



GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO



**POLITICA SOBRE
DISCRIMEN Y
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN EL
EMPLEO**

**Oficina de
Recursos Humanos**

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO
CUARTEL GENERAL DE FUERZA CONJUNTA
OFICINA DEL AYUDANTE GENERAL
100 CALLE GENERAL ESTEVES
SAN JUAN, PUERTO RICO 00901-2104

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 2013-011

DEL AYUDANTE GENERAL DE PUERTO RICO

A: **TODO EL PERSONAL DE LA GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO, COMPONENTES ADSCRITOS, Y ENTIDADES SUBRECIPIENDARIAS, VISITANTES Y CIUDADANOS**

ASUNTO: PARA ESTABLECER LA POLITICA SOBRE DISCRIMEN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

I. TITULO

Esta Orden Administrativa se conocerá como "Política sobre discrimen y hostigamiento sexual en el empleo de la Guardia Nacional de Puerto Rico".

II. BASE LEGAL

Esta Orden Administrativa se promulga en virtud de la facultad conferida al Ayudante General por la Ley Núm. 62 de 23 junio de 1969, según enmendada, conocida como Código Militar de Puerto Rico, (25 L.P.R.A. § 100) para promulgar los reglamentos, normas y procedimientos para la administración de personal en general, funcionarios y empleados estatales de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

TIN

Además, se establece conforme a la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo 11, Sección 1, que dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres (seres humanos) son iguales ante la Ley y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo (genero), nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas, y por el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, que prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.

Por otra parte, la presente política se adopta en armonía con las siguientes leyes:

- Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad de que todo patrono establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual.
- Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer y prohíbe las actuaciones discriminatorias por razón de sexo (género).
- Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discrimen por parte del patrono.

Incluimos en esta Orden Administrativa también la política pública establecida por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos mediante la aprobación del Memorando Especial Núm. 26-2013 de 16 de agosto de 2013, la cual Prohíbe el discrimen en la administración de los Recursos Humanos en el servicio público, de conformidad con las áreas esenciales al principio de mérito. Destacamos que dicho memorando añade y establece la prohibición de discrimen por orientación sexual e identidad de género en el empleo público.

En la esfera federal, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discrimen por razón de sexo, raza, color, religión y origen nacional. La Ley de Derechos Civiles de 1871, según enmendada establece prohibiciones similares al Título VII al proscribir el discrimen por razón de género, raza, color, origen nacional, religión o ideas políticas por parte de cualquier persona que actué bajo la autoridad de cualquier estatuto, ordenanza, reglamentación, práctica o costumbre de cualquier estado o territorio de los Estados Unidos de América. Por otra parte, la Ley Pública Federal Núm. 101-336 de 26 de julio de 1990, según enmendada, conocida como "Ley de Americanos de Impedimentos", prohíbe que se discrimine contra cualquier persona cualificada por motivo de esta padecer algún impedimento físico o mental, tener un historial de dicho impedimento o ser percibida como si tuviera algún impedimento.

Por otro lado, la Ley Núm. 115-1991, conocida como "Ley de Protección de Testigos", establece que ningún patrono podrá discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio o constituyan divulgación de información privilegiada, según establecido por ley. De otra parte, la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Código Militar de Puerto Rico", establece que ningún patrono podrá discriminar contra un empleado por razón de su ausencia a causa de su cumplimiento con cualquier deber militar, o por razón de ser miembro de la Fuerzas Militares de Puerto Rico.

III. APLICABILIDAD

La presente Orden Administrativa aplica a todos los funcionarios, empleados, contratistas, agentes y demás personas que prestan servicios en, o para la Guardia Nacional de Puerto Rico y sus componentes adscritos; a todas las personas que solicitan empleo en la Guardia Nacional de Puerto Rico, que acuden de buena fe en busca de servicios, o que visitan con la debida autorización las facilidades de la agencia; y a los empleados, contratistas, visitantes y clientes que solicitan servicios en las entidades subrecipiendarias de la Guardia Nacional de Puerto Rico que reciben fondos federales para implementar programas subvencionados con estos fondos (en adelante se les nombrara conjuntamente como "empleados de la Guardia Nacional de Puerto Rico o empleados").

IV. DECLARACION DE POLITICA PUBLICA Y PROPOSITO.

La Guardia Nacional de Puerto Rico desapruueba y prohíbe el discrimen o trato desigual por razón de: sexo, tanto en su modalidad de identidad sexual real o percibida como en la identidad de género; embarazo; raza; color; edad; ideas religiosas; origen social o nacional; condición social; impedimento físico, mental o sensorial; ideas políticas; ser víctima o ser percibido como víctima de violencia domestica, agresión sexual o acoso; servicio militar; o ser veterano de las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América o de la Guardia Nacional (en adelante se les nombrara conjuntamente como "características protegidas"). De igual forma, se establece que la Guardia Nacional de Puerto Rico no tolerara el hostigamiento sexual hacia sus empleados por persona alguna, incluyendo supervisores, otros empleados, visitantes y ciudadanos. Nuestra agencia está comprometida con mantener un lugar de trabajo donde los empleados estén libres del temor, la perturbación y el malestar que puede crear el hostigamiento sexual. Toda proposición de índole sexual repetida o no deseada de carácter verbal o físico, comentario explícitamente sexual o insinuación sexual hecha por alguien en el lugar de trabajo, que sea ofensiva u objetable para quien lo recibe, está absolutamente prohibida.

Las practicas de discrimen y hostigamiento sexual proscritas en esta Orden Administrativa son ilegales e indeseables, y atentan contra la dignidad del ser humano. Además, tales prácticas son contrarias a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio público, y están reñidas con las normas invariables que prevalecen en esta agencia de ofrecer igualdad de

oportunidades en el empleo sin discrimen. Así pues, las mismas son conductas altamente censurables y ajenas a los mejores intereses de todos los componentes de la Guardia Nacional de Puerto Rico por ser ilegales y afectar la productividad, la eficacia, la armonía, la satisfacción en el ambiente de trabajo y la seguridad de todos. La Guardia Nacional de Puerto Rico requiere que todo su personal fomente y mantenga una conducta que responda siempre a los más altos principios de convivencia humana y contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo para beneficio y satisfacción de todos, así como una mayor eficiencia y calidad de los servicios públicos que se nos han encomendado. Todos tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un ambiente de dignidad, respeto, tranquilidad y seriedad mutua.

Ningún empleado de la Guardia Nacional de Puerto Rico tiene autoridad para someter a otro empleado a cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen prohibido en esta Orden Administrativa, ya sea por sí mismo o por medio de otro empleado. De igual manera, todo empleado debe sentirse en libertad de denunciar cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen, independientemente de la posición o rango del alegado hostigador o discriminador.

Cualquier persona que incurra en conducta contraria a lo establecido en esta Orden Administrativa estará actuando en violación a las políticas de la Guardia Nacional de Puerto Rico, por lo que estará obrando fuera de su capacidad o función como empleado de la agencia. Dado que tal conducta es ilegal y pernicioso para la Guardia Nacional de Puerto Rico, no lo vincula de forma alguna. Por tanto, se intervendrá rápida y vigorosamente con estas personas.

A tenor de nuestra política que prohíbe el hostigamiento sexual y el discrimen por las condiciones o características protegidas descritas en los párrafos anteriores, la Guardia Nacional de Puerto Rico establece la siguiente Orden Administrativa. En ella, además de prohibir expresamente dicha conducta, se establecen los procedimientos para tramitar las querellas referentes a la misma.

V. DISCRIMEN EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El discrimen es conocido por muchos como el acto de dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos ilegales, injustos y estereotipados. Este proceder puede reflejarse de diversas formas. No obstante, existen ciertas conductas que históricamente han sido reconocidas como constitutivas de discrimen. En particular, se establece que ningún patrono puede suspender, rehusarse a emplear, despedir, o perjudicar a cualquier empleado con respecto a los términos y condiciones de su empleo por razón de cualquiera de las características protegidas mencionadas en la declaración de política incluida en la Parte IV de esta Orden Administrativa. De igual modo, se considera discrimen cuando el patrono limita, segrega o clasifica a sus empleados o solicitantes de empleo en cualquier forma que les prive o pueda privar de una oportunidad de empleo o que le pueda afectar su condición como empleados por razón de cualquiera de las características protegidas. El publicar o circular anuncios, avisos o cualquier forma de difusión, negando igualdad de oportunidades de empleo, directa o indirectamente, por motivos de poseer una de las características protegidas, constituye un acto de discrimen.

En definitiva, se prohíbe cualquier tipo de discrimen en la aplicación del principio de mérito, en sus distintas facetas, irrespectivamente de que se trate de un servidor público o un candidato a empleo. De esta manera, todo servidor público o candidato a empleo público será reclutado, seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido y tratado en consideración al mérito y capacidad, sin que se discrimine en su contra de ninguna de las formas mencionadas. No obstante, reconocemos como excepción a las conductas mencionadas aquellas instancias en las que una característica protegida es un requisito ocupacional " bona fide " razonablemente necesario para el buen funcionamiento de la agencia.

En relación a las prácticas que pueden tener un efecto adverso sobre alguno que los grupos que la ley protege, existen las siguientes dos teorías de discrimen:

- *Trato desigual* - Esta modalidad se presenta cuando a una persona, por el hecho de poseer una característica protegida, se le niega la oportunidad en el empleo que se le brinda a una persona que no tenga dicha característica.
- *Impacto desigual* - Esto ocurre cuando una norma o práctica de empleo que, de su faz, aparenta ser neutral, en su aplicación crea un impacto desigual en los empleados que poseen una característica protegida. La determinación de la existencia de este impacto desigual va acompañada de un análisis sobre las alternativas que existen para eliminar el mismo y las acciones que toma el patrono al respecto.

La información expuesta en los párrafos anteriores se ofrece a modo de ilustración y no tiene el efecto de proveer una lista taxativa de los actos que pueden constituir discrimin en el empleo. Así pues, cualquier acto que tenga el efecto de desfavorecer a un empleado por motivo de este poseer una característica protegida, en comparación con otro que no la tiene, esta prohibido en nuestra agencia y dicho empleado tiene a sus disposición el procedimiento establecido en esta Orden Administrativa para denunciarlo. Ello permitirá que se tomen las medidas correspondientes para solucionar la situación.

VI. HOSTIGAMINETO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

En la mayoría de las ocasiones, un sano sentido común, decoro y respeto al prójimo debe indicar cuándo cierta conducta tiene el potencial de convertirse en hostigamiento sexual ilegal. No obstante en otras ocasiones, ello no es tan fácil de identificar. Así pues, en aras de orientar a nuestro personal, visitantes y ciudadanos les proveemos la siguiente información que servirá de guía para identificar conducta indebida:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste de cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedia a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico. Dicha conducta puede comprender las acciones o actuaciones de una persona en contra de otra persona del sexo opuesto o del mismo sexo, y puede ocurrir en cualquier relación de empleo. El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Tanto la ley como la jurisprudencia han reconocido dos modalidades de hostigamiento sexual:

A. Quid pro quo o "toma y dame"

Quid pro quo es la frase en latín que significa "una cosa a cambio de otra". En esta modalidad, el sometimiento o rechazo a la conducta de índole sexual se convierte en fundamento o factor para la toma de decisiones, favorables o no, sobre asuntos relacionados a las condiciones de empleo de la persona hacia la cual está dirigida la conducta. En otras palabras, en este caso, a la víctima se le hace una promesa implícita o directa, se le ofrece o se le da trato preferencial, o se le amenaza con consecuencias negativas con relación a condiciones de empleo, tales como aumentos de sueldo, ascensos, clasificación de puesto, traslados, entre otros, a cambio de aceptar un requerimiento sexual. Así pues, el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de la persona.

B. Ambiente hostil

En esta modalidad, la conducta del hostigador tiene como efecto o propósito interferir de forma irrazonable con el desempeño en el trabajo de la persona hostigada, reduciendo o pudiendo reducir la productividad personal o el tiempo disponible para trabajar en tareas asignadas. Además, tiende a crear un ambiente de trabajo incomodo, intimidante, molesto u ofensivo por razón del genero (sexo) de dicha persona. El ambiente hostil podría generarse entre compañeros de trabajo con conversaciones, chistes de mal gusto, ofensas, expresiones de cualquier tipo, ya sean obscenas u ofensivas, sugerencias, solicitudes o demandas

de favores sexuales, contactos físicos, atenciones o piropos repetidos de carácter sexual, entre otro tipo de conducta que no es deseada o que incomoda a algún empleado, sin importar que la misma no vaya dirigida a éste. Esto comprende el abusar verbalmente o bromear en forma sexual y que otra persona considere dichos comentarios inaceptables. También se considerara hostigamiento sexual cualquier situación que surja cuando exista una relación entre un supervisor y un supervisado: que afecte los derechos, beneficios u oportunidades disponibles para los demás empleados que no tienen ese tipo de relación con su supervisor; o que resulte en la concesión de derechos, beneficios u oportunidades para el empleado que si tiene tal relación con su supervisor cuando tales derechos, beneficios u oportunidades no están disponibles para los demás empleados que no tienen ese tipo de relación con su supervisor.

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo se considerara la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, basado en el estado de derecho vigente en la materia. Las interacciones normales, corteses y placenteras entre los empleados, que son bienvenidas por ambas partes, no se consideran hostigamiento sexual.

VII. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Presentación de la querella

1. Toda persona que considere que es o ha sido objeto de una acción que pudiera catalogarse como hostigamiento sexual o discrimen, según prohibido en esta Orden Administrativa, o que tenga conocimiento de conducta que viole la misma, viene llamada a presentar una querella, por escrito, ante el Departamento de Recursos Humanos, el Oficial de Querellas o el Director de Asuntos Estatales. Se solicita la pronta acción y denuncia de la situación, para así evitar que se convierta en una conducta severa, repetitiva o prevaleciente. Las personas encargadas dirigir o supervisar áreas de trabajo tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la política establecida en esta Orden Administrativa y reportar cualquier acto que consideren contrario a la misma.

2. Aquella persona que, a pesar de no ser quien hostiga a, o discrimina directamente contra otra, coopera, incita o encubre en forma alguna a quien sí lo hace, podrá estar sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes.

3. Toda querella deberá indicar:

- a) la fecha en que se hace la querella;
- b) quien hace la querella
- c) quien es la alegada víctima;
- d) quien es el alegado hostigador o discriminador;
- e) desde cuando está ocurriendo la alegada violación o la conducta que, de no corregirse, podría convertirse en una violación;
- f) quienes tienen conocimiento de los hechos; donde o en qué lugar o lugares se ha observado o ha tenido efecto la conducta;
- g) efecto la conducta;
- h) una descripción de la conducta que alegadamente es constitutiva de violación o de la conducta que, de no corregirse, podría dar lugar a la violación.

4. Una vez presentada la querella, esta y todo el procedimiento posterior, hasta la decisión final, será de naturaleza confidencial.

5. Esta estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado por razón de este haber presentado apropiadamente una querella por cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen, o porque provea información referente a tales querellas. De ser necesario, se tomaran las medidas cautelares que correspondan para proteger a dichos empleados. La persona que proceda de forma contraria a lo antes mencionado, estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes.

B. Procedimiento de investigación

1. Una vez recibida la querrela, el (la) Director de Recursos Humanos designara a una persona que llevara a cabo una investigación prontamente. Esta persona será

el (la) Investigador de la querrela. En los casos de hostigamiento sexual, dicha investigación comenzara dentro de los (15) días calendario, contados a partir de la presentación de la querrela. En los demás casos, la investigación comenzara dentro de un periodo de cuarenta y cinco (45) días calendario, contados a partir de la presentación de la querrela.¹

2. La investigación abarcara todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querrelado y a todas las personas con conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se vayan identificando durante el curso de la investigación.

3. La investigación se realizara con todo rigor, independientemente de que la conducta haya cesado.

4. Los empleados de la Guardia Nacional de Puerto Rico deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en estos casos.

El empleado de la agencia que obstruya una investigación relacionada con una querrela presentada a tenor de esta Orden Administrativa estará incurso en violación a las normas de conducta aplicables, incluyendo pero no limitado a las que aquí se establecen y a las contenidas en los cuerpos normativos vigentes en la Guardia Nacional de Puerto Rico, según aplique.

5. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, para salvaguardar los derechos de las partes afectadas.

6. La investigación se llevara a cabo con celeridad. Se establece el término de sesenta (60) días calendario, a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, para que se rinda un Informe, por escrito, sobre la misma. Sin embargo, en todo caso, el Ayudante General podrá fijar un término distinto cuando así lo estime necesario y apropiado.

C. Medidas cautelares

1. El Ayudante General, el Director de Recursos Humanos, o el Investigador como medida cautelar o provisional, a la luz de la faz de la querrela, y en cualquier momento durante la investigación o en cualquier etapa posterior, podrá tomar cualquier medida que estime necesaria para la consecución del interés público y la protección de las partes concernidas.

2. Estas determinaciones no se considerarán medidas disciplinarias ni adjudicaciones en los méritos de la querrela. Tampoco afectarán los derechos adquiridos de las partes concernidas.

D. Informe, recomendaciones y determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querrela, el Investigador someterá un Informe, por escrito, sobre sus hallazgos, y formulara las recomendaciones correspondientes al Ayudante General.

Este Informe incluirá determinaciones de hechos, a base de la información disponible y los hechos alegados, conclusiones de derecho y la recomendación de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otras aplicables, conforme a derecho. El Informe estará acompañado de las comunicaciones que, a tenor de lo recomendado, deban cursarse las partes correspondientes para notificarle la acción procedente.

¹ Precisa aclarar que los términos previstos para comenzar la investigación son de carácter directivo y sólo tienen el objetivo de agilizar el procedimiento interno en la GNPR. Por tanto, de ninguna manera se entenderá que el incumplimiento con dichos términos afectan automáticamente la adjudicación de la querrela. No se entenderá, de modo alguno, que esta disposición crea derechos sustantivos o procesales para los querellantes o los querrelados.

TIM

2. El Ayudante General, luego de recibir y considerar el Informe sometido, emitirá la determinación que entienda procedente en el caso. La determinación del Ayudante General le será notificada a las partes mediante comunicación escrita a la mayor brevedad posible.

El Ayudante General podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que formule el Investigador tomando en consideración el derecho aplicable, las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada.

3. Si se determina que una persona incurrió en conducta contraria a lo dispuesto en esta Orden Administrativa, dicha persona deberá asumir las consecuencias de sus actos, lo que podrá conllevar: un referido a evaluación psiquiátrica o psicológica, o a recibir consejería; la imposición de medidas disciplinarias; la destitución; una suspensión de empleo y sueldo; una prohibición de visitar las facilidades de la Guardia Nacional de Puerto Rico; o aquellas otras medidas que el Ayudante General estime pertinentes a la luz de las particularidades del caso. La severidad de la medida o penalidad a aplicarse dependerá de la gravedad de la conducta en que incurrió el hostigador o discriminador.

4. De existir base razonable para la aplicación de una medida disciplinaria, se procederá contra la parte que haya incurrido en la conducta proscrita, a discreción del Ayudante General y según aplique, a tenor de lo dispuesto en la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; en los reglamentos de personal para el servicio de carrera y de confianza de la Guardia Nacional de Puerto Rico; el Manual de "Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias" de la GNPR y en cualquier otro cuerpo normativo que a tales efectos implante o promulgue la Guardia Nacional de Puerto Rico en el futuro.

5. La Guardia Nacional de Puerto Rico tampoco permitirá que se presenten acusaciones falsas e infundadas contra nuestro personal. A tenor de ello, se establece que la persona que, a sabiendas, presente una querrela falsa e infundada, a base de esta Orden Administrativa, incurrirá en una falta grave, y estará sujeta a medidas disciplinarias.

6. Si se determina que la conducta prohibida proviene de terceras personas que no sean empleados o que no estén bajo el control de la Guardia Nacional de Puerto Rico, el Ayudante General tomara las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

7. El Investigador conservara los expedientes de las querrelas en un archivo separado y los mismos tendrán carácter confidencial.

8. Por otro lado, el Código Penal de Puerto Rico establece en su Artículo 135 el Delito de Acoso Sexual; el mismo se define como: "Toda persona que en el ámbito de una relación laboral, docente y de prestación de servicios, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, y sujete las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento, o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, incurrirá en delito menos grave".

9. De determinarse en el transcurso de la investigación que se pudo haber cometido acoso sexual según establecido en el Código Penal, la Guardia Nacional de Puerto Rico lo referirá al Departamento de Justicia.

VIII. PUBLICIDAD

Copia de esta Orden Administrativa será colocada en los tableros de avisos de la Guardia Nacional de Puerto Rico en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Por último, copia de la misma será entregada a todos los empleados y funcionarios de la Guardia Nacional de Puerto Rico, a todo aquel empleado o funcionario de nuevo ingreso a la Guardia Nacional de Puerto Rico, a los contratistas (al momento de firmar el contrato de servicios o

TMA

servicios profesionales) y a las entidades subreceptivas que reciben fondos federales de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

IX. SEPARABILIDAD

Si cualquier parte, artículo, sección, párrafo o inciso de esta Orden Administrativa fuese declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectara el resto de esta Orden Administrativa, sino que su efecto quedara limitado a la parte, artículo, sección, párrafo, o inciso de esta Orden Administrativa que hubiese sido así declarado.

X. CLAUSULA DE DEROGACION

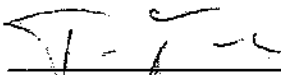
Se deroga el Manual sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo aprobado el 1 de noviembre de 1989, así como cualquier otra Orden Administrativa, carta circular, memorando, comunicación escrita o instrucción anterior en todo cuanto sea incompatible con lo dispuesto en la presente Orden Administrativa.

XI. VIGENCIA

En Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

POR TANTO: Yo, Juan J. Medina Lamela, Ayudante General de Puerto Rico, en cumplimiento con mi deber, responsabilidad y en virtud de la facultad que me concede la ley del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispongo la presente Orden Administrativa.

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 12 de septiembre de 2013.



Juan J. Medina Lamela
General de Brigada (PR)
Guardia Nacional de Puerto Rico
Ayudante General de Puerto Rico