



## Política de represalias

La ciudad de Gainesville ha adoptado una Política de igualdad de oportunidades de empleo, una Política ADA/Acomodamiento, y una Política de discriminación, acoso y conducta. Con el fin de alentar y ayudar en la implementación de estas políticas, es importante que los empleados municipales o los ciudadanos que traen a la atención de la Ciudad violaciones aparentes o reales de estas políticas, o los empleados o ciudadanos que de otra manera participan en la investigación o resolución de estos asuntos, sean protegidos contra represalias por sus esfuerzos de buena fe en este sentido.

Por lo tanto, esta política prohíbe las represalias por parte de funcionarios, gerentes, supervisores o empleados municipales, porque han participado en actividades protegidas. A los efectos de esta política, una actividad protegida consta de:

1. Oponerse a un procedimiento o una práctica prohibida por la Política de igualdad de oportunidades en el empleo, la Política de ADA/Acomodamiento, la Política de discriminación, acoso y conducta, el Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964, la Ley de paga equitativa de la Ciudad, o
2. Presentar una queja, proporcionar evidencia, proporcionar asistencia para presentar una queja; ayudar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia autorizadas en virtud de las políticas o procedimientos de la Ciudad relativos a la Política de quejas para la igualdad de oportunidades, Política de igualdad de oportunidades en el empleo de la Ciudad, la Política de ADA/Acomodamiento, la Política de discriminación, acoso y conducta; el Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964, o la Ley de paga equitativa. Las represalias prohibidas por esta política ocurrirían si:
  - A. Un empleado o ciudadano se oponen a una violación de las políticas o leyes antes mencionadas, o participa en un procedimiento iniciado en virtud de una de las políticas (procedimiento protegido),
  - B. Hay una acción adversa contra el empleado o ciudadano, y
  - C. Existe una relación causal entre la actividad protegida y la acción adversa tomada contra el empleado o ciudadano.

Los siguientes son algunos ejemplos de cómo un empleado o un ciudadano podrían oponerse a una violación de las políticas antes mencionadas, o participar en un procedimiento presentado en virtud de ellas:

1. La presentación de una queja o de cualquier otra forma, presentar una queja de acuerdo con las políticas y/o procedimientos de la Ciudad o la ley federal o estatal en materia de discriminación o acoso.
2. Un empleado o ciudadano se niega a participar en, aprobar o apoyar una decisión discriminatoria de empleo o servicio.
3. Un empleado o ciudadano presenta una solicitud de acomodamiento razonable en una situación de empleo o de servicio, o propone un acomodamiento para proporcionar acceso justo a instalaciones, programas, actividades o servicios para las personas calificadas que tienen discapacidades.

Un ejemplo de procedimientos protegido sería:

1. La presentación de una queja de discriminación de conformidad con las políticas y/o procedimientos de la Ciudad o la ley federal o estatal.
2. Proporcionar evidencia o testimonio a un investigador en el curso de la investigación de dicha queja,
3. El procesamiento de una decisión o la prestación de asesoramiento durante la investigación o la resolución de una queja,
4. La prestación de asistencia en la presentación de una queja.

La Ciudad tomará las medidas correctivas que sean eficaces y apropiadas a las circunstancias, incluyendo, pero no limitándose a las medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación de cualquier empleado municipal que tome represalias contra otro empleado o ciudadano. El Director del Departamento de Igualdad de Oportunidades, o su representante, será responsable de las investigaciones formales o informales a lo solicitado o necesario en virtud de esta política y será el custodio de todas las quejas presentadas en virtud de la Política de quejas de igualdad de oportunidades.

Fecha efectiva: 08/28/00  
Revisado: 03/28/08  
Revisado: 08/18/16

