

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

06.02.002

Rev.1: 16 noviembre 2015
Rev.2: 14 mayo 2018
Rev.3: 24 enero 2019
Rev.4: 24 diciembre 2019
Rev.5: 24 setiembre 2020
Rev.6: 29 octubre 2020
Rev.7: 28 abril 2021
Rev.8: 16 agosto 2021
Rev.9: 14 setiembre 2021
Rev.10: 24 noviembre 2025

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ELABORADO POR:	APROBADO POR:	
DIRECTIVA	VERSION	01

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

INDICE

1. OBJETO.....	3
2. FINALIDAD.....	3
3. ALCANCE	3
4. BASE LEGAL Y ADMINISTRATIVA.....	3
5. VIGENCIA	4
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	4
7. DISPOSICIONES GENERALES	6
7.1 DE LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
7.2 DE LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	6
7.3 DE LA RESPONSABILIDAD	7
7.4 DE LAS PRUEBAS	9
7.5 CRITERIO PARA EVALUAR LA GRAVEDAD DE LA CONDUCTA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	9
7.6 DE LAS SANCIONES	9
8. DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ Y ELECCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL PROCESO (*).	9
9. DE LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	9
(*) 10 DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	12
(*) <u>10.1</u> ETAPA DE INVESTIGACIÓN.....	12
(*) <u>10.2</u> ETAPA DE CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	12
(*) 11. CUANDO LAS DENUNCIAS INVOLUCREN A PERSONAL DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS	¡Error! Marcador no definido.
12. DE LA PREVENCIÓN.....	13.
(*) <u>13</u> DISPOSICIONES FINALES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
(*) <u>14</u> DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA.....	13
(*) <u>15</u> ANEXOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

1. OBJETO

Establecer los procedimientos internos para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; así como especificar los canales para presentación de quejas o denuncias garantizando los derechos de quien acusa y de quien es acusado

2. FINALIDAD

Dar a conocer los lineamientos establecidos por la (*) Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, a fin de prevenir (*) y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral garantizando un trato digno, cordial, un clima laboral con base en el respeto y no discriminación. Difundir al personal de la institución los canales de atención de quejas o denuncias internas y externas que posibiliten enfrentar los casos de hostigamiento sexual y poner a disposición de quien lo considere pertinente los formatos para la presentación de las quejas y/o denuncias informando el procedimiento que seguirá la investigación.

3. ALCANCE

Las disposiciones de la presente directiva son aplicables a todos los trabajadores del Banco de la Nación a nivel nacional, (*) al personal de dirección o de confianza, miembros del Directorio, personal externo* y a las personas que se encuentren realizando actividades bajo el ámbito de la Ley N° 28518 – Ley de Modalidades Formativas Laborales.

Así como, en lo que corresponda, a las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, y los proveedores de servicios del Estado.

4. BASE LEGAL Y ADMINISTRATIVA

- Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” promulgada el 26/02/2003.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su modificatoria Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (*) aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Código Civil Art.1755° y demás relacionados.
- (*)
- Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE/2, Guía de Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado
- Decreto Legislativo 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.

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

- (*)
- Resolución Ministerial N°115-2020-MMP, el cual aprueba formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público o privado.

5. VIGENCIA

(*) El presente documento normativo y sus revisiones entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

a) 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, y/o quien la recibe y que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su (*) desenvolvimiento laboral, (*) formativo o personal o de cualquier otra índole.

b) 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.

c) 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.

d) Hostigador

Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la ley.

e) Hostigado

Toda persona, (*) independientemente de su sexo, que es víctima de hostigamiento sexual.

f) Relación de autoridad

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

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

g) Relación de sujeción

Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

(*) h) Queja o denuncia

Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a (*) la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, (*) el (los) hecho(s) que presuntamente (*) constituye(n) acto(s) de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

(*) i) Quejado/a o denunciado/a

Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

(*) j) Quejoso/a o denunciante

Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

(*) k) Medios de prueba

Elementos a través de los cuales se puede acreditar la existencia o realización de determinados hechos. Pueden ser testimonios, documentos, declaraciones, grabaciones correos electrónicos informes psicológicos o médicos, mensajería móvil, audios, entre otros.

(*)

(*) l) Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

Es el Órgano encargado de la investigación de las denuncias del hostigamiento sexual, emite (*) recomendaciones de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

m) Días hábiles

Aquellos días que excluyen los días sábados y domingos, feriados y los declarados no laborables por el Poder Ejecutivo.

n) Días calendarios

Aquellos días que componen el año incluyendo los sábados, domingos, feriados y los declarados no laborables por el Poder Ejecutivo.

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

7. DISPOSICIONES GENERALES

7.1 DE LA CONFIGURACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 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 y/o quien la recibe. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
- Para la configuración del hostigamiento sexual no se requiere acreditar que la conducta (*) hostigadora ha sido reiterada o que el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.
- 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 de trabajo formativa, (*) o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes formativos, de trabajo o similares.
- El hostigamiento sexual puede configurarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente numeral y en el 7.2 de la presente directiva.
- Para efectos de la investigación y sanción (*) los órganos correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en la presente directiva concordada con las disposiciones contenidas en la Ley N° 27942 y su Reglamento.

7.2 DE LAS MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- 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 laboral, formativa o similar.
- Promesa implícita o expresa al hostigado de un trato preferente y/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 el hostigado que atente o agrave 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 ofensivos y no deseados por el hostigado.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.
- Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual de la presente directiva (literal a) del numeral 6) y regulado en el artículo 4° de la Ley 27942.
- El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el artículo (*) 6° del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y en el artículo 6 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

7.3 DE LA RESPONSABILIDAD

(*)

a) Las jefaturas de cada unidad orgánica deberán mantener en sus dependencias condiciones de respeto entre los trabajadores, (*) evitando conductas inadecuadas de índole sexual y/o sexistas establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral

b. La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura deberá:

- Capacitar a todos los trabajadores y los que tengan relación formativa sobre las normas y procedimientos contra el hostigamiento sexual, adoptándose las siguientes medidas:
 - Efectuar una capacitación obligatoria al inicio de toda relación laboral y/o formativa con el propósito de que los participantes se sensibilicen sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, asimismo, puedan identificar dichas situaciones; y tengan información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias.
 - Brindar una capacitación anual especializada relacionada con el procedimiento de investigación a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, al personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura y a los demás trabajadores que participen en dicho proceso con el objetivo de informar sobre el correcto tratamiento de lo previsto en el artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
 - Informar el mismo día de recibida la queja o denuncia al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, las Secciones Asistencia y Bienestar, Selección de Personal y Administración de Relaciones Laborales y Previsionales, a fin de que realicen las acciones necesarias en el ámbito de su competencia.

c) El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en coordinación con el área de comunicación interna del Banco, deberá:

- Difundir anualmente, información que permita identificar conductas que constituyan hostigamiento sexual, los formatos necesarios para la presentación de quejas o denuncias, las sanciones aplicables entre otros.
- Realizar evaluaciones anuales a todo el personal del Banco con el fin de identificar dentro de su ámbito de intervención situaciones de hostigamiento sexual; así como, la gravedad de incurrir en estos comportamientos con los que pueden afectar la dignidad de alguien, para ello, se deben emplear herramientas idóneas (encuestas, cuestionarios u otros), para recopilar información que permita identificar acciones de mejora para prevenir este tipo de conductas garantizando en todo momento el derecho a la confidencialidad de los participantes.

(*)

(*)

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

(*)

d) Las Secciones Asistencia y Bienestar, Selección de Personal y Administración de Relaciones Laborales y Previsionales deberán:

- (*) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

La Sección Selección de Personal

- (*) Evaluará el desplazamiento temporal del presunto hostigador (a) y/o cambio de lugar de la presunta víctima (siempre y cuando haya solicitado el cambio); en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de recibida la queja o denuncia, debiendo comunicar las relaciones realizadas, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y a la Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales.

La Sección Asistencia y Bienestar

- Brindará los canales de atención médica física y/o mental o psicológica a la presunta víctima; en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia, debiendo comunicar al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y a la Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales, las acciones realizadas.
Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del acta de derechos de la personas denunciante. En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, debe quedar constancia mediante la firma manuscrita o electrónica y huella dactilar en los formatos utilizados para tal fin.

La Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales

- Informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los casos de quejas o denuncias de hostigamiento sexual e informará acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia

Las mencionadas secciones deberán rendir cuenta a la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura de todas las acciones de protección realizadas a la presunta víctima.

Asimismo, es necesario que todos los involucrados en este proceso mantengan la confidencialidad y reserva de la información, tanto de las partes como de los testigos durante y después de todas las etapas de investigación de los actos de hostigamiento sexual.

(*)

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

(*)

7.4 DE LAS PRUEBAS

Las pruebas que podrán presentarse, entre otras admitidas por la ley, son:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones en las que participe la persona que presenta la queja o denuncia correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

7.5 CRITERIO PARA EVALUAR LA GRAVEDAD DE LA CONDUCTA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La gravedad de la conducta de hostigamiento sexual se determinará de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. La gravedad de la conducta (*) hostigadora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos, sin que sea determinante la (*) reincidencia para configurar el acto de hostigamiento sexual.

7.6 DE LAS SANCIONES

Las sanciones aplicables al hostigador dependerán de la gravedad de la falta y, que pueden ser:

- Amonestación
- Suspensión o
- Despido

En caso se encuentre fundada la queja o denuncia contra el hostigador y se verifique la reincidencia de la falta cometida, la sanción será mayor que en la anterior ocasión o la máxima posible, según lo determine el órgano encargado de la (*) evaluación de la sanción a aplicar.

8. DE LA CONFORMACIÓN Y ELECCIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL PROCESO ELECCIONARIO (*).

- Está conformado por cuatro (4) representantes, dos (2) elegidos por los trabajadores (representantes de Lima y Red de Oficinas – Provincias) y dos (2) designados por el Banco (representantes de la Gerencia General y Gerencia de Recursos Humanos y Cultura), garantizando en ambos casos la paridad de género. Cada representante debe contar con un suplente.
- El período de mandato del comité es de dos (2) años. Presidirá el comité, el representante titular y/o suplente de la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura.
- Los requisitos que deben cumplir los representantes del comité son los siguientes:
 - Ser trabajadores contratados a plazo Indeterminado.
 - No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales al momento de la postulación.
 - No haber sido sentenciados ni denunciados por violencia contra la mujer y/o los integrantes del grupo familiar.
 - No encontrarse en suspensión perfecta del vínculo laboral a la fecha de presentación de las listas.

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

➤ No encontrarse en ningún proceso de investigación disciplinaria al momento de la postulación.

8.4 Sobre la elección de representantes ante el Comité.

8.4.1 Del Banco de la Nación:

- 01 representante y 01 suplente designado por (*) la Gerencia General ,
- 01 representante y 01 suplente designado por (*) la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura

8.4.2 De los trabajadores.

- 02 representantes y 02 suplentes elegidos por votación de los trabajadores.

8.5 Actuaciones para la elección de los representantes de los trabajadores en el comité. La elección se realiza por votación de todos los trabajadores, siendo el ganador elegido por mayoría.

El Comité de Elecciones

La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura designará como miembros del comité de elecciones, tres (3) titulares y tres (3) suplentes, provenientes de las siguientes subgerencias:

- Subgerencia Administración de Personal.
- Subgerencia Desarrollo del Talento.
- Subgerencia Compensaciones.

8.5.1 Convocatoria:

- Previa a la convocatoria, (*) el Comité de Elecciones coordinará con el área de comunicación interna del Banco, la difusión de la obligatoriedad de contar con miembros representantes de los trabajadores en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual; para tal efecto realizará la convocatoria a fin de que los trabajadores presenten las listas de candidatos.
- (*) El Comité de Elecciones en coordinación con el área encargada de la comunicación interna del Banco realizará la convocatoria al proceso de elecciones, difundirá las bases del proceso electoral y toda la información que sea necesaria.

8.5.2 Presentación de listas:

- Para garantizar la paridad de género se deben agrupar en listas de cuatro (4) candidatos, 2 hombres y 2 mujeres. De acuerdo al siguiente detalle:

Presentación de Listas
Titulares:
• 01 hombre
• 01 mujer
Suplentes:
• 01 hombre
• 01 mujer

- Los candidatos deben acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos mediante la presentación de una declaración jurada.

DIRECTIVA	VERSION	01
------------------	----------------	-----------

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

- Las listas son presentadas ante la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, según las instrucciones brindadas en la convocatoria.

8.5.3 Fiscalización de requisitos

() El Comité de Elecciones* debe verificar que los candidatos cumplan con los requisitos establecidos. En caso uno de los candidatos no cumpla con los requisitos, toda la lista queda automáticamente descalificada, sin posibilidad de impugnación alguna.

8.5.4 Difusión de Listas

Superada la etapa de fiscalización, la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, a través de correo electrónico u otro medio de comunicación interna, da a conocer las listas de candidatos *(*) aptos*, otorgando un plazo razonable para la presentación de observaciones por parte de los trabajadores.

8.5.5 Observaciones a las candidaturas

Los trabajadores pueden realizar observaciones, objetivas y documentadas, respecto a los candidatos que consideran no cumplen con los requisitos, comunicándolo dentro del plazo establecido en la difusión de listas.

8.5.6 Resolución de observaciones

() El Comité de Elecciones debe resolver las observaciones dentro del plazo establecido en el cronograma. Las decisiones emitidas por el presente Comité son inimpugnables.*

8.5.7 Elecciones.

La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura a través de correo electrónico u otro medio de comunicación interna, informa sobre el proceso de elección brindando las pautas que sean necesarias.

La elección se realiza por votación universal y secreta, siendo el ganador elegido por mayoría simple.

9. DE LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

9.1 La queja o denuncia debe ser presentada a la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura de forma verbal o escrita, dirigida al correo denunciahostilsexual@bn.com.pe, debiendo tener en cuenta el formato establecido en el Anexo N° 1 de la presente directiva.

9.2 La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura luego de recibida la queja o denuncia, cuenta con un plazo no mayor a un (01) día hábil para enviar la misma al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación, así como a las Secciones Asistencia y Bienestar, Selección de Personal y Administración de Relaciones Laborales y Previsionales, para las acciones que correspondan en el ámbito de su competencia.

Una vez recibida la queja o denuncia, el Presidente el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual dará lectura a la presunta víctima, del "Acta de derechos de la persona denunciante", en la cual constan los derechos que le asisten de acuerdo con la norma. La lectura se realizará utilizando el formato contenido en el Anexo N°5 – Acta de Derechos de la Persona Denunciante, el cual forma parte de la presente directiva.

El Acta debe ser firmada por la presunta víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales, de ser este último se debe presentar desde el correo institucional.

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

9.3 Si la queja o denuncia es recibida por el área distinta a la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, la misma deberá, bajo responsabilidad, poner en conocimiento la presentación de la queja o denuncia a la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura en un plazo no mayor a un (01) día hábil.

(*)10 DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

(*) 10.1 ETAPA DE INVESTIGACIÓN

(*) **10.1.1** La investigación se encuentra a cargo del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.

(*)

(*) 10.1.2 Durante todas las etapas de investigación de los actos de hostigamiento sexual se debe garantizar la confidencialidad de las partes del proceso; así como de los testigos. Todos los involucrados en el procedimiento deberán firmar el Anexo 6 – Compromiso de Confidencialidad, como garantía de reserva de la información.

(*)

(*)

(*)

(*)

(*)

(*) 10.1.3 El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual investigará los hechos denunciados en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia. El Comité podrá llevar a cabo las actuaciones que considere (*) necesarias para obtener las pruebas que resulten (*) útiles para el esclarecimiento de los hechos, podrá reunirse con el / la denunciante, el / la denunciado (a) y posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas del Banco, todas las actuaciones que considere necesarios.

(*) 10.1.4 Dentro del plazo previsto para la investigación, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de acuerdo al Formato establecido en el Anexo N° 7, corre traslado de la denuncia y sus medios probatorios, al / a la denunciado(a) y le otorgará un plazo de seis (06) días calendario para formular sus descargos y presentar los medios probatorios que considere convenientes, el cual deberá ser dirigido al Comité.

(*) 10.1.5 Al término del plazo previsto para la investigación, El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual concluye su investigación emitiendo un Informe que contendrá, como, mínimo lo siguiente:

- Descripción de los hechos;
- Valoración de medios probatorios;
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada;

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

d. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

(*) 10.1.6 El informe emitido por el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual deberá ser dirigido a la Subgerencia Administración de Personal en un plazo máximo de un (01) día hábil.

(*) 10.1.7 Durante todas las etapas del procedimiento se debe proteger la reserva de identidad tanto del (*) denunciante como del (*) denunciado, la misma que sólo puede ser divulgada por autorización del (*) denunciante o para el ejercicio del derecho de defensa del (*) denunciado.

(*)

(*) 10.2 ETAPA DE CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

(*) 10.2.1 (*) El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual remite el informe técnico a la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura para que, a través de la Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales, traslade el informe del Comité a ambas partes (denunciante y denunciado) otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para que presente sus alegatos, de considerarlo pertinente.

(*) 10.2.2 La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura emitirá su decisión, (*) a través de un informe elaborado por la Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales, en un plazo no mayor a diez (10) días calendarios de recibido el informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual. La decisión declara fundada o infundada la queja o denuncia en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción que corresponda teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta cometida.

(*) 10.2.3 (*) La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura podrá solicitar mayor información del presunto caso de hostigamiento sexual al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y a las áreas involucradas antes de emitir su decisión final.

(*) 10.2.4 La decisión será comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por la Sección Administración de Relaciones Laborales y Previsionales dentro de los seis (06) días hábiles siguientes de su emisión a través de la plataforma virtual habilitada para dicho fin, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 27942. (*)

(*) 10.2.5 El quejado/a o denunciado, o el quejoso/a o denunciante (*) de no encontrarse conforme con la decisión de la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura podrá interponer (*) reclamación (*), dentro del plazo de tres (03) días hábiles de notificada la decisión de primera instancia.

(*) 10.2.6 La decisión de segunda instancia que resuelva el escrito de reclamación será emitida por la Gerencia General en un plazo no mayor de 15 días calendario y dará por agotada la vía interna.

La decisión adoptada deberá ser notificada al trabajador por escrito. En caso no se resolviera el reclamo en el plazo señalado deberá considerar denegada su reclamación.

(*) 10.2.7 En caso la reclamación se haya presentado fuera del plazo señalado, la Gerencia General, declarará improcedente la misma comunicando por escrito al trabajador.

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

(*) **10.2.8** La interposición de esta reclamación no suspenderá la ejecución de la sanción de suspensión, la cual debe efectivizarse al día hábil siguiente de notificada la decisión que impone la medida disciplinaria.

(*) **10.2.9** En caso se culmine la vía interna y los hechos denunciados sean declarados fundados y de ser considerada la conducta realizada como falta grave, se deberá de iniciar el procedimiento establecido por la normatividad legal vigente, de acuerdo al inciso i) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

(*) **10.2.10** En ambos casos, se registrará en el Legajo Personal del Hostigador, la decisión con la cual se ha agotado la vía interna que determine que la queja es fundada, así como la sanción que hubiere lugar, de ser el caso.

10.2.11 Para efectos de seguimiento y trazabilidad de los casos, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual deberá completar el formato contenido en el Anexo N° 2 – Registro y Control del Hostigamiento Sexual el cual forma parte integrante de la presente directiva.

10.2.12 El expediente del caso deberá organizarse conforme al Anexo N° 3 – Expediente de Hostigamiento Sexual, el cual contiene los datos esenciales del proceso, las pruebas presentadas y la resolución final. Este expediente será archivado por la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura.

(*) **11. CUANDO LAS DENUNCIAS INVOLUCREN A PERSONAL DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS**

(*) **11.1** Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios, y la presunta víctima forme parte del personal o de alguna modalidad formativa del Banco de la Nación, la queja o denuncia se formula por escrito y/o a través del correo electrónico denunciahostilsexual@bn.com.pe, debiendo la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual del (*) Banco de la Nación llevará a cabo el procedimiento de investigación, emitiendo el informe final que debe derivar a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe conforme a sus funciones.

(*) **11.2** Cuando el/la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte del Banco de la Nación, se interpone la denuncia por escrito y/o a través del correo electrónico denunciahostilsexual@bn.com.pe, debiendo la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, (*) informar a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. El Comité del Banco de la Nación lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción.

(*) **11.3** Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan al Banco de la Nación, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o a través de documento escrito y/o correo electrónico denunciahostilsexual@bn.com.pe. En este último caso, la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura se traslada la denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. El procedimiento de

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la empresa principal o usuaria.

12. DE LA PREVENCIÓN.

La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura en coordinación a través del área encargada de la comunicación interna del Banco, se encargará de:

12.1 Difundir la presente Directiva, así como toda norma relacionada con la prevención del hostigamiento sexual, con el objetivo de prevenir e intervenir en casos que se presenten situaciones relacionadas con el tema.

12.2 Promover prácticas que fortalezcan la interacción saludable y autoestima de los trabajadores.

12.3 Informar sobre el procedimiento y canales de atención de quejas y denuncias.

12.4 Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan. Estas evaluaciones pueden formar parte de las mediciones de clima laboral.

(*) 13 DISPOSICIONES FINALES

(*)13.1 La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura en coordinación con la Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión, evaluarán permanentemente las normas contenidas en la presente Directiva, proponiendo las modificaciones que se estimen pertinentes (*).

(*)13.2 La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura en coordinación con la Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión, establecerá los procedimientos adicionales que se requieran para la aplicación de la presente Directiva y de ser el caso, impartirá las instrucciones que considere necesarias.

(*)13.3 En caso el/la presunto (a) hostigador(a) sea el/la Gerente de Recursos Humanos y Cultura, la queja o denuncia se interpondrá ante la Gerencia General, área que definirá (*) la Gerencia que asumirá interinamente las funciones correspondientes a la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura. En el presente caso, el/la Gerente de Recursos Humanos y Cultura deberá abstenerse de participar en las funciones que le encarga la presente directiva y la norma legal vigente.

(*)13.4 (*) La Gerencia de Recursos Humanos y Cultura es responsable del uso adecuado de la cuenta de correo electrónico denunciahostilsexual@bn.com.pe, así como de salvaguardar la información confidencial que se administre por este canal de denuncia; inclusive cuando haya delegado la administración de la cuenta a un trabajador de su dependencia

(*)13.5 Lo que no se encuentre regulado en la presente directiva, se sujetará a las disposiciones específicas reguladas en la Ley N° 27942 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

(*) 14. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Los procesos que se encuentren en trámite continuarán rigiéndose bajo las normas con que se iniciaron hasta su conclusión.

(*) 15. ANEXOS

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

Original aprobado por:

HÉCTOR CUADROS RAMÍREZ
Gerente General

Original visado por:

JULIO CÉSAR FRANCO PÉREZ
Gerente de Personal**ROLANDO YZAZIGA CORONEL**
Gerente de Planeamiento y Desarrollo

DIRECTIVA	VERSION	01
------------------	----------------	-----------

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**BN-DIR- 7500-037-01
Rev. 10****24 FEBRERO 2005**

TÍTULO

CÓDIGO

FECHA DE APROBACIÓN

ANEXO 1**FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL – ÁMBITO LABORAL SECTOR PRIVADO**

....., ... de..... de 20....

Señor/a Gerente de Recursos Humanos y Cultura del Banco de la Nación:

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

b.a.1**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 o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

b.a.2**Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia**

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

DIRECTIVA

VERSION

01

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

b.a.3	Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

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

b.a.4	Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There is a vertical margin line on the left side, creating a narrow left margin. The paper appears to be from a notebook or a standard ruled document.

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

**PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL****BN-DIR- 7500-037-01
Rev. 10****24 FEBRERO 2005**

TÍTULO

CÓDIGO

FECHA DE APROBACIÓN

**b.a.5 Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que
permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)**

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

b.a.6 Medidas de protección para la víctima

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

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/as testigos/as ofrecidos/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 con el 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,

**INSTRUCTIVO PARA LLENAR LOS FORMATOS REFERENCIALES PARA QUEJA O DENUNCIA POR
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

DIRECTIVA

VERSION

01

**PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL****BN-DIR- 7500-037-01
Rev. 10****24 FEBRERO 2005**

TÍTULO

CÓDIGO

FECHA DE APROBACIÓN

ANEXO 2**REGISTRO Y CONTROL DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Nº	Hostigado				Hostigador				Código Expediente	Fecha de la queja	Fecha en que se informa al hostigador	Fechas de recepción de pruebas del <u>HOSTIGADO</u>	Fechas de recepción de pruebas del <u>HOSTIGADOR</u>	Resolución Administrativa (cierre del caso)	
	Nombres y Apellidos	Código	Puesto	Dependencia	Nombres y Apellidos	Código	Puesto	Dependencia						Fecha	Resultado (Queja fundada/ infundada)
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															

DIRECTIVA

VERSION

01

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**BN-DIR- 7500-037-01
Rev. 10****24 FEBRERO 2005**

TÍTULO

CÓDIGO

FECHA DE APROBACIÓN

ANEXO 3**EXPEDIENTE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

CÓDIGO DE EXPEDIENTE _____

(Se recomienda al presunto hostigado que antes de iniciar el proceso de queja revise detalladamente la base legal pertinente: Directiva de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; Ley N° 27942 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" promulgada el 26/02/2003 y el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942)

Fecha de la queja: _____

Hostigado (nombres y apellidos completos): _____

Puesto: _____

Código: _____

Dependencia: _____

Hostigador (nombres y apellidos completos): _____

Puesto: _____

Código: _____

Dependencia: _____

Relación de autoridad/ dependencia/ ventajosa del hostigador respecto al hostigado: _____

N° Expedientes anteriores relacionados con Hostigamiento Sexual: _____
(En caso estos existiesen)

PRUEBAS EXTENDIDAS POR EL HOSTIGADO:

N° de Prueba	Tipo de Prueba*	Fecha de recepción de prueba	Observaciones	Nombre persona que las recibe	Firma de conformidad de recepción
1					
2					
3					

PRUEBAS EXTENDIDAS POR EL HOSTIGADOR (DEFENSA):

N° de Prueba	Tipo de Prueba*	Fecha de recepción de prueba	Observaciones	Nombre persona que las recibe	Firma de conformidad de recepción
1					
2					
3					

* Declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, cualquier otro medio probatorio idóneo.

NOTA: La totalidad de estas pruebas deben de estar adjuntas en el presente expediente, en caso sean objetos se deberá de especificar en la columna de **Observaciones** la ubicación exacta de éstas.

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA (CIERRE DEL CASO):

N° Resolución: _____

Fecha de emisión: _____

Resultados (queja fundada o no): _____

Sanción: _____

En conformidad con el contenido del presente expediente N° _____, los documentos y/o pruebas adjuntas al mismo y las normas internas vigentes en la materia, se da por concluido el presente caso con fecha _____.

Responsable del Registro, Control y Archivo

SE DEBE ADJUNTAR COPIA DE TODOS LOS DOCUMENTOS RELACIONADOS CON LA SOLUCIÓN DEL CASO, INCLUYENDO LA RESOLUCIÓN FINAL. EL PRESENTE EXPEDIENTE SE ENCONTRARÁ EN EL ARCHIVO QUE LA GERENCIA DE PERSONAL DETERMINE CONVENIENTE.

DIRECTIVA

VERSION

01

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

BN-DIR- 7500-037-01
Rev. 10

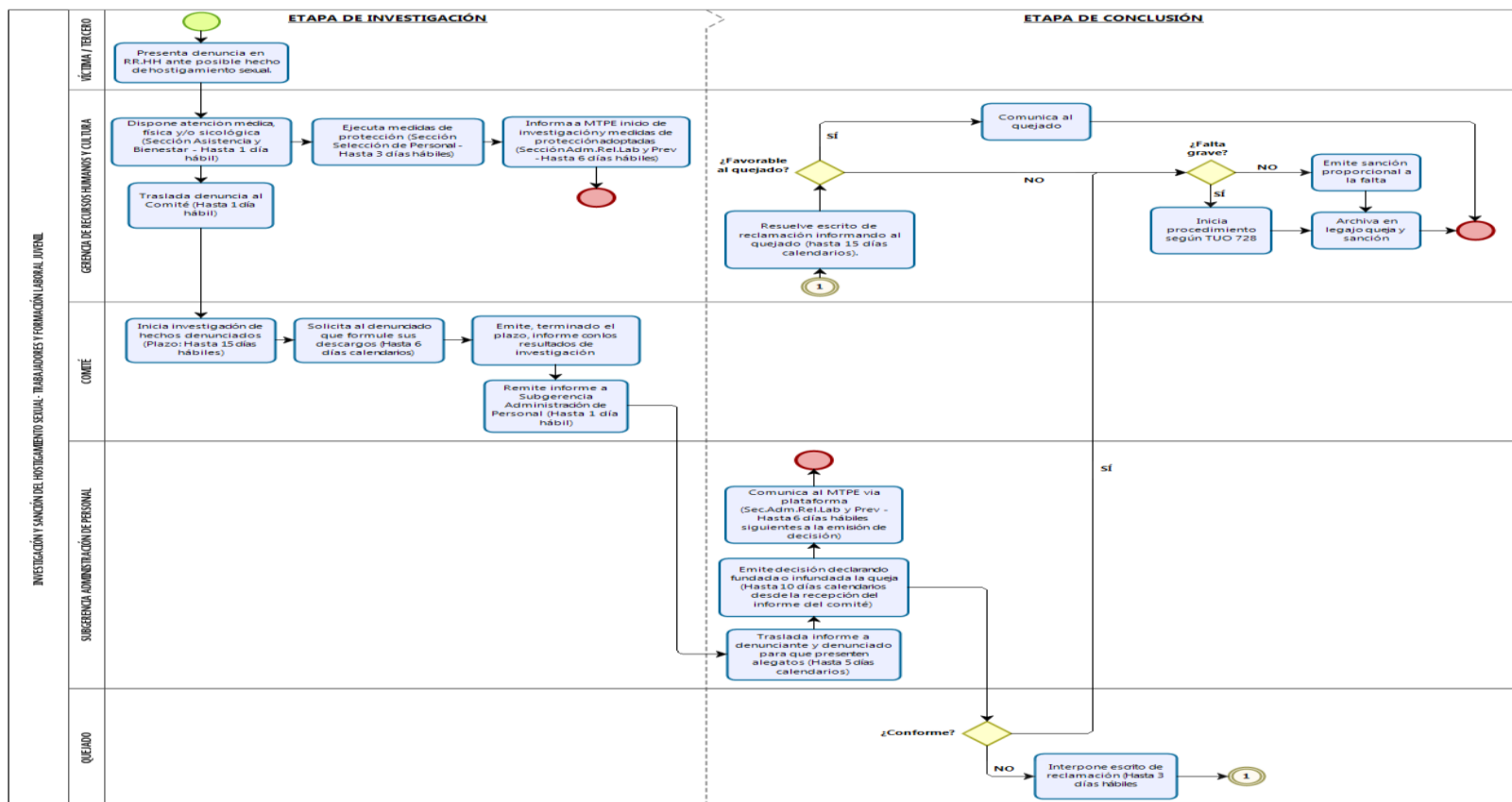
24 FEBRERO 2005

TÍTULO

CÓDIGO

FECHA DE APROBACIÓN

ANEXO 4: FLUJOGRAMA



DIRECTIVA

VERSION

01

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

ANEXO N° 5
ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual del Banco de la Nación informó a _____ identificada/o con DNI N° _____, denunciante de hostigamiento sexual que, en mérito a la denuncia presentada con fecha _____ vía canal de denuncia que administra la Gerencia de Recursos Humanos y Cultura del Banco de la Nación, conforme lo dispone los Decretos Supremos N° 014-2019-MIMP y N° 021-2021-MIMP Reglamento de la Ley N° 27942 en el artículo 16.1 Inicio del procedimiento, le asiste los derechos siguientes:

1. A recibir un trato digno y respetuoso por parte de los intervinientes en la etapa de investigación y de las áreas pertinentes.
2. A que se preserve su identidad en los procesos de investigación que se realicen.
3. A que se le brinde los canales de atención médica, física, mental o psicológica, con los que cuente la entidad, para el cuidado de su salud integral conforme lo señala el artículo 17° del Reglamento.
4. A la protección de su integridad a través de las medidas de protección que le pueden ser otorgadas de oficio o a solicitud de parte, y que se ejecutan de manera inmediata conforme lo señala el artículo 18° del Reglamento. Estas medidas previa evaluación y de ser aplicables, podrían ser:
 - a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
 - c) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - d) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
 - e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
5. A que se le otorgue facilidades para que pueda asistir a centros de salud, denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
6. A ser informado, a su solicitud de los resultados de la actuación en que haya intervenido, así como, el resultado del procedimiento, aun cuando no haya intervenido.
7. A que pueda interponer escrito de reclamación ante la decisión que resuelva la denuncia en primera instancia, dentro del plazo dispuesto por la normativa interna.

Se expide el presente documento a los días del mes de del, para los fines pertinentes en el marco de la investigación, y es suscrita sin ningún tipo de coerción para la firma.

Nombre: _____
DNI: _____

DIRECTIVA	VERSION	01
------------------	----------------	-----------

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

ANEXO N° 6
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo _____, identificado(a) con DNI N° _____, en mi condición de _____ (cargo), entiendo y acepto que la información relacionada al trámite de la denuncia presentada por presunto/supuesto acto de hostigamiento sexual será mantenida en estricta confidencialidad por mi persona; y me obligo a no revelar, divulgar, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear la información conocida, para fines distintos al ejercicio de mis derechos de acción y/o defensa legal; por lo que dicha información deber ser mantenida de manera confidencial y privada, protegiendo la misma de su divulgación y/o circulación, tomando para ello todas las medidas técnicas y de resguardo.

PLAZO: Este compromiso de confidencialidad y no divulgación de la información será permanente.

Declaro conocer que el incumplimiento del deber de no divulgación de la información dará lugar al inicio de las acciones disciplinarias correspondientes, pudiendo la parte perjudicada iniciar las acciones correspondientes.

Fecha

Nombre:
DNI:

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TÍTULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

ANEXO 7
FORMATO DE CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

Señor(a): _____
DNI: _____
Cargo: _____

Referencia: Denuncia de Hostigamiento Sexual N° _____, presentada por el Sr./Sra. :

Por la presente el Presidente del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, le corre traslado de la denuncia y los medios probatorios acompañados en la denuncia formulada contra su persona, otorgándole el plazo de 6 (seis) días calendarios, a partir del día siguiente de notificada la presente, para formular su descargo y presentar los medios probatorios que considere conveniente, el cual deberá ser dirigido al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, al correo hostigamientosexual@bn.com.pe.

Se deja constancia que en este acto se le entrega:

Denuncia a fojas: _____

Para mayor constancia y en señal de conformidad de la recepción firma la presente

Nombre y apellido: _____

D.N.I. : _____

Fecha : _____

Firma : _____

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	BN-DIR- 7500-037-01 Rev. 10	24 FEBRERO 2005
TITULO	CÓDIGO	FECHA DE APROBACIÓN

DIRECTIVA	VERSION	01
-----------	---------	----