



Política Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo

30 de junio de 2015

El propósito de esta política es informar a todo el personal del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional (en adelante, "FIGNA") de sus deberes y responsabilidades en torno a la Política Contra el Hostigamiento Sexual, así como de los pasos a seguir de usted entender que es víctima de hostigamiento sexual o de tener información con relación a un caso de este tipo de manera que puedan tomarse las medidas correctivas apropiadas.

Esta política aplica a toda persona empleada por FIGNA, independientemente de que sea hombre o mujer e incluye a directores, gerentes, supervisores, empleados regulares, empleados en período probatorio, empleados por contrato temporero, empleados a tiempo completo o parcial.

Todas las personas que trabajen para FIGNA tienen el deber afirmativo de mantener un lugar de empleo libre de cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales, otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que constituya hostigamiento sexual. Cualquier persona que incurra en hostigamiento sexual está en violación de esta política y podrá ser objeto de sanciones disciplinarias inmediatas y severas incluyendo el despido.

La política de FIGNA es asegurar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual. En términos generales, cualquier sugerencia sexual no deseada, solicitud de favores sexuales, demandas sexuales o cualquier otra conducta verbal, física o visual de naturaleza sexual constituye y se considera hostigamiento sexual si:

1. La sumisión a dicha conducta está explícita o implícitamente relacionada con los términos o condiciones de empleo; o
2. La sumisión o rechazo a dicha conducta es usada como base para tomar una decisión de empleo que afecte a la persona que rechace o se someta a dicha conducta; o
3. Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño o ejecución del trabajo requerido o de crear un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo.
4. En caso de una tercera persona, si es afectada por la interacción, conducta o comunicación sexual entre otras personas.

A modo de ejemplo, y sin limitarse a, el hostigamiento sexual puede incluir las siguientes conductas:

1. Solicitar favores sexuales, acompañando la solicitud con una amenaza aparente o real en torno a los términos y condiciones de empleo de la víctima;

2. Una presión sutil dirigida hacia actividad sexual;
3. El contacto físico no deseado;
4. Comentarios y/o piropos de índole sexual;
5. Chistes de doble sentido o "colorados";
6. Material, afiches y/o arte visual de índole sexual;
7. Comunicaciones verbales o escritas vulgares y/u obscenas de contenido sexual incluyendo comunicaciones por correo electrónico;
8. Cualquier otra conducta de índole sexual, tales como miradas de deseo, gestos obscenos persistentes no deseados.

El hostigamiento sexual no tiene cabida en el área de trabajo. Ignorar el problema es tolerarlo y FIGNA ha determinado que el hostigamiento sexual no será tolerado. Está igualmente prohibido el que se tomen represalias contra personas que hayan denunciado una situación de hostigamiento sexual o que hayan colaborado en la investigación de una queja de hostigamiento sexual.

Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de otro personal gerencial, compañeros empleados o terceras personas tales como contratistas independientes que rindan servicios en y/o para FIGNA, así como clientes o visitantes.

Cualquier empleado que considere que ha sido objeto de una acción de otro empleado que pueda ser considerada como hostigamiento sexual o que tenga conocimiento de que existe tal conducta o ambiente, puede notificar la misma inmediatamente a su supervisor. Si el supervisor del empleado es la fuente del alegado hostigamiento sexual o por cualquier razón el empleado no se sintiera cómodo trayendo el asunto a la atención de su supervisor, podrá el empleado de igual forma reportarlo a cualquier otro miembro de la Gerencia.

Cualquier empleado que incurra en hostigamiento sexual lo hace en violación a las normas de que expresamente prohíben este tipo de conducta. El que así actúe, no lo hace como agente de FIGNA ni está investido de autoridad como oficial o supervisor, ni en forma alguna representa a FIGNA. Por el contrario, habrá de ser sancionado disciplinariamente.

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

- FIGNA haya sido notificada de la conducta ofensiva;
- FIGNA esté en posición de tomar acción sobre dicha conducta;

- FIGNA no tome acción correctiva inmediata y adecuada a la situación.

Todas las querellas de hostigamiento sexual serán investigadas con prontitud e imparcialidad por el supervisor, si es apropiado, por otro oficial de FIGNA o persona designada para dicho propósito. El personal gerencial que conduce una investigación de una querella de hostigamiento sexual deberá mantener la información confidencial, y divulgará la información sólo en el caso de ser necesario. FIGNA efectuará una investigación justa e imparcial de toda querella que se presente y tomará las acciones correctivas inmediatas y apropiadas para la solución del problema. En el caso de que la persona perjudicada no sea empleado de FIGNA, ésta tomará las medidas remediales razonablemente a su alcance para corregir la situación.

Ninguna persona que presente una querella de hostigamiento sexual de buena fe será objeto de represalias en el trabajo por hacerlo, independientemente que la querella tenga mérito o no. Cualquier empleado, incluyendo empleados gerenciales, que tomen represalias contra algún empleado por haber presentado una querella de hostigamiento sexual será objeto de acciones disciplinarias, las que pueden incluir terminación del empleo. Cualquier tipo de represalias debe ser reportado a la Gerencia.

Un empleado o tercera persona que presente una queja o agravio contra otro empleado o tercera persona a sabiendas de que el hecho o la conducta por la cual se queja es falsa y/o maliciosa, se expone a ser demandado por libelo, calumnia y/o difamación, según las disposiciones de la Ley de Libelo y el Código Civil, pudiendo ser encontrado responsable por los daños y perjuicios que su conducta ocasione. También se expone a sanciones disciplinarias severas.

Debido a la posibilidad de que se hagan acusaciones falsas que afecten adversamente a personas inocentes, hasta donde sea posible, toda información recibida durante la investigación de una querella de discrimen u hostigamiento sexual se mantendrá confidencial, aclarando que algunos hechos tendrán que ser divulgados durante la investigación y entrevista de personas que puedan tener conocimiento de los hechos.

ACUSE DE RECIBO

Certifico que recibí del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional una copia de la Política Contra el Hostigamiento Sexual. Acepto dicha tal y como aparece en la copia que se me ha entregado.

Fecha

Firma