Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo

30 de junio de 2015

INDICE

Página

Artículo 1 –
Introducción.....3

Artículo 2 - Base Legal.....3

Artículo 3 – Propósito.....3

Artículo 4 - Declaración de Política.....3

Artículo 5 – Definiciones.....4

Artículo 6 - Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual.....5

Artículo 7 – Prohibiciones.....6

Artículo 8 - Factores para determinar Hostigamiento Sexual.....6

Artículo 9 - Coordinación General.....7

Artículo 10 - Procedimiento de Querellas.....7

Artículo 11 - Protección de Testigos.....10

Artículo 12 - Medidas Provisionales.....10

Artículo 13 – Sanciones.....11

Artículo 14 - Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por el Fideicomiso.....11

Artículo 15 - Otros Remedios.....11

Artículo 16 - Querellas Frívolas o Información Falsa.....11

Artículo 17 – Confidencialidad.....12

Artículo 18 - Clausula de Salvedad.....12

Artículo 19 – Vigencia.....12

Artículo 1 – Introducción

La práctica del hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y es ilegal.

FIGNA tiene una responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. Tiene, además, la responsabilidad de tomar las medidas que sean necesarias para alcanzar dicho propósito. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer que lo sufre.

Por esta razón, tenemos la obligación moral y legal de no discriminar por razón de sexo y de tomar acción afirmativa para eliminar cualquier práctica que propenda a la modalidad conocida como hostigamiento sexual.

Este Reglamento ha sido evaluado y aprobado por la Junta de Directores del Fideicomiso. El Director Ejecutivo o su representante autorizado informarán al Principal Oficial Ejecutivo de toda situación, acción o posibles circunstancias que ocurran relacionadas a este reglamento y/o tema.

Artículo 2 - Base Legal

Se establece este reglamento de conformidad con las disposiciones de la Ley Número 23 del 23 de julio de 1991 conocida como la "Ley del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico;" la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II Sección 1, que prohíbe expresamente el discrimen por razón de sexo; el Título VII de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1964, el cual ha sido interpretado como un estatuto bajo el cual se pueden incoar acciones por hostigamiento sexual; la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 que prohíbe las actuaciones discriminatorias por razón de sexo y el Artículo 10(d) de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y establece que todo patrono cubierto por la misma deberá establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Artículo 3 - Propósito

Este Reglamento tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en el Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además, establece el procedimiento administrativo interno para atender las querellas de hostigamiento sexual e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública del Fideicomiso sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo 4 - Declaración de Política

El hostigamiento o acoso sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo. Es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que expresamente prohíbe el discrimen.

El Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico está sumamente comprometido en combatir el hostigamiento sexual en el empleo. Por ello, ha adoptado un programa de educación, prevención, detección e investigación de cualquier manifestación de hostigamiento sexual. Nuestro programa va dirigido a eliminar toda posibilidad de hostigamiento sexual por cualquier medio incluido los medios electrónicos del Fideicomiso.

En armonía con lo anterior, se prohíbe enérgicamente esta práctica ilegal y discriminatoria, por lo que no tolerará a sus empleados(as), independientemente de la jerarquía o posición que ocupen, que incurran impunemente en dicha práctica indeseable. FIGNA tiene el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación con relación a las siguientes personas o grupos de personas:

1. Solicitantes o Aspirantes a Empleo
2. Empleados
3. Participantes del Fideicomiso

En los casos de contratistas, suplidores de servicio, invitados o visitantes, FIGNA no será responsable a menos que medien las siguientes condiciones:

1. FIGNA haya sido notificada de la conducta ofensiva;
2. FIGNA esté en posición de tomar acción sobre dicha conducta;
3. FIGNA no tome acción correctiva inmediata y adecuada a la situación.

Artículo 5 - Definiciones

Para propósitos de este reglamento los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

a. Fideicomiso - Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

b. División Legal: Unidad de apoyo que interviene en el proceso relacionado con la radicación de una querella de alegada conducta de corrupción o conducta anti-ética.

c. Director Ejecutivo: Funcionario responsable de la administración del Fideicomiso.

d. División Legal: Unidad de apoyo que interviene en el proceso relacionado con la radicación de una querella de alegada conducta de corrupción o conducta anti-ética.

e. Empleado o funcionario - Toda persona que trabaja para el Fideicomiso y que recibe compensación por ello. Para propósitos de este reglamento, el término empleado incluye personas preseleccionadas por el Fideicomiso para empleo.

f. Oficial de Querellas: Persona responsable de recibir y orientar a la persona querellante y de realizar las demás funciones establecidas en las mencionadas en este documento.

g. Visitante - Persona no empleada que acude al Fideicomiso en cualquier gestión.

h. Supervisor - Todo funcionario o empleado de Fideicomiso que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

i. Patrono – Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

j. Querella - Procedimiento administrativo interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual en el Fideicomiso.

k. Querellante - Cualquier empleado o funcionario del Fideicomiso o persona no empleada afectado por un acto de hostigamiento sexual, según definido por este reglamento y nuestro ordenamiento legal vigente con derecho a presentar una querella de acuerdo con el procedimiento administrativo interno establecido mediante este reglamento.

l. Querellado - Empleado o funcionario del Fideicomiso o cualquier otra persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.

** Cualquier disposición de este reglamento que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

Artículo 6 - Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual

a. El hostigamiento sexual consiste cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. La persona se somete para no exponerse a perder oportunidades, perder beneficios y otras condiciones de su trabajo.

2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de una persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto al empleo que afecta a esa persona.

3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona.

4. Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, severo, abusivo, ofensivo que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.

b. El hostigamiento sexual puede expresarse de las siguientes formas:

1. Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales.
2. Expresiones de agresión sexual más directa y más violentas como: frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados.
3. Casos extremos de violencia física y psíquica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.

c. Tipos de Discrimen por Hostigamiento Sexual

La casuística norteamericana ha delimitado dos tipos o clases de reclamaciones en el campo del hostigamiento sexual. Estos son, a saber:

a) Caso QUID PRO QUO - Surge este tipo de reclamación porque, explícita o implícitamente, los términos o condiciones del empleo, favorables o no favorables, dependen de que la persona se someta a una conducta sexual, ilegal y no deseada. Es decir, el someterse o el negarse a tal conducta se utiliza como base para tomar decisiones de empleo relativas al individuo.

b) Caso de AMBIENTE OFENSIVO U HOSTIL DE TRABAJO - Se refiere al caso donde la conducta sexual, ilegal y no deseada, tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo de la persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

d. Ejemplos de Conducto Prohibida. Entre los tipos de conducta que se consideran inaceptables, se encuentran los siguientes;

- Actuaciones, comentarios, chistes, cartelones de carácter sexual, en el lugar de trabajo.
- Amenazas, demandas o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree perderá su empleo o será afectado en sus calificaciones si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora.
- Presiones para que la persona hostigada acompañe al hostigador a un lugar específico no deseado (cita amorosa).
- Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
- Presiones de parte de supervisores por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo.

Artículo 7 - Prohibiciones

a. Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del Fideicomiso sin distinción de género, niveles o años de servicios.

b. Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para el Fideicomiso durante la vigencia de sus contratos.

Artículo 8 - Factores para Determinar Hostigamiento Sexual

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se tomará en consideración lo siguiente:

a. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales y el contexto en el cual la alegada conducta ocurrió. La determinación de la legalidad de la conducta imputada se hará basada en los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de los hechos.

b. Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

Artículo 9 - Coordinación General

El Oficial de Querellas es responsable de:

a. Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados del Fideicomiso. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública del Fideicomiso en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Reglamento o cualquier otro vigente. Además, se ofrecerán orientaciones continuas, no menos de una (1) hora crédito al año, al personal del Fideicomiso para mantenerlo al día en todo lo relacionado con hostigamiento sexual en el empleo.

   En la primera orientación le entregarán a los empleados copia de este Reglamento y cualquier otra literatura relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.

b. Mantener en el expediente del empleado copia del acuse de recibo de Reglamento y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre Hostigamiento sexual.

c. Velar porque el Fideicomiso cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley aplicable de acuerdo a nuestro ordenamiento legal vigente.

d. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos mediante reglamento para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este reglamento.

e. Dar seguimiento a las querellas radicadas.

Artículo 10 - Procedimiento de Querella

Los empleados del Fideicomiso deberán notificar sobre cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan tanto los empleados regulares como los empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes y cualquier visitante. El empleado o visitante que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual en su contra en el Fideicomiso podrá presentar una querella de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación:

a. Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, verbalmente o por escrito, a cualesquiera de los siguientes funcionarios:

1) Su supervisor/a directo/a

2) Director Ejecutivo

3) Oficial de Querellas del Fideicomiso

4) Principal Oficial Ejecutivo

b. Cualquier empleado o funcionario del Fideicomiso que reciba una queja sobre hostigamiento sexual, debe orientar a la persona y referirla a uno de dichos funcionarios. La información que reciba debe mantenerla en estricta confidencialidad.

c. El funcionario autorizado que reciba la información inicialmente referirá el asunto al Director Ejecutivo para el comienzo del proceso oficial. Éste es responsable de mantener el asunto en estricta confidencialidad y de mantener informado durante todo el proceso al Principal Oficial Ejecutivo.

d. La querella deberá describir los hechos o actos constitutivos de hostigamiento sexual con claridad y especificidad. La misma deberá ser firmada por el querellante y juramentada ante un Asesor Legal.

e. Contenido. La información mínima que se sugiere debe tener al momento de radicar es la siguiente:

- Nombre del funcionario(a), empleado(a), facilidad o contratista de FIGNA contra quien se han las imputaciones.
- Departamento, programa u oficina donde labora dicho funcionario(a), empleado(a) o contratista de FIGNA.
- Detalle de hechos o circunstancias que motivan la querella, queja o solicitud. Descripción detallada y específica.
- Lugar donde ocurrieron los alegados hechos.
- Fecha cuando ocurrieron los alegados hechos.
- Frecuencia de los hechos.
- Manera y forma en que obtuvo conocimiento de los hechos.
- Evidencia documental o testifical sobre los hechos.
- Nombre de personas que tengan conocimiento adicional de los hechos.

- Datos de la persona que somete la querella (opcional):
  - □ Nombre
  - □ Dirección residencial y/o postal
  - □ Teléfono residencial, celular o del trabajo.
  - □ Correo electrónico
  - □ Si autoriza, de ser necesario, el revelar su nombre para propósitos investigativos.
  - □ Si está dispuesto(a), de ser necesario, a cooperar o suministrar información adicional.

f. En la situación que la querella sea dirigida contra el Director Ejecutivo esta será recibida y tramitada al Principal Oficial Ejecutivo, Ayudante General de la Guardia Nacional de Puerto Rico y/o a la Junta de Directores de FIGNA

g. En estos casos, si el supervisor/a o director/a determina que debe inhibirse delegará su participación en el proceso a otro supervisor/a o director/a.

h. El hecho de que una querella no sea juramentada no constituirá impedimento, por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación de los hechos alegados y se proceda a tomar cualquier medida provisional u otra acción que corresponda.

i. Dentro de tres (3) días laborables de recibir la querella, el Director Ejecutivo designará una persona para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse al Director Ejecutivo dentro de quince (15) días laborables a partir de la designación.

j. El investigador deberá tener conocimiento en el campo de hostigamiento sexual en el empleo y administración de personal.

k. La designación del investigador se le informará al querellante y la querellada personalmente o mediante correo certificado.

l. Cualquiera de las partes podrán impugnar la designación del investigador y solicitar se asigne un nuevo investigador cuando existan razones para creer que existe un conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación, por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con objetividad e imparcialidad. La solicitud deberá presentarse por escrito al Director Ejecutivo no más tarde de dos (2) días laborables después que la parte reciba la notificación sobre la identidad del investigador. Este término podrá ser ampliado por causa justificada. El Director Ejecutivo deberá decidir sobre la solicitud dentro de los próximos dos (2) días laborables. En toda querella donde se impugne la designación del investigador, el término que éste tiene para concluir su labor quedará interrumpido y no comenzará a contar hasta que su designación sea final.

m. Durante la investigación no podrá interrogarse al querellante sobre su conducta sexual con anterioridad a la querella.

n. Si luego de examinar el informe del investigador el Director Ejecutivo entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, el proceso será acorde con los reglamentos de Fideicomiso para empleados de carrera y personal de confianza. Estos procedimientos serán consultados y validados por escrito con el Principal Oficial Ejecutivo.

o. En los casos en que el empleado solicite una vista, el Director Ejecutivo deberá conceder la misma dentro de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se reciba tal solicitud. La vista será informal, para que el/la empleado/a pueda ofrecer su versión de los hechos, y tendrá como propósito el determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen la medida disciplinaria. Esta se celebrará ante el Director Ejecutivo o su representante autorizado. De celebrarse la vista ante un representante, éste le rendirá un informe escrito sobre el particular al Director Ejecutivo con sus recomendaciones.

p. Luego de celebrada la vista, si el Director Ejecutivo considera que los hechos sostienen la medida disciplinaria, le formulará los cargos al empleado y se los notificará por escrito , el proceso será acorde con los reglamentos de Fideicomiso para empleados de carrera y personal de confianza

q. Cuando se trate de personal por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes o visitantes, el Director Ejecutivo tomará las medidas que correspondan. Estos procedimientos serán consultados y validados por escrito con el Principal Oficial Ejecutivo.

Artículo 11 - Protección de Testigos

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querella de hostigamiento sexual en el empleo, tendrá los siguientes derechos y deberá ser advertida sobre los mismos durante la investigación:

a. Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.

b. Podrá presentar una querella si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

Artículo 12 - Medidas Provisionales

Se establecen las siguientes medidas provisionales con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia:

a. En casos en que el supervisor directo sea el querellado, el querellante se reportará a otro supervisor.

b. Se tomarán las medidas correspondientes de manera que el querellante en el curso de su trabajo no tenga que relacionarse a solas con el/la querellado/a, dándose la relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.

c. Estas medidas provisionales o cualquier otra que bajo las circunstancias particulares resulten necesarias podrán solicitarse inmediatamente luego de radicada la querella y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se trámite la investigación y hasta que se adjudique la querella.

d. Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el/la querellado/a.

Artículo 13 - Sanciones

a. Todo supervisor, agente o empleado del Fideicomiso que incurra en hostigamiento sexual será sancionado en acorde con los reglamentos de Fideicomiso para empleados de carrera y personal de confianza

b. Todo personal bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para el Fideicomiso que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual de acuerdo con las disposiciones de este reglamento, será causa suficiente para terminar el contrato correspondiente.

c. Si de la investigación efectuada como parte del procedimiento de querella no se puede establecer que el querellado incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, pero la evidencia demuestre conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo.

Artículo 14 - Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por el Fideicomiso

a. Los empleados del Fideicomiso deberán notificar a cualesquiera de los funcionarios indicados en el Artículo 9(a) de este Reglamento sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos las personas no empleadas por el Fideicomiso.

b. La querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 del Reglamento. El Director tomará las medidas que correspondan dependiendo del control del Fideicomiso con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que el Fideicomiso pueda tener.

c. El Director Ejecutivo podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario del Fideicomiso que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual contra un empleado o visitante del Fideicomiso.

Artículo 15 - Otros Remedios

El empleado afectado por hostigamiento sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, radicando una querella en la Unidad Anti discrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este reglamento. Además, el querellante será apercibido de que el trámite administrativo establecido bajo este reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17 antes citada.

Artículo 16 - Querellas Frívolas o Información falsa

a. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas radique una querella frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado del Fideicomiso u otra persona incurrirá en una violación a los Reglamentos del Fideicomiso.

b. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querella sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación a los Reglamentos del Fideicomiso.

Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querella sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación a los Reglamentos del Fideicomiso.

Artículo 17 - Confidencialidad

Cualquier empleado o funcionario del Fideicomiso que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este reglamento para la radicación y tramitación de querellas sobre hostigamiento sexual podrá ser sancionada de acuerdo con las disposiciones sobre conducta ética de los Reglamentos del Fideicomiso.

Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querella o para servir como testigo en la investigación o adjudicación de una querella radicada al amparo de este Reglamento.

Artículo 18 - Cláusula de Salvedad

De ser declarado inconstitucional cualquier artículo o inciso de este Reglamento, continuarán en vigor sus disposiciones restantes.

Artículo 19 - Vigencia

Este reglamento entrará en vigor luego de la aprobación de la Junta de Directores.

Aprobado:

MARTA CARCANA CRUZ
PRINCIPAL OFICIAL EJECUTIVA
JUNTA DE DIRECTORES

Yo, Carlos Rivera, Secretario de la Junta de Directores de Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico (FIGNA), certifico que este Reglamento fue debidamente aprobado por la Junta de Directores en la reunión celebrada el día 30 de junio de 2015.

Carlos Rivera
Secretario

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTORICO
Fideicomiso Institucional de la
Guardia Nacional de Puerto Rico
Apartado 12000, San Juan, Puerto Rico, 00922

ACUSE DE RECIBO

Certifico que recibí del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional una copia del Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Acepto dicho Reglamento y entiendo que su estricto cumplimiento es una condición de empleo, tal y como aparece en la copia que se me ha entregado.

_____ _____

Fecha Firma

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTORICO
Fideicomiso Institucional de la
Guardia Nacional de Puerto Rico
Apartado 12000, San Juan, Puerto Rico, 00922

FORMULARIO DE QUERELLA SOBRE POSIBLES HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Fecha: _____

Nombre contra quien se han las imputaciones: _____

Lugar donde labora la persona antes mencionada: _____

DESCRIPCION DE LOS HECHOS: (En lo posible, brindar la más completa información, incluyendo lugar, fecha y frecuencia de los hechos, manera y forma en que se obtuvo conocimiento de los hechos)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

EVIDENCIA DOCUMENTAL O TESTIFICAL: (Especificar documentos que sustentan la información brindada y/o nombres de personas que tengan información adicional sobre los hechos)

_____

_____

_____

_____

_____

Nombre de personas que tengan conocimiento adicional de los hechos:

_____

Nombre de la persona que somete la querella (opcional):

_____

Dirección postal:_____

_____

Dirección residencial:_____

_____

Teléfono residencial, celular o del trabajo:_____

Correo electrónico:_____

Funcionario(a) o empleado(a) contra el cual se querella: (querellado(a):

_____

Departamento, programa u oficina:

_____

En caso de ser necesario, ¿autoriza usted que se revele su nombre para propósitos investigativos?

Sí _____ No_____

En caso de ser necesario, ¿está usted dispuesto a cooperar y/o suministrar información adicional?

Sí _____ No_____