



## **POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO DE FORT COLLINS PARA UN LUGAR DE TRABAJO RESPETUOSO**

### **Introducción**

Fort Collins aspira a ser una ciudad que aborde las necesidades de todos los miembros de nuestra comunidad y se esfuerce por asegurar que todos tengan la oportunidad de prosperar. Como comunidad, tenemos el compromiso de construir una ciudad próspera, equitativa y resiliente para nuestras familias, para nuestros vecinos y para las futuras generaciones. La alta calidad de vida de la que gozamos requiere de una ciudad que sea segura y en la que todos sean tratados con dignidad y respeto. El Alcalde y el Ayuntamiento están comprometidos con brindar un ambiente que ejemplifique los estándares más altos de comportamiento ético, en el que se trate a los demás con dignidad y respeto y que sea conocido por su honestidad, inclusión y transparencia. Nuestros funcionarios, tanto elegidos como designados, creen que cómo tratan a los demás y cómo permiten que sus pares traten a los demás es un reflejo directo de nuestro carácter colectivo.

El Ayuntamiento de Fort Collins tiene el compromiso de brindar y mantener un ambiente de trabajo que fomente el respeto mutuo y promueva la igualdad, la dignidad y el respeto. Esta Política plasma el compromiso del Ayuntamiento de prevenir y abordar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y las represalias. La discriminación, el acoso y las represalias en el lugar de trabajo van contra la ley y no se tolerarán.

Por medio de la adopción, implementación y ejecución de esta Política de Lugar de Trabajo Respetuoso (la "Política") y gracias a la educación y capacitación continuas que se ofrece en o a través del Departamento de Recursos Humanos ("RR. HH."), el Ayuntamiento de Fort Collins buscará prevenir, abordar y corregir cualquier comportamiento que viole esta Política.

## **Aplicación**

Esta política aplica a todos los miembros del Ayuntamiento de Fort Collins y a los Funcionarios Designados (definidos en esta Política como el Administrador Municipal, el Fiscal Municipal, el Juez Municipal Principal, cualquier empleado designado, incluyendo jueces municipales y cualquier miembro de la junta o comisión municipal) en ejercicio del gobierno u operaciones municipales, en actividades de patrocinio municipal, así como en todas las interacciones que surjan entre los miembros del Ayuntamiento, los Funcionarios Designados y los empleados y contratistas municipales (lo que se define en esta Política como “Interacciones Vinculadas”). Nada contenido en esta Política pretende ni debe entenderse como si alterase los términos y condiciones del estatus discrecional de los Funcionarios Designados.

El enfoque del resto de esta política se basa en describir la conducta que se prohíbe y los procesos para manejar las denuncias que se presenten. Es importante que todos tengan presente que el Alcalde y el Ayuntamiento están comprometidos con brindar un ambiente que ejemplifique los estándares más altos de comportamiento ético, en el que se trate a los demás con dignidad y respeto y que sea conocido por su honestidad, inclusión y transparencia. Aquellas conductas que no entren claramente dentro del dominio de las conductas prohibidas, pero que no sean congruentes con estos valores podrán ser causa de acciones correctivas.

## **Conductas prohibidas**

### **I. Estricta prohibición de discriminación**

#### **Política**

El Ayuntamiento prohíbe estrictamente la discriminación por características protegidas y tomará acciones inmediatas y apropiadas en respuesta a las denuncias de buena fe o conocimiento de presuntas violaciones de esta Política.

## Definiciones

- “Características protegidas”, con respecto a cualquier persona, se refiere a la raza, color, religión, credo, origen nacional o ascendencia, género, orientación sexual, estatus transgénero, identidad y expresión de género, discapacidad, información genética, situación militar, edad, estado civil, afiliación política, embarazo o condición relacionada o cualquier otro estatus protegido en virtud de la ley federal, estatal o local.
- “Discriminación” ocurre cuando una persona cubierta por esta política sufre una acción oficial adversa basada en una o varias características protegidas de esa persona. Entre las acciones oficiales adversas se incluyen, sin limitación, terminación, suspensión, degradación involuntaria, incapacidad de ascender y oposición, rechazo o falta de nombramiento a un comité o cargo de liderazgo. Las acciones oficiales adversas que se toman por cualquier motivo, aparte de por la(s) característica(s) protegida(s) de una persona cubierta por esta política, no son discriminación.

## Ejemplos de discriminación

- Se termina la relación laboral con un empleado porque es musulmán, católico o judío.
- Se selecciona a una candidata para un ascenso por encima de un candidato más calificado, solo porque es mujer.
- Un empleado es involuntariamente degradado de su cargo porque es homosexual.

## II. Estricta prohibición de acoso, incluido el acoso sexual

### Política

El Ayuntamiento prohíbe estrictamente el acoso, incluido el acoso sexual, y tomará acciones inmediatas y apropiadas en respuesta a las denuncias de buena fe o conocimiento de presuntas violaciones de esta Política. Considere que esta Política no aborda conductas que constituyen una violación de las leyes penales.

Toda persona que crea que se han violado las leyes penales debe denunciar la conducta al Departamento de Policía de Fort Collins o a otro organismo competente del orden público.

## Definiciones

- “Acoso” se refiere a una conducta verbal o física que degrade, estereotipe o muestre hostilidad o aversión hacia una persona o grupo por la clase protegida de la persona o grupo. El acoso es una conducta dirigida a un miembro de una clase protegida que provoca un ambiente laboral hostil. Hay un ambiente laboral hostil cuando:

- . La conducta se basó en un estatus protegido;
- . La conducta no fue bien recibida por el empleado (que es un estándar subjetivo);
- . La conducta fue ofensiva para una persona razonable (que es un estándar objetivo);
- . La conducta fue severa o generalizada.

- El “Acoso sexual” es una forma de acoso y puede involucrar el acoso a hombres o mujeres o personas de cualquier orientación sexual por parte de miembros de cualquier sexo u orientación sexual. El acoso sexual puede definirse en dos categorías: “Quid pro quo” o “algo por algo” se refiere a pedidos directos o implícitos de favores sexuales a cambio de beneficios laborales reales o promesas de beneficios laborales, como reseñas favorables, aumentos salariales, ascensos, mayores beneficios o apoyo de una legislación u otros procesos legislativos. El acoso de tipo quid pro quo también puede referirse a pedidos directos o implícitos de favores sexuales con amenaza de tomar acciones adversas por no acceder. Quid pro quo ocurre cuando:

- . La sumisión o rechazo de las insinuaciones, pedidos o conducta es explícita o implícitamente un término o condición del empleo;
- . Se utiliza como base para tomar decisiones laborales;
- . Se utiliza la sumisión o rechazo de esa conducta como base para tomar decisiones o acciones relacionadas con el apoyo u oposición de una legislación u otros procesos legislativos; o

“Ambiente laboral hostil” se refiere a insinuaciones sexuales, pedidos de favores sexuales o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando tales insinuaciones sexuales, pedidos o conductas tienen por objetivo o efecto interferir injustificadamente con el desempeño laboral de la persona creando un ambiente laboral intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo. Hay un ambiente laboral hostil cuando:

- . La conducta se basó en un estatus protegido;
- . La conducta no fue bien recibida por el empleado (lo que es un estándar subjetivo);
- . La conducta fue ofensiva para una persona razonable (que es un estándar objetivo); y
- . La conducta fue severa o generalizada.

Ejemplos de acoso

**Ninguna política puede definir una lista exhaustiva de comportamientos que pueden llegar al nivel de acoso.** El acoso abarca una amplia gama de conductas que pueden ser verbales, visuales o físicas por naturaleza. Las conductas específicamente prohibidas incluyen, sin limitación:

- Conductas verbales como epítetos, comentarios despectivos y calumnias dirigidos a una persona por su clase protegida;
- Conductas visuales como afiches despectivos, fotografías, caricaturas, dibujos o gestos dirigidos a una persona por su clase protegida;
- Burlarse del acento o la discapacidad de una persona;
- Actos o chistes hostiles o degradantes hacia una clase protegida;
- Palabras o frases racialmente ofensivas;
- Material escrito o gráfico que insulte, estereotipe o muestre aversión u hostilidad hacia una persona o grupo por su clase protegida, que se coloquen en paredes, carteleras o en cualquier otra parte de las instalaciones del lugar de trabajo;

- Exhibición de símbolos, eslóganes o elementos asociados con el odio o la intolerancia hacia cualquier grupo selecto, como esvásticas o sogas;
- Bromas o novatadas contra una persona por su clase protegida; y
- Agresiones físicas o gestos por la clase protegida de una persona.

Además de los ejemplos precedentes, el conjunto de una serie de incidentes puede constituir acoso, aunque uno de los incidentes, considerado por separado, no llegue al nivel del acoso. Las conductas de acoso no tienen que llegar al nivel de un ambiente laboral hostil ilegal para que ameriten acciones correctivas en virtud de esta política.

### Ejemplos de acoso sexual

Los ejemplos de acoso sexual incluyen, sin limitación, las siguientes conductas:

- Comentarios inapropiados, como epítetos sexuales, chistes, referencias escritas o verbales a conductas sexuales, chismes relacionados con la vida sexual de una persona, comentarios sobre el cuerpo o las deficiencias o habilidades sexuales de una persona;
- Comentarios con insinuaciones sexuales sobre la ropa de una persona, actividad vocal como piropos o silbidos, miradas lascivas o mirar fijamente a una persona o parte de su cuerpo, cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, caricaturas u otros materiales escritos o gráficos obscenos con contenido sexual, o envío de mensajes eróticos o publicación de mensajes o imágenes sexuales en las redes sociales;
- Propuestas sexuales directas, lo que incluye pedir insistentemente citas, tragos u otro contacto personal después de que se le hace saber que el interés no es recíproco, comunicación inapropiada de temática sexual en persona, en línea o a través de dispositivos móviles;
- Coacción sexual bajo amenaza de castigo, incluyendo degradación laboral, despido, evaluaciones negativas, oposición a iniciativas legislativas, inclusión en listas negras o interferencia con el acceso a oportunidades;
- Pedidos explícitos o implícitos de actividad sexual a cambio de una recompensa, cargo o ascenso profesional, apoyo de iniciativas legislativas, presentaciones,

- invitaciones de acceso especial a eventos exclusivos, apoyo a candidaturas, estabilidad en un cargo o cualquier otra condición o posible beneficio;
- Contacto sexual, incluyendo contacto físico no deseado, bloquear o impedir movimientos, manoseo o besos.

Esta política prohíbe expresamente toda conducta sexual indebida que pudiera generar una demanda por acoso sexual. Esta política prohíbe el acoso a personas del sexo opuesto y del mismo sexo.

El acoso sexual puede ser evidente o sutil. Algunos comportamientos que son apropiados en un escenario social podrían no resultar apropiados en el gobierno municipal, operaciones municipales, actividades con patrocinio municipal o en las interacciones vinculadas, particularmente considerando los valores establecidos del Ayuntamiento indicados en la Introducción.

### III. Estricta prohibición de represalias

#### Política

El Ayuntamiento prohíbe estrictamente las represalias. El Ayuntamiento tomará acciones inmediatas y apropiadas en respuesta a las denuncias de buena fe de represalias o conocimiento de presuntas violaciones de esta Política.

#### Definiciones

“Represalias” se refiere a cualquier acto de castigo, retaliación o venganza que tenga lugar contra una persona porque él o ella denunció una forma de acoso que se prohíbe bajo esta Política, impidió prácticas ilegales o participó en la investigación de un presunto acto de acoso. Para fines de las represalias, una acción es materialmente adversa si es perjudicial al punto de que disuadiría a un empleado razonable de hacer una denuncia de discriminación.

## Ejemplos

Las represalias pueden producirse dentro o fuera del lugar de trabajo. Las conductas de acoso no tienen que llegar al nivel de un ambiente laboral hostil ilegal para que ameriten acciones correctivas en virtud de esta política. Los ejemplos incluyen, sin limitación:

- Darle acceso a una persona de una manera distinta después de una denuncia de forma tal que afecte negativamente la actividad o capacidad de la persona de hacer su trabajo (es decir, un Concejal se niega a reunirse con una parte denunciante después de que esta presenta una denuncia);
- Sacar a una persona de una asignación;
- Cambio de apoyo para una acción municipal que propone o apoya una persona en su capacidad profesional;
- Menospreciar a una persona ante sus colegas o pares;
- Cambiar el rol, las responsabilidades o la autoridad de supervisión o legislativa de una persona;
- Nuevo escrutinio del desempeño laboral por parte de un supervisor;
- Negativa de ascenso, degradación, suspensión o terminación;
- Advertencias, reprimendas o evaluaciones negativas del desempeño;
- Exclusión de las redes de beneficios u otras oportunidades;
- Fomentar el rechazo hacia los compañeros de trabajo;
- Exclusión del equipo o eventos de los compañeros de trabajo;
- Sabotaje del lugar de trabajo o legislativo;
- Asignación de una carga de trabajo desproporcionada;
- Menospreciar a una persona ante los demás o en los medios;
- Menospreciar a una persona ante posibles nuevos empleadores;
- Amenazas de acciones legales;
- Amenazas de acciones de inmigración; o
- Comportamiento verbal o físico de naturaleza abusiva.

## Denuncia formal y proceso de resolución

El Ayuntamiento promueve la denuncia de todos los incidentes que se perciban de discriminación, acoso o represalias, según las descripciones precedentes, independientemente del cargo del presunto causante. Se usarán los siguientes procesos cuando una parte denunciante informe sobre la violación de esta Política. Se usará el proceso de resolución formal cuando una persona haga una denuncia de buena fe de discriminación, acoso o represalias de forma tal que quede claro que la Parte Denunciante pretende hacer una denuncia de violación de la política.

### Definiciones

- “Parte Denunciante” se refiere a una persona que ha sido sometida o ha visto cómo han sometido a otra persona a un comportamiento que viola esta Política. La Parte Denunciante puede ser un miembro del Ayuntamiento, personal municipal, alguien del público, un contratista o proveedor municipal, un Funcionario Designado, un contratista o una persona cuyo empleo le dé acceso o le permita tener contacto con el Ayuntamiento de Fort Collins.
- “Contacto de denuncia” se refiere a:
  - . Cualquier supervisor, gerente, jefe de departamento, director de áreas de servicio, director de unidades de servicio, administrador municipal adjunto, subadministrador municipal sénior, o subadministrador municipal;
  - . El Alcalde;
  - . Cualquier Concejal Municipal
  - . Un representante de Recursos Humanos, incluido el Director de Recursos Humanos;
  - . El Administrador Municipal
  - . El Fiscal Municipal
  - . El Gerente de Igualdad de Oportunidades y Cumplimiento.

- “Acusado” se refiere a una persona que presuntamente violó esta Política e incluye a los miembros del Ayuntamiento, Funcionarios Designados y personas que tengan una relación contractual con la Ciudad de Fort Collins.

### **Intereses de confidencialidad y privacidad**

Un deber esencial del Ayuntamiento es rendirle cuentas al público al que sirve. El público merece tener acceso a cierta información de las denuncias y tendencias de denuncias, pero esto debe equilibrarse con las necesidades de las partes de tener un proceso seguro, justo e imparcial con la respectiva confidencialidad. El proceso de resolución de denuncias es un proceso confidencial. Los contactos de denuncia deben velar que las partes denunciantes puedan comunicarse con ellos en forma privada y confidencial para discutir sus denuncias. Todas las partes, testigos y aquellos que manejen las denuncias, así como aquellos que recomienden acciones disciplinarias o de remediación deberán mantener en confidencialidad las denuncias y la información de la investigación en la medida de lo posible. No se revelará, conforme a una solicitud abierta de los registros, salvo de conformidad con lo establecido en la sección 24-72-204 de los Estatus Revisados de Colorado, el informe confidencial de investigación o cualquier registro de denuncias de acoso sexual, así como las investigaciones de acoso sexual.

## Denuncias contra miembros del Ayuntamiento

### Reportes

El Ayuntamiento de Fort Collins alienta a quien sea objeto o testigo de una violación de esta Política por parte de un Concejal Municipal a hacer la violación del conocimiento del Ayuntamiento de Fort Collins, a través de los contactos de denuncia indicados anteriormente para que se tomen las medidas necesarias para investigar y abordar el asunto. El informe debe contener todos los hechos que tenga disponibles la Parte Denunciante con respecto a la presunta violación de la Política.

Se alienta a la Parte Denunciante a tomar las siguientes acciones:

- Si la Parte Denunciante se siente cómoda tratando el asunto directamente con el acusado, puede explicarle al Acusado que el comportamiento es ofensivo para la Parte Denunciante y pedirle que deje de comportarse de esa manera.
- Si se repite el comportamiento, se le recomienda firmemente a la Parte Denunciante que denuncie el comportamiento a uno de los Contactos de Denuncia indicados anteriormente.
- Si la Parte Denunciante no se siente cómoda tratando el asunto directamente con el acusado, debe denunciar de inmediato el comportamiento ofensivo a uno de los Contactos de Denuncia indicados anteriormente.

### Acciones del Contacto de Denuncia

El Contacto de Denuncia que recibe la denuncia de una Parte Denunciante debe documentar la fecha, la hora, si se hizo la denuncia personalmente o vía telefónica y la naturaleza de la conversación, así como las medidas tomadas. El Contacto de Denuncia debe transmitirle las denuncias que entren dentro de lo previsto en la Política al Director de Recursos Humanos Municipal o al Fiscal Municipal. Se seguirá un proceso de investigación para asegurar que la presunta mala conducta entre dentro del alcance y objetivo de esta Política, asumiendo

que los alegatos sean ciertos. El Contacto de Denuncia debe tomar las acciones que se describen en esta Política inmediatamente después de conocer la denuncia.

### Proceso de investigación

El Director de Recursos Humanos o su designado y el Fiscal Municipal o su designado se comunicarán con la Parte Denunciante y conseguirán una descripción completa de la conducta que presuntamente viola esta Política. El Director de Recursos Humanos o su designado, el Administrador Municipal o su designado y el Fiscal Municipal o su designado determinarán si la presunta mala conducta, de ser cierta, viola esta Política. Salvo que la presunta violación claramente no se corresponda con lo previsto en esta Política, los alegatos serán remitidos para su investigación. Si la presunta violación claramente no se corresponde con lo previsto en esta Política, se incluye en el expediente un resumen escrito confidencial de la base para no remitir el asunto para su investigación. Si los alegatos no se remiten para su investigación total, se le notificará a la parte denunciante que sus alegatos fueron revisados como un asunto de investigación y se determinó que no entran dentro del alcance de esta Política. Si cualquiera de los involucrados en la investigación de la denuncia cree que la presunta mala conducta, de ser cierta, viola esta Política, se remitirán los alegatos para su investigación.

### Investigación

Las denuncias contra Concejales que, de ser ciertas, violan esta Política deben remitirse de inmediato a un investigador tercero contratado por la Fiscalía Municipal. El Fiscal Municipal deberá informarle al Ayuntamiento que hay una investigación en marcha y contratará a un investigador externo independiente (preferiblemente un abogado especializado en investigaciones relacionadas con el lugar de trabajo) para que interrogue a la Parte Denunciante y demás personas que tengan conocimiento de los hechos relevantes y tomará las demás acciones a que haya lugar para garantizar que se haga una investigación completa de todos

los alegatos y que haya un proceso justo para todos los involucrados. Una vez que el investigador y el Fiscal Municipal den por concluida la investigación, el investigador hará un informe escrito que indicará si los alegatos de la denuncia se admiten o no y le presentará dicho informe confidencial de la investigación al Fiscal Municipal.

### Cronología de la investigación

Se harán todos los esfuerzos necesarios para terminar la investigación en 60 días.

### Acciones disciplinarias y de remediación

Una vez terminada la investigación de un investigador tercero, el Fiscal Municipal les notificará los hallazgos pertinentes al Director de Recursos Humanos, al Administrador Municipal, a la Parte Denunciante y al Acusado. El Fiscal Municipal, el Director de Recursos Humanos y el Administrador Municipal le enviarán el informe confidencial de la investigación a cada miembro del Ayuntamiento, junto con una carta con las recomendaciones para remediar el acoso, la discriminación o las represalias. De manera alternativa, el Fiscal Municipal le presentará el informe escrito del investigador al Ayuntamiento en una sesión ejecutiva. Al recibirlo, el Acusado deberá procurar seguir de inmediato las recomendaciones.

El Ayuntamiento podrá considerar y ordenar cualquiera o todas las acciones que se indican a continuación en respuesta a la determinación de que se admite la denuncia de acoso, discriminación o represalias.

1. Adoptar una resolución que determine que una persona cubierta por esta política la violó;
2. Ordenar o fomentar una capacitación correctiva adicional;
3. Cualquier otra acción congruente con su autoridad conforme a los estatutos estatales aplicables, los Estatutos Municipales, las ordenanzas, resoluciones o normas y políticas del Ayuntamiento.

Cualquier Concejal podrá introducir en cualquier momento una moción de censura de un Concejal Acusado.

## **Denuncias contra Funcionarios Designados**

### Reportes

El Ayuntamiento alienta a quien sea objeto o testigo de una violación de esta Política por parte de un Funcionario Designado a hacer la violación del conocimiento del Ayuntamiento de inmediato para que se tomen las medidas necesarias para investigar y abordar el asunto. El informe debe contener todos los hechos que tenga disponibles la Parte Denunciante con respecto a la presunta violación de la Política.

Se alienta a la Parte Denunciante a tomar las siguientes acciones:

- Si la Parte Denunciante se siente cómoda tratando el asunto directamente con el acusado, puede explicarle al Acusado que el comportamiento es ofensivo para la Parte Denunciante y pedirle que deje de comportarse de esa manera.
- Si se repite el comportamiento, se le recomienda firmemente a la Parte Denunciante que denuncie el comportamiento a uno de los Contactos de Denuncia indicados anteriormente.
- Si la Parte Denunciante no se siente cómoda tratando el asunto directamente con el Acusado, debe denunciar de inmediato el comportamiento ofensivo ante uno de los Contactos de Denuncia indicados anteriormente.

### Acciones del Contacto de Denuncia

El Contacto de Denuncia que recibe la denuncia de una Parte Denunciante debe documentar la fecha, la hora, si se hizo la denuncia personalmente o vía telefónica y la naturaleza de la conversación, así como las medidas tomadas. El Contacto de Denuncia debe transmitirles las denuncias que entren dentro de lo previsto en la Política al Director de Recursos Humanos Municipal, al Abogado Municipal, salvo que este sea el Acusado, y al Administrador

Municipal, salvo que este sea el Acusado. Si el Acusado es el Abogado Municipal, el Contacto de Denuncia deberá transmitirles las denuncias que entren dentro de lo previsto en la Política al Director de Recursos Humanos Municipal y al Administrador Municipal. Se seguirá un proceso de investigación para asegurar que la presunta mala conducta entre dentro del alcance y objetivo de esta Política, asumiendo que los alegatos sean ciertos. El Contacto de Denuncia debe tomar las acciones que se describen en esta Política inmediatamente después de conocer la denuncia.

### Proceso de investigación

El Director de Recursos Humanos o su designado y el Abogado Municipal o su designado, si el Abogado Municipal no es el Acusado, se comunicarán con la Parte Denunciante y conseguirán una descripción completa de la conducta que presuntamente viola esta Política. El Director de Recursos Humanos o su designado, el Administrador Municipal o su designado, si el Administrador Municipal no es el Acusado, y el Abogado Municipal o su designado, si el Abogado Municipal no es el Acusado, determinarán si la presunta mala conducta, de ser cierta, viola esta Política. Salvo que la presunta violación claramente no se corresponda con lo previsto en esta Política, los alegatos serán remitidos para su investigación. Si la presunta violación claramente no se corresponde con lo previsto en esta Política, se incluye en el expediente un resumen escrito confidencial de la base para no remitir el asunto para su investigación. Si los alegatos no se remiten para su investigación total, se le notificará a la parte denunciante que sus alegatos fueron revisados como un asunto de investigación y se determinó que no entran dentro del alcance de esta Política. Si cualquiera de los involucrados en la investigación de la denuncia cree que la presunta mala conducta, de ser cierta, viola esta Política, se remitirán los alegatos para su investigación. Si el Acusado es el Fiscal Municipal, el Ayuntamiento buscará abogados externos para que se ocupen del proceso de investigación que aquí se describe. Si el Acusado es el Administrador Municipal, el Director de Recursos Humanos y el Fiscal Municipal participarán en el proceso de investigación.

## Investigación

Las denuncias contra Funcionarios Designados que ameriten una investigación deberán remitirse de inmediato a un investigador tercero contratado por la Fiscalía Municipal, salvo que el Fiscal Municipal sea el Acusado. Salvo que el Acusado sea el Fiscal Municipal, este deberá informarle al Ayuntamiento que hay una investigación en marcha y contratar a un investigador externo independiente (preferiblemente un abogado especializado en investigaciones relacionadas con el lugar de trabajo). Si el Acusado es el Fiscal Municipal, el Director de Recursos Humanos contratará los servicios de un abogado externo para que contrate a un investigador externo independiente (preferiblemente un abogado especializado en investigaciones relacionadas con el lugar de trabajo) y el Administrador Municipal deberá informarle al Ayuntamiento que hay una investigación en marcha. Un investigador externo

interrogará a la Parte Denunciante y a las demás personas que tengan conocimiento de los hechos relevantes y tomará las demás acciones a que haya lugar para garantizar que se haga una investigación completa de todos los alegatos y que haya un proceso justo para todos los involucrados. Una vez que el investigador y el Fiscal Municipal o el abogado externo den por concluida la investigación, el investigador hará un informe escrito que indicará si los alegatos de la denuncia se admiten o no y le presentará dicho informe confidencial de investigación al Fiscal Municipal, salvo que este sea el Acusado. Si el Acusado es el Fiscal Municipal, el informe confidencial de la investigación le será presentado al abogado externo, quien les hará llegar el informe al Director de Recursos Humanos y al Administrador Municipal.

Se les entregarán el informe confidencial de la investigación y los hallazgos, junto con las recomendaciones al Administrador Municipal y al Ayuntamiento.

## Cronología de la investigación

Se harán todos los esfuerzos necesarios para terminar la investigación en 60 días.

## Acciones disciplinarias y de remediación

Todo acusado cuya participación en actos de acoso, discriminación o represalias prohibidos bajo esta Política se determine, queda sujeto a las acciones disciplinarias correspondientes. El Ayuntamiento les consultará al Director de Recursos Humanos y al Fiscal Municipal, si este no es el Acusado, sobre las acciones disciplinarias que sean acordes a la gravedad de la infracción. Si el Fiscal Municipal es el

Acusado, el Ayuntamiento les consultará al Director de Recursos Humanos y a un abogado laboral externo sobre las acciones disciplinarias que sean acordes a la gravedad de la infracción. Las acciones disciplinarias incluyen, sin limitación, degradación o terminación laboral. Entre las otras medidas de remediación se pueden incluir:

- Orden verbal o escrita de suspender el comportamiento ofensivo;
- Disculpa verbal o escrita a la Parte Denunciante si esta está de acuerdo con la disculpa;
- Recursos y apoyo a la Parte Denunciante; o
  
- Educación y capacitación para los Funcionarios Designados.

En todo caso, se hará, en consulta con el Fiscal Municipal u otro abogado designado por el Ayuntamiento, un registro escrito de cualquier acción tomada respecto de la denuncia o cualquier determinación de no tomar otras acciones respecto de la denuncia, en relación con una denuncia dada y se mantendrá dicho registro junto con el informe de la investigación.

## Capacitación

Todos los miembros del Ayuntamiento participarán en la capacitación sobre acoso, discriminación y represalias que se dictará cada dos años y en conjunto con la orientación dictada a los nuevos miembros del Ayuntamiento. Todos los Funcionarios Designados participarán en la capacitación cada dos años.

## **Informe anual y revisión**

El Director de Recursos Humanos anunciará públicamente cada año la cantidad total de denuncias presentadas en virtud de esta Política, así como la resolución de cada denuncia, con las ediciones a que haya lugar para proteger las decisiones confidenciales relacionadas con el personal y las identidades de las partes. El Director de Recursos Humanos mantendrá una lista de los Concejales y Funcionarios Designados que han asistido a las capacitaciones obligatorias y voluntarias; dicha lista estará a disposición del público.