hostigamiento sexual, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la notificación de la resolución que impone sanción. Dicho informe se realiza a través del registro de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC; para ello, el MRE deberá precisar que la causal de sanción es el hostigamiento sexual.
- d) Brindar respuesta al/a la denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de interpuesta la denuncia y una repuesta al término del procedimiento disciplinario. La comunicación debe asegurar la reserva de la identidad de la presunta víctima.

4.13. De las acciones del Comité de Investigación

4.13.1. De conformidad con los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 144-2019-SERVIR-PE, para la atención de los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde las modalidades formativas en el MRE (es decir, las personas que realizan prácticas preprofesionales, las prácticas profesionales; así como el Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO) se conforma un Comité de Investigación.

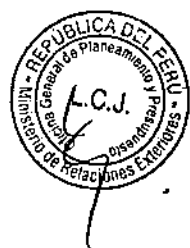
4.13.2. Dicho Comité de Investigación tiene como responsabilidad desplegar las siguientes acciones:

- a) Llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados conforme a los plazos establecidos.
- b) Cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, mediante su Informe de Investigación, propone al área correspondiente las medidas correctivas o necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento sexual.
- c) Poner en conocimiento de la ORH su Informe de Investigación, cuando determine la configuración de actos de hostigamiento sexual, para que aquella, en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, informe al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a fin de que actúen conforme a sus funciones, si se verifican indicios de la comisión de un delito; así como al Centro de Formación Profesional y/o al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

4.14. De las acciones del personal del MRE

El personal del MRE con relación laboral, vínculo contractual o modalidad formativa de servicio en el sector público, tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Participar activa y obligatoriamente en las acciones de prevención que realice la ORH.



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	14 de 34

- b) Hacer uso de los canales de denuncia en la entidad o a través de SERVIR.

4.15. De la atención a la víctima de hostigamiento sexual en el MRE

4.15.1. Atención médica y psicológica

La ORH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a los servicios públicos o privados de salud a los que esta tenga acceso.

Los servicios públicos que son comunicados a la presunta víctima, como mínimo, son:

- Centros Emergencia Mujer - CEM
- Centros de atención de EsSalud
- Centros de atención del Ministerio de Salud

El informe que se emita como resultado de la atención médica y/o psicológica, podrá ser incorporado al procedimiento y considerado como parte de los medios probatorios, solo si la víctima lo autoriza.

4.15.2. Medidas de protección

Desde que se interpuso la denuncia o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, la ORH cuenta con un plazo máximo de tres (3) días hábiles para dictar medidas de protección a favor de la víctima, y de ser el caso, de sus dependientes; así como de la persona denunciante (distinta a la víctima) y los testigos. Estas medidas se otorgan de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.

Las medidas de protección pueden ser las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Evitar coincidencias en reuniones o posibilidad de encuentro en zonas comunes.
- Modificación en el horario de ingreso y/o salida de la víctima.
- Justificación de las eventuales inasistencias y/o tardanzas de la víctima.
- Solicitud al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, a requerimiento de la víctima, para la emisión de una orden que impida que el/la presunto/a hostigador/a se acerque o esté próximo/a a la víctima o a su entorno familiar.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

En ningún caso se considera una medida de protección válida proponer a la víctima tomar vacaciones cuando esta no lo ha solicitado o requerir su renuncia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 36 del Reglamento de la Ley N.º 27942, aprobado por



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 15 de 34
---	--	---	---------------------------

Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP sobre nulidad de despido e impedimento de no renovación.

La ORH también puede dictar de oficio determinadas medidas de protección a favor de la persona denunciante (distinta a la presunta víctima) o testigo/s, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

Las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, a pedido de parte o de oficio, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el Órgano Sancionador puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

En el supuesto que el presunto hostigador/a pertenezca a alguna empresa que brinda servicios en el MRE, también se deben adoptar medidas de protección a favor de la presunta víctima; y, de ser el caso, a favor de la persona denunciante y los/las testigos.

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 de hostigamiento sexual"**), por la presunta víctima u otra persona que tenga conocimiento del hecho, ante el/la Jefe/a de la ORH. Asimismo, puede ser formulada de oficio por la ORH o la STPAD del MRE.

En el caso de que la denuncia sea presentada por escrito ésta debe realizarse, preferentemente, en el formato del **Anexo 2 "Formato de denuncia de hostigamiento sexual"** de la presente directiva. En caso se realice de forma verbal, el/la Jefe/a de la ORH o el/la servidor/a a cargo de su atención que aquel/aquella disponga, deberá registrar la información de el/la denunciante en el citado **Anexo 2 "Formato de denuncia de hostigamiento sexual"**.

Las denuncias presentadas de manera anónima deberán contener al menos la identificación de la víctima, el/la hostigador/a y el contexto de los hechos en los cuáles se habría producido el acto de hostigamiento sexual. Las denuncias anónimas deberán entenderse como una forma de inicio de las investigaciones de oficio a cargo de la STPAD del MRE.

5.2. Derivación de la denuncia

Dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de recibida la denuncia, o desde que tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, el/la Jefe/a de la ORH la deriva al Despacho Viceministerial o a la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE, según corresponda. Para dicho efecto, el/la Jefe/a de la ORH dispone la



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	16 de 34

asignación de un código de identificación al expediente generado con la denuncia, al/a la denunciado/a y al/a la denunciante.

Recibida la denuncia, en un plazo no mayor de un (1) día hábil, la ORH pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y/o psicológica conforme a lo anotado en el numeral 4.15.1 de la presente directiva. Asimismo, dentro de un plazo que no exceda de tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, la ORH dicta las medidas de protección respectivas, según lo anotado en el numeral 4.15.2 del presente documento (**Ver Anexo 3 "Diagrama de flujo de presentación de la denuncia"**).

Si la STPAD del MRE toma conocimiento directo de la denuncia, informa dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas al/a la Jefe/a de la ORH para que adopte las medidas de protección correspondientes.

En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el/la titular de la ORH o el/la Secretario/a Técnico/a de la STPAD del MRE o integrantes de la misma, la denuncia se interpone ante su inmediato superior o quien haga sus veces. El/la presunto/a hostigador/a debe abstenerse de participar en la investigación. La abstención se tramita de conformidad con lo previsto en los artículos 99 al 105 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.

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. Para un mayor esclarecimiento de los hechos, dentro del término de un (1) día hábil de recibida la denuncia, el Viceministro de Relaciones Exteriores instruye a la ORH para que lleve a cabo una investigación preliminar con el propósito de identificar, ubicar, acopiar y/o confirmar indicios, evidencias, pruebas y otros (**Ver 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"**).

5.3.1.2. La ORH realiza la investigación preliminar respectiva en un plazo que no puede exceder de quince (15) días calendarios, contados a partir del día siguiente en que el Viceministro de Relaciones Exteriores instruyó su inicio, bajo responsabilidad. Durante esta etapa, de ser el caso, de oficio o a pedido de parte, la ORH gestionará las medidas de protección correspondientes a las que se hace mención en el numeral 4.15.2 de la presente directiva.

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.º 130-2003-RE, como son:



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	17 de 34

- a) Visitas de inspección o de constatación.
- b) Declaraciones o entrevistas.
- c) Recopilación de las informaciones que permitan el esclarecimiento de los hechos.
- d) Verificación documental.
- e) Otras que resulten necesarias.

5.3.1.4. Si durante la investigación, se requiere entrevistar al/la denunciante, el funcionario competente en la ORH orienta su actuación conforme el Anexo N.º 04 "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual" de los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".

5.3.1.5. 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; en ese supuesto, eleva la solicitud de investigación correspondiente al Despacho Viceministerial, el que puede disponer, en el plazo de diez (10) días calendario, instruir en forma debidamente fundamentada a la ORH para que notifique a la Comisión Disciplinaria del Servicio Diplomático de la República (SDR) y al/a la funcionario/a procesado/a el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario. En dicha comunicación al/ a la funcionario/a procesado/a, la ORH le informa que tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos.

El procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Comisión Disciplinaria no podrá extenderse por un plazo mayor de veinticinco (25) días calendario. El incumplimiento de los plazos indicados, implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento.

La Comisión Disciplinaria del SDR elevará su Informe Final recomendando la imposición de una sanción; con eventuales medidas de protección, o el archivamiento del caso; en ambas situaciones el Despacho Viceministerial contará con cuatro (4) días calendario para la emisión de la Resolución Viceministerial correspondiente.

Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, la cual debe estar sustentada en la Resolución Viceministerial respectiva, podrá extenderse por un plazo máximo de quince (15) días calendario.



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	18 de 34

En este supuesto, si el Despacho Viceministerial instruye dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y verifica indicios de la comisión de un delito, la ORH informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión de la instrucción del Despacho Viceministerial a la ORH para que notifique a la Comisión Disciplinaria del Servicio Diplomático de la República (SDR) y al/a la funcionario/a procesado/a el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

- 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 preliminar al Despacho Viceministerial, el que puede disponer, entre:
- Instruir, alternativamente, el inicio de los procedimientos disciplinarios de Amonestación Verbal o Escrita, según corresponda.
 - Declarar no haber mérito para la instauración del procedimiento administrativo disciplinario mediante resolución debidamente motivada, con el consecuente archivamiento del caso. Dicha resolución 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.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 130-2003-RE.

5.3.2.1. El procedimiento administrativo disciplinario, se inicia por Resolución Viceministerial, que deberá notificarse al funcionario procesado de manera personal dentro del término de setenta y dos (72) horas desde la fecha de su expedición. Dentro del mismo plazo, dicha Resolución Viceministerial deberá ser notificada a la Comisión Disciplinaria del SDR a la que hace mención el artículo 58 de la Ley N.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.

5.3.2.2. La Comisión Disciplinaria del SDR es la encargada de efectuar las investigaciones, solicitar los informes respectivos, examinar las pruebas presentadas y elevar un informe al Viceministro de Relaciones Exteriores, recomendando, de ser el caso, las sanciones que sean de aplicación o el archivamiento del caso.



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 19 de 34
---	---	---	---------------------------

5.3.2.3. La Comisión Disciplinaria del SDR, luego de que el funcionario haya hecho uso de su derecho de defensa, examinará las pruebas en que se sustenta el caso y elevará su informe final, el cual deberá estar debidamente fundamentado en base a los hechos y a la normativa aplicable, al Viceministro de Relaciones Exteriores. Dicho informe final, de conformidad con lo previsto en el artículo 161 del Reglamento de la Ley N.º 28091, aprobado por Decreto Supremo N.º 130-2003-RE, deberá contener lo siguiente:

- Una exposición de los hechos, debidamente documentada;
- Una exposición de las investigaciones realizadas;
- Las pruebas de cargo y descargo actuadas;
- Las conclusiones y recomendaciones; y,
- La base y fundamentación legal de sus conclusiones y recomendaciones.

5.3.2.4. El Viceministro de Relaciones Exteriores resolverá en primera instancia, constituyendo el Ministro de Relaciones Exteriores la segunda y última instancia administrativa, salvo las excepciones establecidas por Ley.

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

5.4.1. Investigación preliminar

Durante la investigación preliminar, la STPAD del MRE debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Precalificación (Ver **Anexo 5 "Diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de servidor/a sujeto/a al Decreto Legislativo N.º 276, al Decreto Legislativo N.º 1024, al Decreto Legislativo N.º 1057, contratado/a bajo el Decreto Ley N.º 25650, contratado/a bajo la Ley N.º 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual"**).

La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas.

Durante la investigación preliminar, la STPAD del MRE puede solicitar que se actúen otros medios de prueba, como por ejemplo:

- Tomar las declaraciones de compañeros/as de trabajo u otras personas del entorno laboral.
- Solicitar el informe psicológico de la presunta víctima.
- Solicitar copia de los correos electrónicos y/o mensajes intercambiados entre la presunta víctima y el hostigador/a.



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 20 de 34
---	---	---	---------------------------

- Solicitar, en caso hubiera, videos de vigilancia.

La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica, por sí mismo, el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar. De ese modo, la declaración de la presunta víctima constituye un medio probatorio y debe valorarse en mérito a lo previsto en el numeral 4.7.3 de la presente directiva para que pueda constituir, por sí mismo, un indicio razonable para la apertura del procedimiento.

Si durante la investigación, el/la Secretario/a Técnico/a del STPAD del MRE requiere entrevistar al/la denunciante, orienta su actuación conforme el Anexo N° 04 "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual" de los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL en las Entidades Públicas".

5.4.2. Informe de Precalificación

La STPAD del MRE emite el Informe de Precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia o desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

Si la STPAD del MRE aprecia que existen indicios razonables o aparentes de la configuración del hostigamiento sexual, debe recomendar el inicio de procedimiento a fin que la autoridad respectiva continúe con la instrucción. La STPAD tiene un plazo máximo de un (1) día hábil para notificar del Informe de Precalificación al Órgano Instructor, conjuntamente con los antecedentes que lo originaron.

5.4.3. Deber de informar al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú

En los casos en los que el Informe de Precalificación recomiende dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y se verifique indicios de la comisión de un delito, la STPAD del MRE informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú para que estos actúen conforme a sus funciones. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas computadas a partir de la emisión del Informe de Precalificación.

5.4.4. Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

El PAD tiene una duración máxima de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario. El incumplimiento de los plazos antes indicados implica responsabilidad administrativa, más no la caducidad o prescripción del procedimiento.

5.4.4.1. Fase Instructiva

Se encuentra a cargo del Órgano Instructor determinado en el Informe de Precalificación y comprende las acciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria de el/la denunciado/a.



0209

 PERU Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	21 de 34

Recibido el Informe de Precalificación, el Órgano Instructor determinado cuenta con el plazo máximo de cinco (5) días hábiles para emitir el acto que dispone el inicio del PAD y notificar a el/la denunciado/a, del acto que dispone el inicio del referido procedimiento.

Mediante el acto de inicio del PAD se debe brindar al investigado el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos, los cuales podrán ser prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral.

Vencido el plazo para la presentación de los descargos, el Órgano Instructor cuenta con un plazo máximo de diez (10) días calendarios para emitir, y elevar al Órgano Sancionador correspondiente, el informe en el que se pronuncia sobre la existencia o no de la falta de hostigamiento sexual imputada a el/la denunciado/a, debiendo recomendar la sanción que debe ser impuesta o el archivo del caso, según corresponda.

5.4.4.2. Fase Sancionadora

Una vez recibido el informe del Órgano Instructor, el Órgano Sancionador correspondiente cuenta con cinco (5) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. Dicho plazo incluye la notificación del informe del Órgano Instructor al/la denunciado/a, la programación del informe oral en caso haya sido solicitada por el/la denunciado/a (indicando lugar, fecha y hora) y la emisión del pronunciamiento (resolución) sobre la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o, en su defecto, para declarar no ha lugar y disponer el archivamiento del caso.

El pronunciamiento (resolución) que emita el Órgano Sancionador correspondiente, debe ser notificado a el/la denunciado/a, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles de haber sido emitido.

5.5. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido entre o desde personas bajo modalidades formativas

5.5.1. En los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde las modalidades formativas en el MRE, el procedimiento de investigación y sanción tiene por finalidad determinar si se ha configurado el acto de hostigamiento sexual y dictar medidas correctivas necesarias para evitar posteriores actos de igual o similar naturaleza, protegiendo a la presunta víctima durante el desarrollo del mismo y garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

5.5.2. La denuncia se presenta ante la ORH conforme a lo previsto en el numeral 5.1 de la presente Directiva (Ver Anexo 6 "Diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido entre o desde personas bajo modalidades formativas").



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 22 de 34
---	---	---	---------------------------

- 5.5.3. La atención médica y psicológica de la presunta víctima se realiza conforme al procedimiento y plazo previsto en el numeral 4.15.1 de la presente Directiva.
- 5.5.4. La ORH, de oficio y/o a petición de parte, y dentro del plazo previsto en el numeral 4.15.2 de la presente Directiva, puede dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima o, de ser estrictamente necesario, a favor de la persona denunciante, testigos, o sus dependientes, siempre y cuando para éstos últimos casos resulten estrictamente necesarias a fin de garantizar su colaboración con la investigación.
- 5.5.5. Las medidas de protección a favor de la presunta víctima pueden ser:
- Cambio o solicitud de cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ésta.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.
- 5.5.6. En ningún caso se considera como medida de protección válida proponer a la presunta víctima hacer uso de su descanso físico subvencionado, ni solicitar su renuncia.
- 5.5.7. En el plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocido el hecho o de recibida la denuncia, la ORH conforma un Comité de Investigación, el cual estará integrado por dos (2) representantes de la ORH y uno (1) del área usuaria en la cual viene desempeñando sus labores la presunta víctima. Uno de los representantes de la ORH es el/la Jefe/a que esté a cargo de dicho órgano de apoyo. El otro representante de la ORH es un/a servidor/a designado por el Jefe de la ORH, con funciones vinculadas al Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales o a Procedimiento Administrativo Disciplinario, de preferencia, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual. El representante del área usuaria es el/la directivo/a titular de la misma o quien éste/a designe.
- 5.5.8. El procedimiento de investigación inicia cuando la denuncia, remitida por la ORH, es recibida por el Comité de Investigación, lo cual se realiza en un plazo máximo de (1) día hábil, contado a partir de la conformación del Comité.
- 5.5.9. El Comité de Investigación informa a la persona denunciada sobre el inicio de las investigaciones, en el plazo de un (1) día hábil contado a partir de recibida la denuncia, solicitándole que realice sus descargos en el plazo de cinco (5) días hábiles.
- 5.5.10. El Comité de Investigación cuenta con el plazo máximo de quince (15) días calendario, contados a partir de recibida la denuncia, para emitir un Informe de Investigación, conforme al modelo del Anexo 7 "Estructura de Informe de investigación (Comité de Investigación)", en el cual resuelve el caso proponiendo al área competente las medidas correctivas y de protección de la presunta



0209

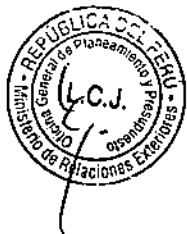
	PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 23 de 34
--	--	----------------------------------	---	--------------------

víctima, o de lo contrario, el archivo del caso. Dicho informe, es puesto en conocimiento de la ORH para su traslado al/la denunciado/a y al presunto/a hostigado/a.

5.5.11. En caso el Comité de Investigación determine que existió hostigamiento sexual, la ORH informa al Ministerio Público o a la Policía Nacional del Perú, para que estos actúen conforme a sus funciones, si se verifican indicios de la comisión de un delito; así como al Centro de Formación Profesional y/o al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. El plazo máximo para esta comunicación es de veinticuatro (24) horas desde la emisión del Informe de Investigación.

6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 6.1. En el supuesto que el presunto hostigador pertenezca a alguna empresa que brinda servicios en el MRE, a través de tercerización, se deberá dar aviso a la empresa empleadora correspondiente; sin perjuicio de que el hecho sea puesto en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú si se verifican indicios de la comisión de un delito.
- 6.2. Aquel funcionario o servidor de la entidad que, estando encargado y teniendo competencia, no hubiera adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos que configuren hostigamiento sexual, será responsable penal y/o administrativamente, según corresponda.
- 6.3. Sin perjuicio de la sanción impuesta al/ a la denunciado/a, previo procedimiento administrativo disciplinario, la víctima está facultada para iniciar en la vía civil y/o penal el proceso judicial correspondiente.
- 6.4. Cuando la denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada y queda acreditada la mala fe del/de la denunciante, la persona a quien se le imputan los hechos en la denuncia podrá interponer las acciones pertinentes judicial y administrativamente.
- 6.5. Al tomar contacto con una presunta víctima de hostigamiento sexual, los/as involucrados en el procedimiento de denuncia, atención, investigación y sanción, deben guiar su actuación conforme a los parámetros establecidos en el Anexo N.º 04 "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual" de los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL en las Entidades Públicas", con la finalidad de evitar cualquier situación que pudiera generar su revictimización. Dicho Anexo N.º 04 constituye el Anexo 8 "Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual" de la presente directiva.
- 6.6. Los aspectos no previstos en la presente Directiva se rigen supletoriamente, en lo que sean compatibles, por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil"; Resolución Ministerial N.º 223-2019-TR, que aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 24 de 34
---	---	---	---------------------------

Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas”; así como la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, y otros instrumentos normativos sobre la materia.

- 6.7. En la medida de lo posible, se deberán adoptar medidas específicas para garantizar la composición paritaria de los órganos y/o comisiones encargadas de la investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual.
- 6.8. A fin de garantizar la celeridad de los procedimientos y de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos, se adoptarán las medidas necesarias para asegurar el buen funcionamiento de los órganos de investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual, tales como descarga laboral o incorporación permanente o temporal de nuevos integrantes a dichos órganos.
- 6.9. Para aquellos casos en que la presunta víctima u hostigador/a se encuentre en un Órgano Desconcentrado en el Perú o en un Órgano del Servicio Exterior, se deberá tomar especial atención a los principios de informalismo, celeridad y no revictimización.

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.

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

ANEXOS

- Anexo 1** Ejemplos de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual.
- Anexo 2** Formato de denuncia de hostigamiento sexual.
- 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/a al Decreto Legislativo N.º 276, al Decreto Legislativo N.º 1024, al Decreto Legislativo N.º 1057, contratado/a bajo el Decreto Ley N.º 25650, contratado/a bajo la Ley N.º 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual.
- Anexo 6** Diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido entre o desde personas bajo modalidades formativas.



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	25 de 34

Anexo 7 Estructura de Informe de Investigación (Comité de Investigación).

Anexo 8 Protocolo de Actuación para la Atención de Denuncias y Entrevista con Víctimas de Hostigamiento Sexual.



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	26 de 34

ANEXO 1

EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Mensajes de contenido sexual a través de cualquier medio.
2. Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
3. Bromas obscenas o sexistas.
4. Preguntas, chistes, piropos o halagos de contenido sexual o sexista.
5. Comentarios sexistas.
6. Conversaciones con términos de corte sexual o sexista.
7. Cambiar los temas de discusión laborales a temas sexuales.
8. Narrar historias de naturaleza sexual.
9. Miradas lascivas o gestos con contenido sexual.
10. Llamadas telefónicas o videollamadas de contenido sexual o sexista.
11. Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas.
12. Comentarios de contenido sexista o sexual o de la vida sexual del/de la hostigado/a o del/de la hostigador/a.
13. Preguntar sobre las fantasías, historia o preferencias sexuales de la persona.
14. Mostrar dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros, de similar naturaleza.
15. Tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmeo, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de similar naturaleza.
16. Insultos que estén relacionados con el sexo o insultos sexistas.
17. Comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona agredida.
18. Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño.
19. Masajes en el cuello.
20. Tocar el cuerpo, cabello o ropa de otra persona.
21. Dar regalos personales.
22. Seguir a una persona.
23. Quedarse mirando a alguien persistentemente.



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	27 de 34

ANEXO 2

FORMATO DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ciudad de, a los días del mes de

Yo,,
 identificado/a con DNI N.º..... y con domicilio en
 me presento ante usted con la finalidad de presentar una denuncia por hostigamiento sexual contra:
 (nombres y apellidos del/de la denunciado/a, quien presta servicios como (indicar
 puesto/modalidad formativa) en
 (indicar
 órgano/unidad orgánica), conforme a los hechos que a continuación expongo (*):

(Se debe incluir una exposición clara en relación a las manifestaciones de hostigamiento sexual, circunstancias, fecha, lugar, autores y partícipes, y si hubiera consecuencias laborales, psicológicas, etc.)

(*) De acuerdo al principio de informalismo, no resulta exigible contar con la información exacta o detallada para efectuar la denuncia.

Adjunto como medio/s probatorio/s lo siguiente:

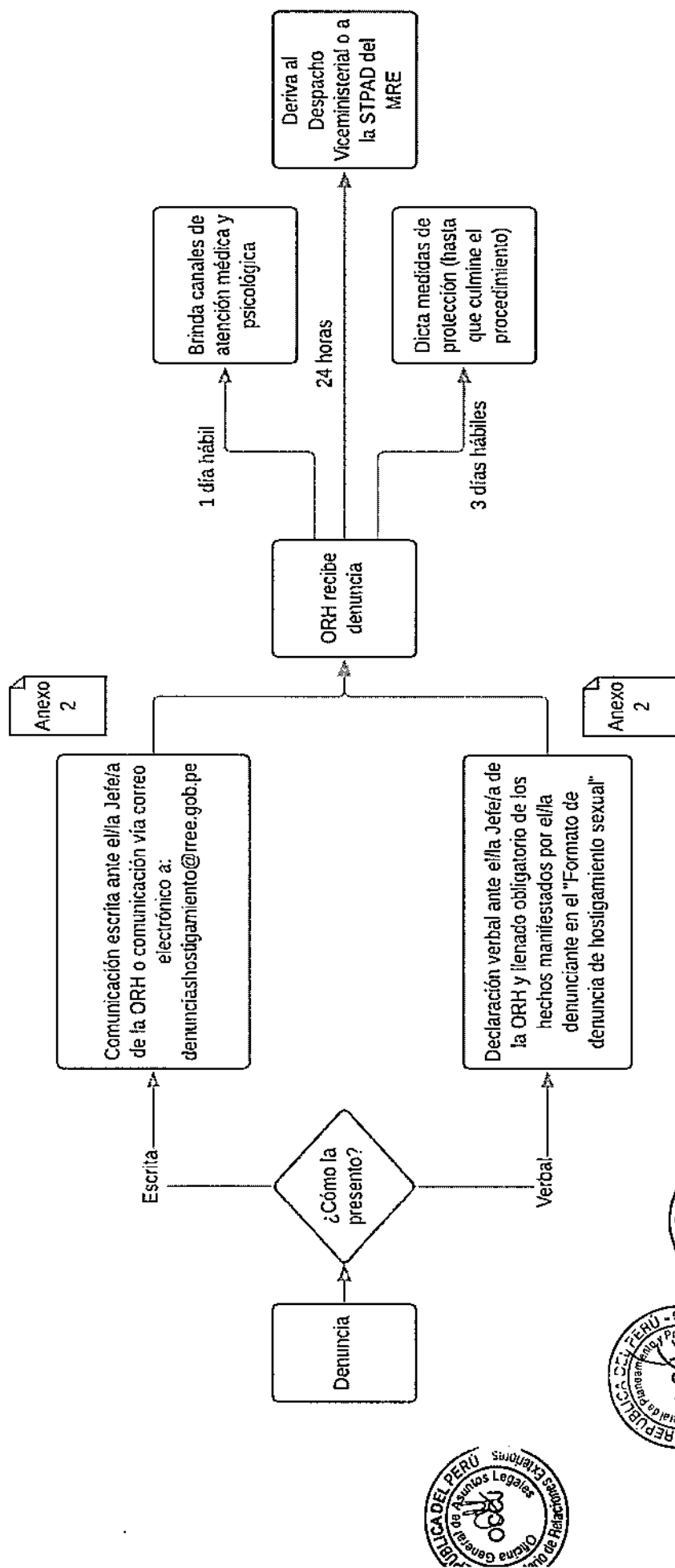
1.
2.
3.
4.

 Firma del/de la denunciante

 Ministerio de Relaciones Exteriores PERÚ	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORI/IRE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 28 de 34
---	---	--	----------------------------

ANEXO 3

DIAGRAMA DE FLUJO DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

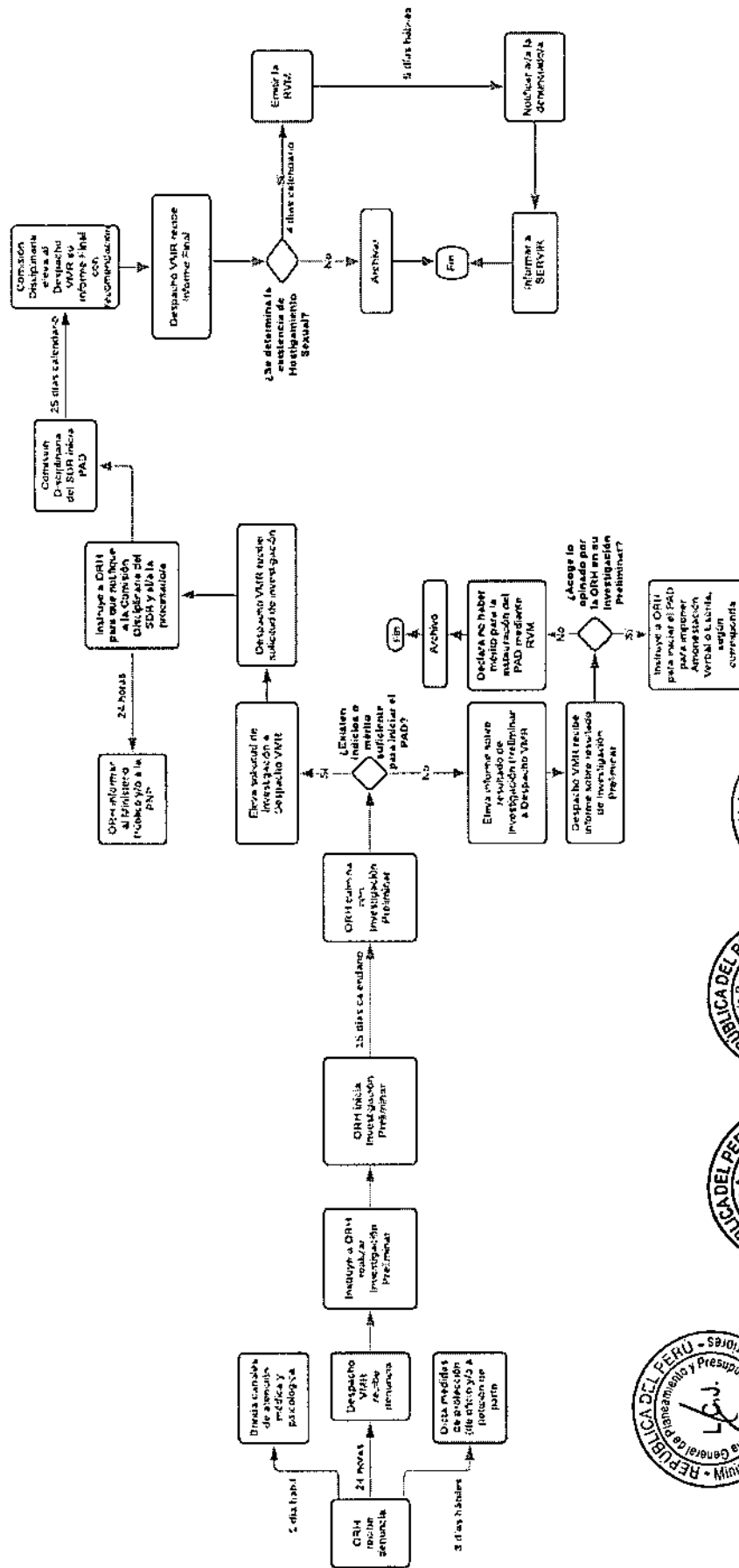


0209



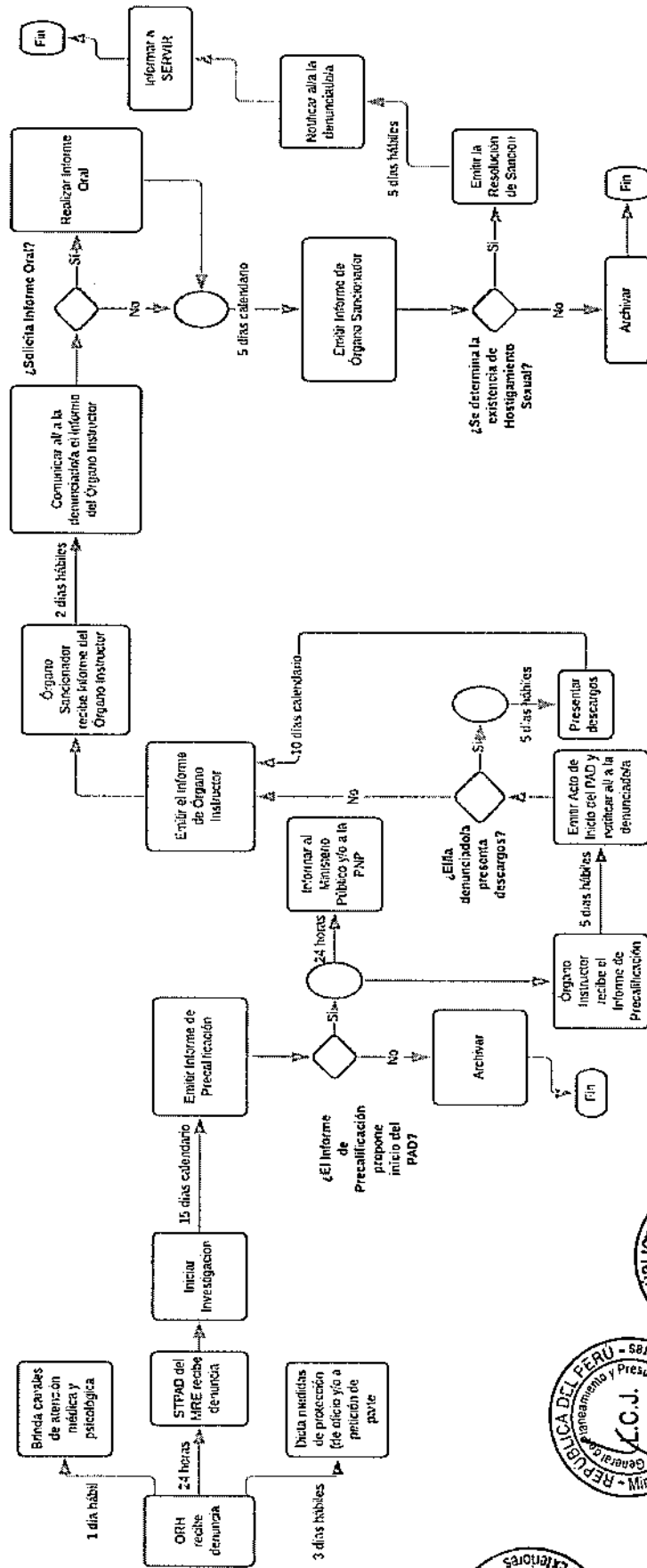
ANEXO 4

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/A AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 276, AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1024, AL DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057, CONTRATADO/A BAJO EL DECRETO LEY N.º 25650, CONTRATADO/A BAJO LA LEY N.º 29806 O SUJETO A CUALQUIER OTRA MODALIDAD CONTRACTUAL



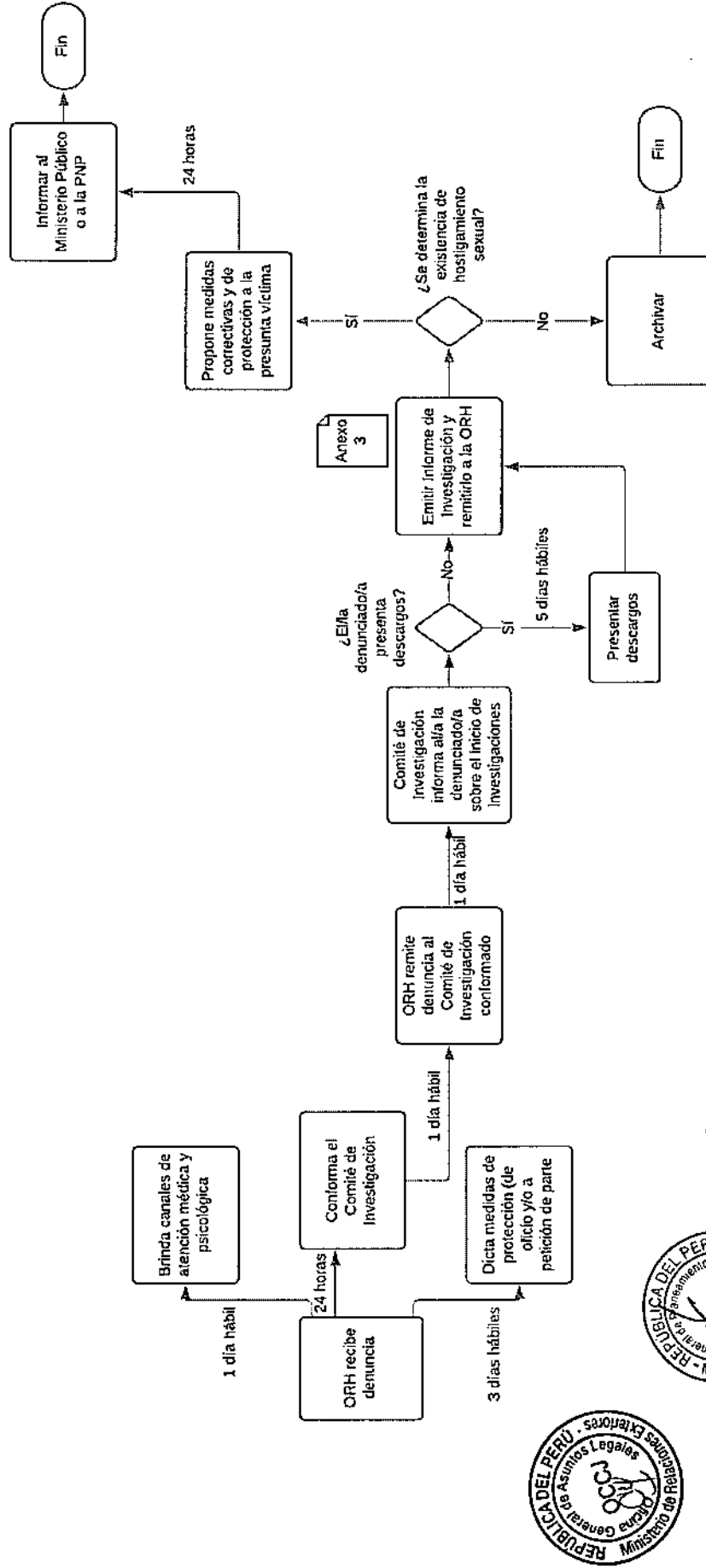
0209



 Ministerio de Relaciones Exteriores PERÚ	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 31 de 34
--	--	---	---------------------------

ANEXO 6

DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESUNTAMENTE COMETIDO ENTRE O DESDE PERSONAS BAJO MODALIDADES FORMATIVAS



0209



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	32 de 34

ANEXO 7

ESTRUCTURA DE INFORME DE INVESTIGACIÓN (COMITÉ DE INVESTIGACIÓN)

Habiendo sido notificados con fecha _____ de la denuncia por hostigamiento sexual presentado por _____ (nombre completo del/la denunciante), este Comité de Investigación, conforme a las competencias otorgadas, ha realizado la investigación, dentro del plazo correspondiente.

En tal sentido, a continuación, se informa de los detalles de la misma:

1. Antecedentes y documentos que fueron recopilados durante el procedimiento de investigación.
2. Identificación del/de la denunciado/a, así como la modalidad de sujeción con la entidad.
3. Descripción de los hechos que configuran la falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
4. Análisis de los descargos presentados por el/la denunciado/a.
5. Propuesta de medidas correctivas y recomendaciones finales o archivo. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
6. Proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento.



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 33 de 34
---	---	---	---------------------------

ANEXO 8

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y ENTREVISTA CON VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

a. Ambiente para la entrevista

La entrevista, en cualquier instancia deberá realizarse en un espacio que permita la privacidad de la persona denunciante y donde se garantice la confidencialidad. Sin perjuicio de ello, si la persona denunciante, presunta víctima o testigo/s están de acuerdo, podrán emplearse las tecnologías de la información.

b. Parámetros de conducta para las y los entrevistadores

- En caso se requiera, se asegurará la presencia de un/a intérprete.
- Establecer una relación personalizada y respetuosa con el/la denunciante y/o presunta víctima.
- Escuchar y mostrar atención a la narración de la persona.
- Comunicarle a el/la denunciante y/o presunta víctima que en todo momento el procedimiento será llevado a cabo con discreción y confidencialidad.
- Si la persona afectada no se encuentra lo suficientemente cómoda para relatar los detalles de su caso, se le debe preguntar si prefiere escribirlo o que otra persona tome su declaración.
- Prestar atención a la expresión corporal que muestran, a fin de que esta refleje empatía con el relato y estado emocional de la presunta víctima.

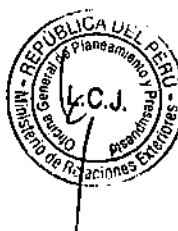
c. Conductas a evitar, bajo cualquier circunstancia

- Emitir opiniones personales respecto a lo sucedido.
- Hacer comentarios o bromas de connotación sexual o sexista
- Llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas en el momento de la entrevista.
- Negar o minimizar la situación narrada por el/la denunciante.
- Cuestionar el relato de la persona.
- Realizar promesas respecto a la resolución de su caso.
- Presionar a la presunta víctima para la interposición de una denuncia.

d. Preguntas a realizar durante la entrevista como parte de la denuncia o investigación

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo sucedieron los hechos?
- ¿Dónde sucedieron los hechos?
- ¿En qué contexto ocurrieron los hechos?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos con la persona acusada?
- ¿Antes del hecho denunciado había ocurrido alguna situación igual o similar?
- ¿Cómo lo/a ha afectado lo ocurrido?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Con la finalidad de evitar que la persona afectada relate más de una vez los hechos, se sugiere que, si al inicio de la entrevista la persona comienza a relatar los hechos



0209

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N.º 002-2020-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	34 de 34

y, de este relato, se contestan una o varias de las interrogantes planteadas previamente, se tome notas de lo relatado y se evite formular nuevamente estas preguntas, salvo que resulte estrictamente necesario.

e. Firma de la declaración

Terminada la entrevista se le entregará a la persona entrevistada su declaración y se le dará un tiempo prudente para que la revise y apruebe o solicite las modificaciones necesarias.

Cuando la persona esté de acuerdo con la toma de la declaración, se le solicitará que la firme.

