



## Discriminación, acoso y conducta

La ciudad de Gainesville no discrimina por motivos de raza, color, sexo, edad, religión, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, discapacidad o identidad de género (características protegidas) y no tolerará ningún tipo de discriminación por o contra sus empleados o ciudadanos que utilizan los servicios, programas y actividades de la Ciudad. Esta política contra la discriminación se aplica a todos los aspectos de empleo con la Ciudad, incluyendo el reclutamiento, contratación, capacitación, condiciones de trabajo, remuneración, ascensos, disciplina y terminación y todos los servicios, programas y actividades de la Ciudad.

Un tipo de discriminación se produce cuando los términos y condiciones de empleo de un individuo se basan en estas características protegidas y no en las calificaciones y habilidades del individuo para hacer el trabajo. Ejemplos de este tipo de discriminación incluyen basar las decisiones de contratación y despido en las características protegidas de un individuo y no ofrecer oportunidades disponibles para un individuo debido a una característica protegida.

Otro tipo de discriminación ocurre cuando un individuo es objeto de acoso en el ambiente de trabajo o al utilizar los servicios de la Ciudad debido a una característica protegida. Al igual que con cualquier otra forma de discriminación, la Ciudad no tolerará una conducta inapropiada por o contra sus empleados sobre la base de una característica protegida. Esto incluye la conducta inadecuada por otros empleados, funcionarios elegidos y nombrados, clientes, proveedores, contratistas o ciudadanos que entran en el lugar de trabajo.

La conducta inapropiada se convierte a accionable en un tribunal de justicia cuando es grave o lo suficientemente intensa para crear un ambiente de trabajo que es hostil o abusivo. Sin embargo, la Ciudad desea proporcionar a sus empleados y ciudadanos que utilizan sus servicios, un ambiente que está libre de toda conducta inapropiada, como se describe a continuación, en lugar de tolerar la conducta inapropiada hasta que se vuelva severa o intensa.

No es apropiado que un empleado o ciudadano sea sujeto a palabras, conducta u otro comportamiento desagradable que interfiere con las condiciones de trabajo o los servicios de la Ciudad y se basa en una de las características protegidas. La conducta inapropiada incluye cosas tales como hacer comentarios insultantes o despectivos basado en una característica protegida. Las bromas frecuentes con respecto a una característica protegida o cualquier otra conducta basada en la característica protegida de otra persona puede crear un ambiente de trabajo o servicio intimidante, hostil u ofensivo.

La conducta inapropiada por razones de género puede incluir no solo lo anterior, sino también cosas como el contacto físico no deseado, avances sexuales no deseados o solicitudes de conducta sexual, la visualización de objetos o imágenes sexualmente sugestivas en el lugar de trabajo, y basando el empleo o las decisiones de servicio en la negación de un empleado o ciudadano a participar en conducta sexual.

Los empleados o ciudadanos que utilizan servicios de la Ciudad que creen que están siendo objeto de discriminación o que están siendo sometidos a un comportamiento inapropiado o de ser acosados, ya sea por empleados, compañeros de trabajo, supervisores, gerentes de la Ciudad, o funcionarios elegidos o nombrados, podrán notificar con firmeza y prontitud al infractor que la conducta es inapropiada o no deseada. Al mismo tiempo, o alternativamente, si el empleado o el ciudadano no desea confrontar al ofensor, el empleado o ciudadano podrán notificar a cualquier gerente con quien el empleado o ciudadano se sienta cómodo discutir el asunto o podrán notificar directamente al Director de Igualdad de Oportunidades de la situación. Para los empleados municipales, no hay ningún requisito para adherirse a la cadena de mando en la presentación de quejas en virtud de esta política. Los avisos serán colocados en áreas de trabajo y de servicio apropiadas, notificando a los empleados y los ciudadanos que tienen derecho a notificar al Director de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad si consideran o han observado que alguien está siendo acosado o discriminado.

La Ciudad va a investigar a fondo y con prontitud cualquier queja presentada a la atención de la gerencia o al Director de Igualdad de Oportunidades. Para que esto ocurra, se comienda que el demandante se ponga en contacto con la administración de la Ciudad o con el Director de Igualdad de Oportunidades tan pronto como sea posible. La investigación de la queja será tratada lo más confidencial posible, tomando en cuenta los deseos del demandante, los derechos del acusado, la naturaleza de la investigación, y la necesidad de tomar medidas correctivas o disciplinarias. Si la Ciudad determina que se han violado políticas, leyes o procedimientos aplicables, la Ciudad va a tomar la acción correctiva apropiada, incluyendo, pero no limitándose a las medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación, o en el caso de los ciudadanos, las medidas necesarias para evitar cualquier conducta inadecuada.

Los participantes involucrados en la investigación de la queja serán tratados con cortesía. La realización de una queja de buena fe no será en ningún modo utilizada de manera adversa contra el demandante. La Ciudad tomará las medidas correctivas que sean eficaces y adecuadas a las circunstancias, incluyendo, pero no limitándose a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación en contra de cualquier persona que intente tomar represalias contra el demandante, o en el caso de un ciudadano, las medidas que sean legalmente apropiadas para prohibir las represalias.

Todos los empleados tienen la obligación de reportar la discriminación o el acoso observados para que la Ciudad pueda tomar las medidas apropiadas. Los supervisores y los gerentes tienen la obligación de informar y adoptar las medidas adecuadas en lo

que se refiere a la discriminación, acoso o conducta inapropiada observada o reportada. Tal falta de reportar la discriminación o el acoso observados pueden dar lugar a una acción correctiva. Los empleados de gerencia y de supervisión serán capacitados en cuanto a su responsabilidad al recibir una queja verbal o escrita y su responsabilidad de informar al demandante las vías disponibles para resolver la queja. Todos los nuevos empleados recibirán una capacitación en cuanto a esta Política de igualdad de oportunidades de la Ciudad. Esta Política será distribuida a los participantes en una investigación.

Como se ha indicado anteriormente, es política de la Ciudad prevenir y prohibir la conducta inadecuada de acuerdo con las características protegidas de un individuo, si la conducta es lo suficientemente grave o intensa como para llegar a ser procesable en un tribunal de justicia. Por lo tanto, se anima a los empleados y gerentes abordar la conducta inapropiada en cuanto se produzca, con el fin de evitar que se produzca cualquier conducta similar. Los gerentes y supervisores que están conscientes de la conducta prohibida inapropiada deberán, en el plazo de tres días, comunicar esa información directamente al Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad, o su representante, para fines de capacitación y de cumplimiento. Los empleados que participan en una conducta inapropiada pueden ser objeto de orientación, disciplina u otra acción correctiva, independientemente de si su comportamiento se eleva al nivel de acoso o discriminación accionable en un tribunal de justicia. En el caso de los ciudadanos que utilizan los servicios de la Ciudad que participan en una conducta inapropiada, serán tratados de acuerdo con los recursos legales a disposición de la Ciudad que pueden impedir la conducta inapropiada.

Esta política se aplica a los funcionarios, gerentes, supervisores, empleados, contratistas o proveedores elegidos y nombrados. Los Empleados municipales que violan esta política estarán sujetos a la acción correctiva que sea eficaz y adecuada a las circunstancias, incluyendo, pero no limitándose a las medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación. Los funcionarios, contratistas o proveedores elegidos y nombrados, cuyas acciones se considera que constituyen violaciones de esta política, serán tratados de la forma prevista por la ley, contrato u otros medios disponibles.

El Director de Igualdad de Oportunidades, o su representante, será responsable de las investigaciones formales e informales a lo solicitado o cuando sea necesario, en virtud de esta política y será el custodio de las quejas presentadas en virtud de la Política de quejas de igualdad de oportunidades.

Fecha efectiva: 08/28/00  
Revisado: 03/28/08  
Revisado: 09/04/08

**Translation Cloud LLC**  
121 Newark Ave., 3rd Floor  
Jersey City, NJ 07302  
1 (800) 790-3680



Project Manager: Kavita Ramgahan  
Document Translation  
Translation from English to Spanish  
October 5, 2016