



Firmado digitalmente por:
ALCANTARA LINO Nedy
Margot FAU 20131379944 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/02/2021 18:48:04-0500



Firmado digitalmente por:
YESQUEN PUERTAS Nadia FAU
20131379944 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 18/02/2021 20:33:41-0500



Firmado digitalmente por:
REGALADO TAMAYO Raul FAU
20131379944 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 17/02/2021 20:23:01-0500

DIRECTIVA N°001 -2021-MTC/01

DIRECTIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, SUS PROYECTOS ESPECIALES, PROGRAMAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS ADSCRITOS

I. OBJETIVO

El presente documento normativo tiene como objetivo regular los procedimientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de las conductas que configuren actos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como también aquellas que se presenten entre personas con prescindencia de jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, entre otras categorías o niveles al interior del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (en adelante, el MTC), sus Proyectos Especiales, Programas y Organismos Públicos adscritos.

II. FINALIDAD

Aplicar mecanismos de acción para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz, que permita sancionar a la persona hostigadora y otorgar a la víctima la atención oportuna y suficiente, cumpliendo con el debido proceso; en protección de los derechos a una vida libre de violencia en el trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación y a la libertad sexual.

III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación para todas las unidades de organización, Proyectos Especiales, Programas, Organismos Públicos adscritos y los ambientes formativos del MTC.

Asimismo, la presente Directiva es de aplicación a todos/as los/as servidores/as civiles del MTC de los regímenes laborales regidos por los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057, obreros/as permanentes y eventuales del MTC.

Así también, será de aplicación a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas.

En caso de que la denuncia o queja esté dirigida contra una persona vinculada al MTC, sus proyectos especiales, programas u organismos públicos adscritos, a través de distinta modalidad contractual (prestadores de servicios, contratistas, trabajadores de empresas de intermediación y de tercerización de servicios) que, con ocasión de la prestación de sus servicios, tienen contacto con el personal del MTC, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos deberá remitir dicha denuncia al Ministerio Público, sin que ello signifique el reconocimiento de una relación laboral directa o indirecta entre el MTC y estos.

IV. BASE LEGAL

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- c) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

- d) Ley N° 29370, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- e) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Decreto Legislativo N° 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.
- g) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- h) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- i) Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- j) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas".
- k) Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- l) Resolución Ministerial N° 0785-2020-MTC/01, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- m) Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba los "Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado".

Las normas mencionadas en la base legal de la presente Directiva incluyen sus disposiciones modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. Objetivos institucionales en materia de hostigamiento sexual

El MTC dentro de los mecanismos de fortalecimiento de competencias (articulado a la gestión pública por resultados para los servidores civiles) indicado en el Plan Operativo Institucional Multianual (POI) 2021-2023 ha establecido como objetivos institucionales el brindar sus servicios con adecuados estándares de seguridad y eficiencia. Considera a sus servidores/as civiles, obreros/as permanentes y eventuales como su prioridad, razón por la cual busca prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, así como brindar atención oportuna y suficiente a las víctimas de hostigamiento sexual, para lo cual ha establecido los siguientes objetivos:

- Identificar, prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.
- Controlar conductas que puedan representar manifestaciones de hostigamiento sexual.
- Promover el respeto por la persona y su dignidad, promoviendo el derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, preservando su salud física y mental, así como su desarrollo y desempeño profesional; motivo por el cual, el MTC declara cumplir con todas las obligaciones legales en materia de hostigamiento sexual.
- Investigar con la máxima seriedad y discreción todas las quejas o denuncias por hostigamiento sexual que se presenten, y en caso se verifiquen los actos materia de denuncia, se aplicará la sanción disciplinaria que corresponda, según la gravedad de la conducta, respetando el principio de

confidencialidad, el debido procedimiento, celeridad, informalismo, no re victimización e impulso de oficio.

El MTC iniciará o continuará el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicará la sanción correspondiente, aunque la presunta víctima haya renunciado, cesado o haya finalizado su relación contractual. Del mismo modo, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, la persona quejada o denunciada renuncia, cesa o finaliza su relación contractual con el MTC, este último continuará con el procedimiento y dictará las medidas que correspondan según las competencias otorgadas por la legislación vigente.

5.2. Glosario de términos:

- 5.2.1 Ambiente formativo:** Lugar o contexto relacionado al desarrollo de las modalidades formativas laborales, estas son, practicas pre profesionales y profesionales.
- 5.2.2 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.
- 5.2.3 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.
- 5.2.4 Denuncia y/o queja:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que los órganos competentes del MTC realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 5.2.5 Denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual ante la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
- 5.2.6 Denunciado/a:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 5.2.7 Falsa queja:** Aquella denuncia o queja de hostigamiento sexual declarada infundada luego del procedimiento de investigación correspondiente.
- 5.2.8 Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la cual se dirige. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima o puede afectar su actividad, situación laboral, formativa o de cualquier índole. No es necesario que se acredite el rechazo expreso de la víctima ni la reiterancia en la conducta.
- 5.2.9 Hostigador/a:** Persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 5.2.10 Hostigado/a:** Persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 5.2.11 Procedimiento administrativo disciplinario:** Procedimiento orientado a determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad administrativa del denunciado o quejado con la consecuente aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.
- 5.2.12 Relación de autoridad:** Todo 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.
- 5.2.13 Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario - SETEPAD:** Es la responsable de tramitar las denuncias o quejas verbales o escritas, así como de precalificarlas. Su actuación

se rige por las normas que emite la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y por las normas legales relacionadas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

5.2.14 Situación ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

5.3. Principios

Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual se sustentan en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros vinculados a dicha materia:

5.3.1 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.

5.3.2 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.

5.3.3 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.

5.3.4 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.

5.3.5 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.

5.3.6 Principio de confidencialidad: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

5.3.7 Principio del debido procedimiento: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, 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.

5.3.8 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.

- 5.3.9 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 y en el presente Reglamento 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 denunciantes y quejados/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.
- 5.3.10 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.
- 5.3.11 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° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- 5.3.12 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.

5.4. Enfoques

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

- 5.4.1 Enfoque de género:** Se trata de una herramienta de análisis que facilita la aproximación crítica a las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres, a fin de explicar las causas que generan las asimetrías y desigualdades. En esa medida, este enfoque proporciona elementos medulares para la generación 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.
- 5.4.2 Enfoque de interculturalidad:** Se trata de una 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.
- 5.4.3 Enfoque de derechos humanos:** Se trata de una herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/las 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/las obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

- 5.4.4 Enfoque de interseccionalidad:** Se trata de una herramienta que permite realizar un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas de hostigamiento sexual, al vincular una 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.
- 5.4.5 Enfoque intergeneracional:** Se trata de una 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.
- 5.4.6 Enfoque centrado en la víctima:** Se trata de una 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.
- 5.4.7 Enfoque de discapacidad:** Se trata de una 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.

5.5. Configuración del hostigamiento sexual

- 5.5.1** El hostigamiento sexual es una 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 afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- 5.5.2** 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.
- 5.5.3** 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 o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

5.6 Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, por medio de las siguientes conductas:

- 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 en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este punto.
- Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual señalada en el subnumeral 5.5.1 del numeral 5.5 de las Disposiciones Generales de la presente Directiva.

5.7. De la Investigación

5.7.1 Por denuncia de parte

- La queja o denuncia debe interponerse en forma verbal o escrita ante el/la Director/a de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos (en adelante OGRH) o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas y organismos públicos adscritos. En caso la denuncia sea escrita, deberá contener la información de acuerdo al Formato de Queja o Denuncia que como Anexo 1 forma parte de la presente Directiva, debidamente llenado y firmado. Alternativamente, el/la denunciante podrá realizar la denuncia dirigiéndose al correo electrónico: **denuncia_hostigamiento@mtc.gob.pe**.
- Cuando la denuncia se realice de forma verbal ante la OGRH o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos, el/la Director/a o quien este/a designe, se encargará de plasmar los hechos en el formato del Anexo 1 de la presente Directiva.
- Para el caso de denuncias contra el personal de los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos, dichas entidades habilitarán el correo electrónico respectivo. Para dichos casos las entidades antes indicadas habilitarán en el plazo no mayor de 10 días hábiles de aprobada la presente Directiva, los respectivos correos electrónicos donde se recibirán las denuncias, debiendo en dicha oportunidad designar a un responsable de su administración.
- En caso que el/la presunto/a hostigador/a sea el/la Director/a General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos o el/la Secretario/a Técnico/a de la SETEPAD; 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 establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

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.

5.7.2 Investigación de oficio

- La investigación por actos de hostigamiento sexual también puede ser iniciada de oficio por la OGRH o por la SETEPAD, cuando toman conocimiento, con información que previamente ha sido ampliada y corroborada, de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual. Bajo este supuesto, es requisito para el inicio de la investigación la identificación de la presunta víctima y del hostigador, así como el contexto de los hechos en los cuales se habría producido el acto de hostigamiento sexual.

5.8 Atención médica, física, mental y psicológica

La OGRH, 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.

5.9 Medidas de protección

Desde que se interpuso la denuncia o tomó conocimiento de los hechos por cualquier medio, la OGRH 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 de lugar del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador.
- Rotación de lugar de la presunta víctima (siempre que haya sido solicitada por ella).
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.

Se podrán dictar determinadas medidas de protección a favor de testigos siempre que sean estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. No se podrá considerar como una medida de protección válida, ofrecer a la presunta víctima tomar vacaciones si la víctima misma no lo ha solicitado.

A pedido de parte o de oficio, las medidas podrán ser sustituidas o ampliadas, según las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la presunta víctima.

5.10 Medios probatorios

- En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la persona presuntamente hostigada probar lo que afirma en la queja o denuncia presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja o denuncia sea admitida a trámite.
- Sin perjuicio de ello, en la valoración de las pruebas presentadas se tomará en cuenta la posibilidad de que la sola declaración del denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones

objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello, se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y persistencia en la incriminación.

- Se toman en cuenta los medios probatorios, así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la existencia o no de situaciones de hostigamiento sexual.
- Las partes pueden presentar pruebas en cualquier momento, hasta antes que se emita resolución final en la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD).
- Se pueden presentar como pruebas la declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, mensajes de WhatsApp, mensajes mediante redes sociales, fotografías, objetos, cintas de grabación, pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, y cualquier otro idóneo.
- En caso de presentar como pruebas la declaración de testigos, la parte que desee proponerlos deberá entregar junto con su queja o con sus descargos, según quien se trate, un pliego interrogatorio (relación de preguntas) respecto de cada uno de sus testigos. El pliego interrogatorio deberá ser entregado en sobre cerrado. Entregados los pliegos interrogatorios, se citará a los testigos a efectos de que éstos respondan en privado los mismos. Adicionalmente a las preguntas propuestas por las partes, las autoridades del PAD podrán formular otras preguntas. La declaración testimonial será grabada en audio desde su inicio, siendo este hecho comunicado al testigo para que otorgue su conformidad (la cual quedará grabada también). Aún en caso de que el testigo no desee participar como tal, deberá acercarse el día de la citación al lugar donde se le haya citado para dejar constancia de dicho hecho en un Acta.
- La actuación de los medios probatorios no podrá 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 presuntos hostigadores, entre otros.

5.11. Confidencialidad

- De conformidad con lo previsto en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 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, tienen 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.
- La OGRH y la SETEPAD del MTC o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos tienen la obligación de tomar las siguientes medidas de confidencialidad:
 - Asegurar que sólo el/la denunciado/a y el personal de la entidad que participa del procedimiento de investigación y sanción (OGRH, Secretario Técnico, 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° 040-2014-PCM, es un/a tercero/a colaborador/a de la Administración Pública y no es parte del PAD.
 - Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.

5.12. De las acciones del Comité de Investigación

- 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° 144-2019-SERVIR-PE, para la atención de los casos de hostigamiento sexual producidos entre o desde las modalidades formativas (prácticas preprofesionales, prácticas profesionales, así como el Servicio Civil de Graduados SECIGRA) se conforma un Comité de Investigación.
- Este Comité de Investigación tiene como responsabilidad desplegar las siguientes acciones:
 - Llevar a cabo la evaluación de los hechos denunciados conforme a los plazos establecidos.
 - 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.
 - Poner en conocimiento de la OGRH su informe de la 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 actúe 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.

5.13 Medidas de prevención y difusión de canales frente al hostigamiento sexual

La OGRH o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas y organismos públicos adscritos, tienen a su cargo la ejecución de las siguientes acciones de prevención del hostigamiento sexual:

- Ejecutar el 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 y formativo libre de violencia; para lo cual, realiza una encuesta anual, garantizando el derecho a la intimidad de los evaluados.
- Poner a disposición de la víctima, oportunamente, los canales de atención médica y psicológica más idóneos, de acuerdo a su accesibilidad.
- Dictar medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como a favor de los/las testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
- Brindar capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral o formativa; asimismo, brindar capacitación anual especializada a los/las servidores/as de la OGRH o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario y los demás involucrados en las investigaciones de actos de hostigamiento sexual.
- Difundir información periódica y cada vez que se identifiquen situaciones de riesgo, respecto a: i) manifestaciones de hostigamiento sexual; ii) canales de denuncia; iii) acciones a cargo de SERVIR en esta materia; iv) formulario de

denuncia; v) procedimiento administrativo disciplinario de hostigamiento sexual; entre otros que se consideren importantes.

- o Informar semestralmente a SERVIR el número de quejas o denuncias recibidas, investigaciones iniciadas de oficio en la materia, medidas de mejora o ajustes implementados a la cultura y clima laboral. Este informe se realiza entre los meses de julio y diciembre de cada año y se envía a través de la Plataforma Virtual de SERVIR.
- o Realizar el registro de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles o el que haga sus veces.

La OGRH o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos, deben mantener una base de datos con carácter confidencial, de quienes fueran sancionados por hostigamiento sexual, para lo cual cuenta con el apoyo de la SETEPAD - MTC, o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. Presentación de la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta de manera escrita o verbal, por la presunta víctima, o por terceros que tengan conocimiento del hecho, ante el/la Director/a de la OGRH.

En el caso que la denuncia sea presentada por escrito, ésta debe realizarse, mediante el Formato del Anexo 1 de la presente Directiva. En caso se realice de forma verbal, el/la Director/a de la OGRH o el/la servidor/a 000carga de su atención que aquella disponga, deberá registrar la información de el/la denunciante en el citado Anexo 1.

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

6.2. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte del personal del MTC

a) Investigación preliminar

Durante la investigación preliminar, la SETEPAD 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.

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 SETEPAD 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.
- 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 de prueba y debe valorarse en mérito a lo previsto por esta Directiva, con el objeto que pueda constituir, por sí mismo, un indicio razonable para la apertura del procedimiento.

b) Informe de precalificación

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

c) 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 PAD y se verifique indicios de la comisión de un delito, la SETEPAD 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.

d) Fases del PAD

El PAD tiene una duración máxima de treinta (30) días calendario. Excepcional, y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario para lo cual, el órgano encargado debe emitir el acto de administración correspondiente fundamentando las razones de la ampliación del plazo. El incumplimiento de los plazos antes indicados implica responsabilidad administrativa, más no la caducidad o prescripción del procedimiento.

- **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. 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 calendario 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.

- **Fase sancionadora**

Desde que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor cuenta con cuatro (4) días hábiles para la emisión de su pronunciamiento. El pronunciamiento podrá determinar la existencia de hostigamiento sexual e imponer una sanción o declarar no ha lugar y disponer el archivamiento.

Si se hubiera solicitado informe oral, el Órgano Sancionador notificará la programación al/a la denunciado/a indicando lugar, fecha y hora, teniendo en cuenta el plazo para emitir su pronunciamiento.

En todo caso, el Procedimiento Administrativo Disciplinario no puede extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario, en el cual se deben realizar las siguientes actuaciones: la emisión de la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, los descargos del denunciado, informe oral, de corresponder, y la resolución de sanción o de archivamiento del procedimiento.

Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario, bajo responsabilidad de las autoridades instructora o sancionadora del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario realizan su actuación de forma sumarísima y de conformidad con lo establecido en la parte pertinente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatoria0., el Decreto Legislativo N° 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; los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades Públicas aprobados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE; y, las demás normas sobre la materia.

En caso de hostigamiento sexual producidos entre o desde modalidades formativas, el/la Directora/a General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas y organismos públicos adscritos, conforman un Comité de Investigación en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas, para lo cual notifica a los miembros (integrado por dos (02) representantes de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y uno (01) del área en el cual la víctima viene desempeñando sus labores), solicitando que

asuman sus funciones y se procede con la suscripción de un acta de conformación. El procedimiento se lleva a cabo conforme al numeral 7.4 de los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades Públicas" aprobados por Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- a) En caso el juez declare infundada la queja o demanda de hostigamiento por resolución firme y queda acreditada la mala fe del quejoso o demandante, la persona a quien se le imputan los hechos tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.
- b) Adicionalmente, en ese caso, el MTC puede iniciar las investigaciones correspondientes para evaluar la responsabilidad administrativa disciplinaria correspondiente.
- c) La OGRH capacitará a los nuevos servidores civiles que ingresen al MTC acerca de las normas sobre la materia, así como de este procedimiento, debiendo entregar una copia del mismo. Asimismo, deberá poner en conocimiento de dichas normas y de este documento a todos los colaboradores y entrega de una copia del mismo, debiendo además organizar jornadas de capacitación e información para todos los involucrados.
- d) La asistencia a las capacitaciones es obligatoria y la inasistencia por parte de los servidores civiles del MTC podrá ocasionar la imposición de medidas disciplinarias.
- e) La OGRH realizará periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales y de estudios de clima, cuyos resultados podrán ser empleados para el diseño y planificación de programas de formación adaptados a las necesidades empresariales y enfocadas a evitar situaciones de hostigamiento sexual.
- f) La OGRH, luego de recibida las denuncias, debe brindar orientación a las presuntas víctimas respecto al procedimiento administrativo disciplinario, así como realizar el seguimiento a dicho procedimiento en el ámbito laboral.
- g) Para todo lo que no se encuentre previsto en la presente Directiva, es de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba los "Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas", y demás normativa vigente que regule sobre la materia.
- h) Los aspectos de la presente Directiva que requieran interpretación o aclaración y no se encuentren regulados en las normas descritas en el literal anterior, serán resueltos por la OGRH o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas y organismos públicos adscritos.

VIII. RESPONSABILIDADES

- 8.1 Los titulares de los proyectos especiales, programas y organismos públicos adscritos están a cargo del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva, en todo aquello que sea de su competencia.
- 8.2 La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas y organismos públicos adscritos, es la encargada de velar por el cumplimiento de la presente Directiva.

- 8.3** Cualquiera sea la modalidad de contratación de las personas que interactúan dentro de alguna de las instalaciones del MTC y sus proyectos especiales, programas y organismos públicos adscritos, tienen la responsabilidad de observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente Directiva, durante la vigencia de su relación contractual o laboral.

IX. ANEXOS

- 9.1 Anexo 1:** Formato de presentación de Denuncia o Queja

- 9.2 Anexo 2:** Diagramas de flujo I y II.

ANEXO 1

FORMATO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIA O QUEJA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Ciudad de de de 20...

Señor/a Director/a General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos¹ del
.....
.....

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una denuncia o queja por hostigamiento sexual laboral, (identificando al hostigador/a narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvaran a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual); así como, solicitando las medidas de protección conforme a lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y Apellidos:			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte):			
Domicilio:			
Teléfono:	Fijo:	Celular:	Correo electrónico:
Cargo o servicio y modalidad formativa que desempeña:			
Dirección, Oficina y/o Área:			

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y Apellidos:		
Cargo o servicio y modalidad formativa que desempeña:		
Relación con la persona afectada (Marca con un aspa X)	Superior Jerárquico:	Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a:	Proveedor/a
	Practicante:	Otro:

III. Datos de persona que formula la denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia) (*)

Nombre y Apellidos:	
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte):	
Cargo o servicio y modalidad formativa que desempeña:	
Dirección, Oficina y/o área:	

(*) En caso de ser una denuncia anónima no tiene que completar este punto

IV. Detalle de los hechos materia de la denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

¹ O la que haga sus veces en los proyectos especiales, programas, organismos públicos adscritos.

V. Medios probatorios², ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciado (*)

1.
2.
3.
4.
5.
6.

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella
5. Atención médica, física y mental o psicológica
6. Otras medidas de protección (especificar)

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los testigos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, solicito la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo al procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombre y Apellidos:	

² - Declaración de testigos.

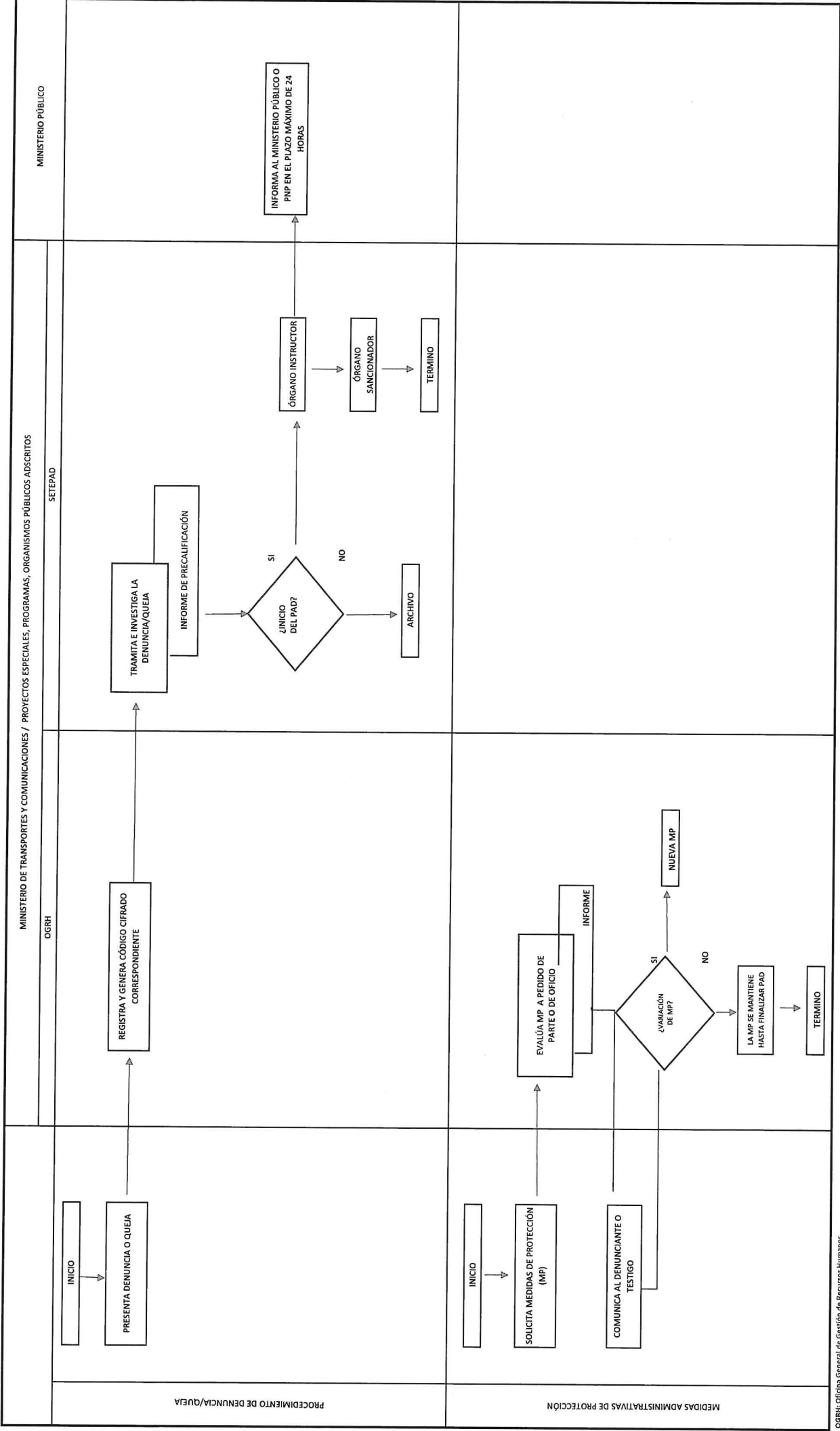
- Documentos públicos y/o privados.

- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros.

- Pericias Psicológicas, Psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológico, químicos, entre otros.

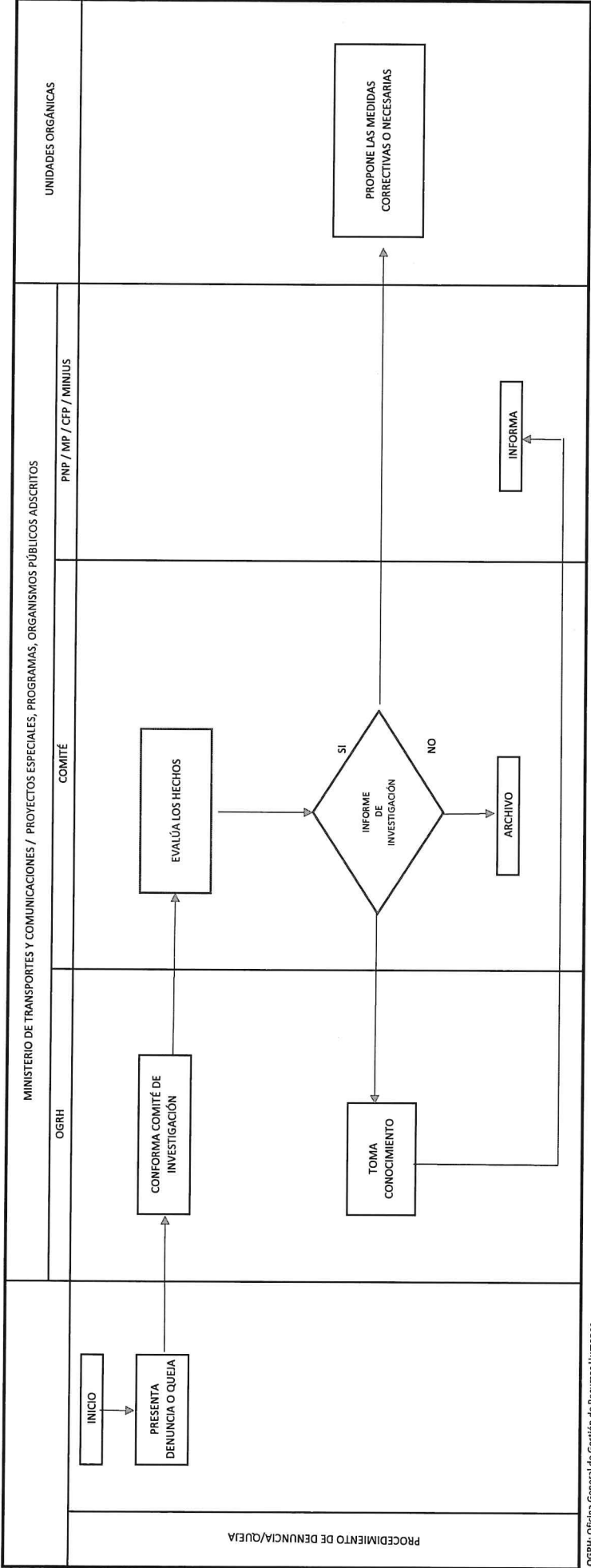
- Cualquier otro medio idóneo.

DIRECTIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS EN EL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, SUS PROYECTOS ESPECIALES, PROGRAMAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS ADSCRITOS
 SETEPAD



OGRH: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
 SETEPAD: Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Proyectos Especiales, Programas y Organismos Públicos Adscritos.
 PAD: Procedimiento Administrativo Disciplinario.
 MP: Medida de protección.

DIAGRAMA DE FLUJO II
DIRECTIVA QUE ESTABLECE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS EN EL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, SUS PROYECTOS ESPECIALES, PROGRAMAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS ADSCRITOS
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN



OGRH: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

PNP: Policía Nacional del Perú.

MP: Ministerio Público.

CFP: Centro de Formación Profesional.

MINJUS: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.