

# DEPARTAMENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE NUEVO MÉXICO



Oficina del Secretario

## **POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO 07-09**

- TEMA:** Queja por discriminación de no empleado.
- PROPÓSITO:** Proporcionar orientación y aclaraciones para no empleados (“reclamante/s”) que crean de buena fe que han sido ilegalmente discriminados por el Departamento del Medio Ambiente de Nuevo México (en adelante “NMED”, por su sigla en inglés, o el “Departamento”) por motivos de raza, color, origen nacional, discapacidad, edad o sexo, en lo que respecta a decisiones tomadas por un programa del NMED, según lo prescripto por 40 C.F.R. Partes 5 y 7, e incluidos: 1) el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, como fuera enmendado; 2) la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, como fuera enmendada; 3) la Ley de Discriminación por Edad de 1975, como fuera enmendada; y 4) la Sección 13 de las Enmiendas a la Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua de 1972, Ley Pública 92-500 (en adelante colectivamente denominadas las “Leyes”).
- POLÍTICA:** Esta política indica paso a paso los procedimientos a seguir por los no empleados que crean de buena fe que han sido ilegalmente discriminados por el NMED por motivos de raza, color, origen nacional, discapacidad, edad o sexo, para presentar quejas detalladas y en forma oportuna ante el Coordinador de No Discriminación del NMED (o “Coordinador”). Esta política también describe el proceso que se usará para investigar y resolver dichas quejas. Estos procedimientos no impedirán, no dificultarán indebidamente ni obstruirán que el NMED lleve a cabo sus funciones administrativas o normativas incluidas, de manera enunciativa pero no limitativa, las actividades relativas a permisos, reglamentaciones o cumplimiento de las reglas. Asimismo, esta política no se aplica a las decisiones o acciones de contratación de empleados del departamento. Esta política no reemplaza ni se usa en lugar de los derechos jurídicos de apelación establecidos en los estatutos de control del NMED.
- REVISIONES:** Esta política reemplaza toda otra versión previa de la Política 07-09 del NMED.

**PERTINENCIA:** Esta política se aplica a no empleados afectados por decisiones tomadas por programas del NMED. Los empleados del NMED cumplirán con la Política 01-04 del NMED de No Discriminación y con la Política 02-70 del NMED de Resolución de conflictos y reclamaciones relativas a quejas internas del NMED que aleguen discriminación ilegal por motivos de raza, etnicidad, origen nacional, discapacidad, edad o género.

**REFERENCIAS:** 40 C.F.R. Partes 5 y 7; el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, como fuera enmendado; el Título IX de la Ley de Derechos Civiles de 1964, como fuera enmendado; la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, como fuera enmendada; la Ley de Discriminación por Edad de 1975, como fuera enmendada; la Sección 13 de las Enmiendas a la Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua de 1972, Ley Pública 92-500; la Política 01-04 del NMED de No Discriminación; y la Política 01-70 del NMED de Resolución de conflictos y reclamaciones.

**PROCEDIMIENTOS:**

- 1.0 Alcance
- 2.0 Función del Coordinador de No Discriminación
- 3.0 Presentación de quejas
- 4.0 Investigación
- 5.0 Preponderancia de la prueba
- 6.0 Disposición de quejas
- 7.0 Alternativa a la presentación de quejas
- 8.0 Represalias

APROBACIÓN: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

Butch Tongate  
Secretario de Gabinete

## **Queja por discriminación de no empleado**

### **1.0 ALCANCE**

1.1 De conformidad con 40 C.F.R Partes 5 y 7 y las Leyes, el NMED prohíbe las prácticas discriminatorias ilegales en sus procedimientos departamentales. El NMED no aprueba, no tolera, no practica ni participa en discriminación ilegal contra ninguna persona, parte o partes externas. Los empleados del NMED no tomarán represalias, no intimidarán, no amenazarán, no coaccionarán ni discriminarán contra ninguna persona o grupo con el propósito de interferir con ningún derecho o privilegio otorgado por las Leyes, o debido a que una persona haya presentado una queja o haya testificado, asistido o participado en alguna investigación contemplada en esta política o se haya opuesto a cualquier práctica declarada ilegal por las Leyes.

1.2 El NMED llevará a cabo una investigación rápida e imparcial de toda queja por discriminación presentada por un no empleado, si la queja cumple con los requisitos especificados en este documento.

### **2.0 FUNCIÓN DEL COORDINADOR DE NO DISCRIMINACIÓN**

2.1 El Coordinador de No Discriminación del NMED es responsable de poner a disposición de los no empleados la información relativa a derechos a servicios, ayudas, beneficios y participación sin importar la raza, el origen nacional, la etnicidad, el género, la discapacidad, la edad u oposición previa a la discriminación. El Coordinador de No Discriminación del NMED evaluará periódicamente la eficacia de los esfuerzos del NMED para ofrecer dichos servicios, ayudas, beneficios y oportunidades de participación cuando sea factible.

2.2 El Coordinador de No Discriminación del NMED coordinará o facilitará los esfuerzos de capacitación para el personal del NMED relativos a las obligaciones del Departamento para cumplir con los estatutos, las políticas y los procedimientos de no discriminación.

2.3 El Coordinador de No Discriminación del NMED hará un seguimiento de todas las quejas presentadas contra el NMED contempladas en esta política o con la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos ("U.S. EPA", por su sigla en inglés), y examinará semestralmente todas las quejas con el fin de identificar y abordar cualquier patrón o problema sistemático. El Coordinador de No Discriminación del NMED también garantizará que se actualice a los reclamantes con respecto al progreso de sus quejas por discriminación presentadas ante el NMED, si así lo solicitaran. El Coordinador de No Discriminación del NMED informará al reclamante sin demora sobre cualquier determinación que se tome.

2.4 El Coordinador de No Discriminación del NMED es responsable de notificar sobre esta política y de llevar a cabo el proceso, según lo prescribe esta política, de la investigación de quejas de no empleados. El Coordinador de No Discriminación del NMED podrá delegar una investigación a otro investigador o designado, si fuera necesario, según cada caso en particular.

### **3.0 PRESENTACIÓN DE QUEJAS**

## Queja por discriminación de no empleado

### 3.1 Presentación de quejas por discriminación alegada.

A. Mediante el uso del formulario de quejas por discriminación para no empleados del NMED (“formulario de quejas” o “queja”), el/los reclamante/s podrá/n presentar quejas por discriminación por escrito ante el Coordinador de No Discriminación del NMED en: Non-Discrimination Coordinator, New Mexico Environment Department, 1190 St. Francis Drive, P.O. Box 5469, Santa Fe, New Mexico 87502-5469 o por correo electrónico a: [nd.coordinator@state.nm.us](mailto:nd.coordinator@state.nm.us).

B. En casos en que el reclamante no pueda presentar una queja por escrito, ya sea por Correo Postal de los Estados Unidos o por correo electrónico, o que necesite ayuda para presentar una queja por tener un dominio limitado del inglés o una discapacidad, pero solicita que el NMED investigue una alegación de discriminación ilegal, el reclamante podrá presentar una queja verbal con el Coordinador de No Discriminación del NMED llamando a la oficina central del NMED: 505-827-2855. Un empleado del NMED podrá asistir al reclamante para convertir la queja verbal a su forma escrita usando el formulario de quejas. Una vez hecho esto, el reclamante o el representante de esa persona deberá firmar el formulario de quejas o autorizar el formulario por correo electrónico.

C. Las quejas deben presentarse ante el Coordinador de No Discriminación del NMED dentro de los noventa (90) días calendario posteriores a la fecha en que haya ocurrido el acto de discriminación ilegal alegada. El NMED podrá eximir del plazo de 90 días para la presentación de una queja. Sin embargo, el NMED solo considerará la exención del plazo si el reclamante demuestra que el hecho de no presentar una queja dentro del plazo establecido se debió a una “buena causa”. Para propósitos de esta política, una buena causa incluye cualquier circunstancia que explique y justifique razonablemente por qué el reclamante no pudo haber presentado una queja antes del vencimiento del plazo. Si un reclamante pidiera una exención del plazo, el reclamante o el representante de esa persona deberá presentar una explicación completa por escrito ante el coordinador, en la que explique por qué el reclamante no presentó la queja dentro del plazo de noventa (90) días posteriores a la fecha en que haya ocurrido la discriminación ilegal alegada.

D. No se aceptarán ni se investigarán quejas anónimas.

### 3.2 Formato de la queja.

A. Todas las quejas deben documentarse en el formulario de quejas, y el reclamante o el representante de esa persona deberá firmar o autorizar el formulario por correo electrónico antes de que el NMED proceda con su revisión. Las quejas deben incluir:

- 1) la fecha en que la queja fue presentada ante el coordinador;
- 2) la información de contacto del reclamante, incluidos su nombre y apellido, dirección, ciudad, estado, código postal, número de teléfono y dirección de correo electrónico (según sea apropiado);
- 3) si el reclamante tiene un representante y, de ser así, proporcionar la información de contacto del representante, incluidos su nombre y apellido, dirección, ciudad, estado, código postal, número de teléfono y dirección de correo electrónico (según sea apropiado);

## **Queja por discriminación de no empleado**

- 4) la identidad de la clasificación protegida sobre la cual se basa la infracción alegada (es decir: raza, etnicidad, origen nacional, discapacidad, edad o género);
- 5) una descripción específica y detallada de la/s decisión/decisiones o de la/s acción/acciones (incluida la fecha o el intervalo de fechas) que se alega ha/n constituido discriminación ilegal en contravención de 40 C.F.R. Partes 5 y 7;
- 6) una descripción específica de todo impacto adverso alegado que haya ocurrido o que ocurrirá; y
- 7) la identidad de las partes que se alega fueron sometidas a la discriminación alegada o que potencialmente estarían afectadas por la misma.

B. El NMED acusará recibo de la queja por escrito al reclamante dentro de un plazo de cinco (5) días laborales.

### **3.3 Determinación preliminar de jurisdicción, autoridad y fundamento.**

A. El Coordinador de No Discriminación consultará con la Oficina de Asesoría Legal (en adelante "OGC", por su sigla en inglés) del NMED para determinar si el NMED tiene jurisdicción o autoridad para proceder en el asunto y si se justifica una investigación. Dentro de los quince (15) días laborales posteriores a la fecha en que el coordinador reciba la queja firmada, el NMED notificará al reclamante por escrito sobre su determinación acerca de si el NMED tiene jurisdicción o autoridad para investigar la queja y si el NMED encuentra que existe fundamento en las alegaciones para investigar la queja. Toda queja ameritará una investigación a menos que:

- 1) se trate de una decisión o acción relativa a una contratación;
- 2) intente reemplazar o funcionar en lugar de los derechos jurídicos de apelación previstos por los estatutos de control del NMED;
- 3) parezca ser infundada o improcedente;
- 4) dentro de los quince (15) días laborales posteriores a la recepción de la queja, el NMED admita voluntariamente el incumplimiento y acepte tomar una acción correctiva apropiada o llegue a una resolución informal con el reclamante;
- 5) dentro de los quince (15) días laborales posteriores a la recepción de la queja, el reclamante retire la queja; o
- 6) la queja no fuera presentada dentro del plazo establecido y no haya una "buena causa" para eximir del requisito de 90 días.

## **4.0 INVESTIGACIÓN**

**4.1 Aceptación e investigación de una queja válida.** Si el Coordinador de No Discriminación del NMED acepta la queja, el Coordinador o un designado investigará la/s alegación/alegaciones. El Coordinador o designado hará una investigación usando, como sea apropiado, entrevistas, declaraciones u otras pruebas reunidas.

**4.2 Solicitud de información adicional.** El Coordinador de No Discriminación del NMED o el designado podrá pedir al reclamante información, pruebas o documentación

## **Queja por discriminación de no empleado**

adicionales. El reclamante debe presentar la información solicitada dentro de un plazo de treinta (30) días laborales. Si el reclamante no presentara la información adicional solicitada, el Coordinador podrá considerar si existen pruebas suficientes para continuar o si existe una buena causa para determinar que no existe fundamento para la investigación.

**4.3 Solicitud de información que involucra a terceras partes.** En caso de que una queja involucre o implique a terceras partes, por ejemplo: un receptor indirecto, un solicitante de permiso o un permisionario, el NMED notificará a las terceras partes sobre la queja tan pronto como sea posible luego de recibir la queja. El Coordinador de No Discriminación del NMED podrá pedir que las terceras partes proporcionen información al NMED para investigar la queja. El NMED usará esa información como sea necesario para resolver la queja.

**4.4 Informe investigativo de determinación de hechos.** Luego de examinar toda la información conforme a 40 C.F.R. Partes 5 y 7, el coordinador consultará con la OGC, y redactará y presentará un informe investigativo de determinación de hechos, que incluya un resumen de las determinaciones y recomendaciones, y lo presentará ante la Oficina del Secretario del NMED (en adelante “OOTS”, por su sigla en inglés).

### **5.0 PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA**

“Preponderancia de la prueba” es el estándar por el cual se debe comprobar la veracidad de las quejas de no empleados. Este estándar exige que, para una determinación de discriminación, la prueba y el testimonio deben mostrar que es más probable que improbable (esto significa que es más del 50% probable) que el NMED haya causado daños debido a una acción discriminatoria.

### **6.0 DISPOSICIÓN DE QUEJAS**

Dentro de los 180 días posteriores a la aceptación de la queja, a menos que se determine que se necesita tiempo adicional debido a la complejidad de la queja, la OOTS del NMED emitirá una decisión por escrito que se proporcionará al reclamante por escrito e indicará si se aprueban o desaprueban, en su totalidad o en parte, las recomendaciones del informe investigativo de determinación de hechos. Si se determinara la necesidad de tiempo adicional para emitir la decisión escrita, se proporcionará al reclamante por escrito el número especificado de días que se prolongará la evaluación de la queja. El NMED implementará toda recomendación aprobada por la OOTS.

### **7.0 ALTERNATIVA A LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS ANTE EL NMED**

En lugar de presentar una queja ante el NMED, se podrán presentar quejas conforme a 40 C.F.R. Partes 5 y 7 ante la U.S. EPA., dirigidas a: External Civil Rights Complaint Office, U.S. Environmental Protection Agency, Mail Code 2310A, 1200 Pennsylvania Ave. NW, Washington D.C. 20460, o por correo electrónico a [Title\\_VI\\_Complaints@epa.gov](mailto:Title_VI_Complaints@epa.gov).

### **8.0 REPRESALIAS**

Los empleados del NMED no tomarán represalias, no intimidarán, no amenazarán, no coaccionarán ni discriminarán contra ninguna persona o grupo con el propósito de interferir

## **Queja por discriminación de no empleado**

con ningún derecho o privilegio otorgado por las Leyes, o debido a que una persona haya presentado una queja o haya testificado, asistido o participado en alguna investigación contemplada en esta política o se haya opuesto a cualquier práctica declarada ilegal por las Leyes, ni el NMED tolerará dichas acciones. Las represalias son una violación grave de esta política y deben denunciarse inmediatamente ante el Coordinador de No Discriminación.