

DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE DE NUEVO MÉXICO



Oficina del Secretario

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO 07-09

TEMA: Queja de Discriminación para No Empleados.

PROPOSITO: Proporcionar orientación y aclaraciones a quienes no son empleados (“denunciante(s)”) que creen de buena fe que han sido discriminados ilegalmente por el Departamento de Medio Ambiente de Nuevo México (“NMED” o el “Departamento”) sobre la base de raza, color, origen nacional, discapacidad, edad o género con respecto a las decisiones tomadas por un programa de NMED según lo prescrito por 40 C.F.R. Partes 5 y 7, e incluye:

- 1) Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada;
- 2) la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada;
- 3) la Ley de Discriminación por Edad de 1975, según 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 lo sucesivo denominadas colectivamente como las “Leyes”).

POLÍTICA: Esta política contiene procedimientos paso a paso para que los no empleados que creen de buena fe que han sido discriminados ilegalmente por NMED por motivos de raza, color, origen nacional, discapacidad, edad o género presenten quejas detalladas y oportunas al coordinador de no discriminación de NMED (o “coordinador”). Esta política también describe el proceso que se utilizará para investigar y resolver dichas quejas. Estos procedimientos no impedirán, obstaculizarán indebidamente ni interrumpirán al NMED en el desempeño de sus funciones administrativas o reglamentarias, incluidas, entre otras, las operaciones de obtención de permisos, reglamentación o aplicación de las mismas. Esta política tampoco se aplica a las decisiones o acciones de contratación departamentales. Esta política no reemplaza ni funciona en lugar de los derechos estatutarios de apelación previstos en los estatutos de control de NMED.

REVISIONES: Esta política reemplaza cualquier versión anterior de la Política NMED 07-09.

APLICABILIDAD: Esta política se aplica a los no empleados afectados por las decisiones tomadas por los programas de NMED. Los empleados de NMED deberán seguir la Política de NMED 01-04, No Discriminación y la Política de NMED 02-70, Resolución de Conflictos y Quejas con respecto a las quejas internas de NMED que alegan discriminación ilegal por motivos de raza, etnia, origen nacional, discapacidad, edad o género.

REFERENCIAS: 40 CFR Partes 5 y 7; Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; Título IX de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada; la Ley de Discriminación por Edad de 1975, según enmendada; la sección 13 de las Enmiendas a la Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua de 1972, Ley Pública 92-500; Política NMED 01-04, No Discriminación; y la Política 01-70 de NMED, Resolución de Conflictos y Quejas.

- 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 del Gabinete

Queja de Discriminación para No Empleados

1.0 ALCANCE

1.1 De conformidad con 40 C.F.R Partes 5 y 7, y las Leyes, NMED prohíbe las prácticas discriminatorias ilegales en sus procedimientos departamentales. NMED no aprueba, tolera, práctica ni participa en la discriminación ilegal contra ningún individuo, partido o partidos externos. Los empleados de NMED no tomarán represalias, intimidarán, amenazarán, coaccionarán ni discriminarán a un individuo o grupo con el fin de interferir con cualquier derecho o privilegio otorgado por las Leyes, o porque un individuo haya presentado una queja o haya testificado, asistido o participado de alguna manera en una investigación bajo esta política o se ha opuesto a cualquier práctica ilegal por las Leyes.

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

2.0 PAPEL DEL COORDINADOR DE NO DISCRIMINACIÓN

2.1 El coordinador de no discriminación del NMED es responsable de hacer que la información esté disponible para quienes no son empleados con respecto a los derechos a servicios, ayudas, beneficios y participación sin distinción de raza, origen nacional, etnia, género, discapacidad, edad u oposición previa a la discriminación. El coordinador de no discriminación del NMED evaluará periódicamente la efectividad 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 con respecto a las obligaciones del Departamento para cumplir con los estatutos, políticas y procedimientos de no discriminación.

2.3 El coordinador de no discriminación del NMED hará un seguimiento de todas las quejas presentadas contra el NMED en virtud de esta política o ante la Agencia de Protección Ambiental de EE. UU. (“U.S. EPA”) y revisará todas las quejas semestralmente para identificar y abordar cualquier patrón o problema sistémico. El coordinador de no discriminación del NMED también se asegurará de que los denunciantes estén actualizados sobre el progreso de sus quejas por discriminación presentadas ante el NMED, si así lo solicitan. El coordinador de no discriminación del NMED informará de inmediato al denunciante sobre cualquier determinación realizada.

2.4 El coordinador de no discriminación del NMED es responsable de notificar esta política y llevar a cabo el proceso, según lo prescrito por esta política, de investigación de quejas de no empleados. El coordinador de no discriminación del NMED puede delegar una investigación a otro investigador o designado, si es necesario, caso por caso.

3.0 PRESENTACIÓN DE QUEJAS

3.1 Presentación de quejas por supuesta discriminación.

A. Los denunciantes, usando el formulario de quejas por discriminación de no empleados del NMED (“formulario de quejas” o “queja”), pueden presentar quejas por discriminación por escrito al

Queja de Discriminación para No Empleados

Coordinador de no discriminación del NMED en: Coordinador de no discriminación, Departamento de Medio Ambiente de Nuevo México, 1190 St. Francis Drive, P.O. Box 5469, Santa Fe, NM 87502-5469 o por correo electrónico a nd.coordinator@state.nm.us.

B. En los casos en que un denunciante no pueda presentar una queja por escrito, ya sea por servicio postal de los Estados Unidos o por correo electrónico, o requiera asistencia para presentar una queja debido a una discapacidad o dominio limitado del inglés, pero solicite que el NMED investigue la supuesta discriminación ilegal, el denunciante puede presentar una queja verbal al coordinador de no discriminación del NMED llamando al número de teléfono de la oficina principal de NMED: 505-827-2855. Un empleado del NMED puede ayudar al denunciante a convertir la queja verbal en queja de forma escrita usando el formulario de quejas. Una vez completado, el denunciante o el representante de esa persona debe firmar el formulario de quejas o autorizar el formulario por correo electrónico.

C. Las quejas deben presentarse al coordinador de no discriminación del NMED dentro de los noventa (90) días naturales de cuando ocurrió el supuesto acto discriminatorio ilegal. NMED puede renunciar al plazo de 90 días para presentar una queja. Sin embargo, el NMED solo considerará renunciar a la fecha límite si el denunciante demuestra que la falta de presentación de una queja a tiempo se debió a una “buena causa”. Buena causa para los fines de esta política incluye cualquier circunstancia que explicaría y justificaría razonablemente por qué el denunciante no pudo haber presentado una denuncia antes de la fecha límite. Si un denunciante solicita una prórroga del plazo, el denunciante o el representante de esa persona deberá presentar una explicación completa y por escrito al coordinador explicando por qué el denunciante no presentó la denuncia dentro de los noventa (90) días de la supuesta discriminación ilegal.

D. No se aceptarán ni investigarán quejas anónimas.

3.2 Formato de quejas.

A. Todas las quejas deberán estar documentadas en el formulario de quejas y firmadas o autorizadas por correo electrónico por el denunciante o el representante de esa persona antes de que el NMED proceda a su revisión. Las quejas deben incluir:

- 1) la fecha en que se presentó la queja al coordinador;
- 2) la información de contacto del denunciante, incluidos el nombre y apellido, la dirección, la ciudad, el estado, el código postal, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico (según corresponda);
- 3) si el denunciante tiene un representante y, de ser así, la información de contacto del representante, incluidos el nombre y apellido, la dirección, la ciudad, el estado, el código postal, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico (según corresponda);
- 4) identidad de la clasificación protegida en la que se basa la supuesta violación (es decir, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, edad o género);
- 5) una descripción específica y detallada de las decisiones o acciones (incluida la fecha o rango de fechas) que supuestamente constituyeron discriminación ilegal en violación de 40 C.F.R. Partes 5 y 7;
- 6) una descripción específica de cualquier efecto adverso supuestamente ocurrido o que ocurrirá; y
- 7) identidad de las partes presuntamente sujetas o posiblemente afectadas por la supuesta discriminación.

B. NMED acusará recibo de la queja por escrito al denunciante en un plazo de cinco (5) días laborables.

3.3 Determinación Preliminar de Jurisdicción, Autoridad y Mérito.

A. El coordinador de no discriminación deberá consultar con la Oficina del Asesor General (“OGC”) del NMED para determinar si el NMED tiene jurisdicción o autoridad para continuar con el asunto y si se justifica una investigación. NMED notificará al denunciante por escrito su determinación sobre si el NMED tiene jurisdicción o autoridad para investigar la queja y si el NMED encuentra mérito a las alegaciones para investigar la queja dentro de los quince (15) días laborables desde que el coordinador recibió la denuncia firmada. Una queja justificará una investigación a menos que:

- 1) se trate de una decisión o acción de contratación;
- 2) intente reemplazar o funcionar en lugar de los derechos legales de apelación previstos en los estatutos de control del NMED;
- 3) parece frívolo o trivial;
- 4) dentro de los quince (15) días laborables posteriores a la recepción de la queja, NMED concede voluntariamente el incumplimiento y acuerda tomar las medidas correctivas apropiadas o alcanza una resolución informal con el denunciante;
- 5) dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la recepción de la queja, el denunciante retira la denuncia; o
- 6) la queja no se presenta a tiempo y no existe una “buena causa” para renunciar al requisito de los 90 días.

4.0 INVESTIGACIÓN

4.1 Aceptar e investigar una queja válida. Si el coordinador de no discriminación del NMED acepta la queja, el coordinador o una persona designada investigará las alegaciones. El coordinador o la persona designada investigarán, utilizando, según corresponda, entrevistas, declaraciones u otra evidencia recopilada.

4.2 Solicitud de información adicional. El coordinador de no discriminación del NMED o la persona designada pueden solicitar al denunciante información, pruebas o documentación adicional. El denunciante deberá presentar la información solicitada dentro de los treinta (30) días laborables. Si el denunciante no presenta la información adicional solicitada, el coordinador puede considerar si hay prueba suficiente para continuar, o si existe una buena causa para determinar que no hay mérito investigativo.

4.3 Solicitud de información que involucre a entidades de terceros. En el caso de una queja que involucre o implique a un tercero(s), por ejemplo, un subreceptor, solicitante de permiso o permisionario, el NMED notificará a los terceros de la queja tan pronto como sea posible después de recibir la queja. El coordinador de no discriminación del NMED puede solicitar que los terceros proporcionen información al NMED para investigar la queja. NMED puede usar esa información según sea necesario para resolver la queja.

Queja de Discriminación para No Empleados

4.4 Informe de búsqueda de hechos de investigación. Después de examinar toda la información de conformidad con 40 CFR Partes 5 y 7, el coordinador consultará con OGC y redactará y presentará un informe de búsqueda de hechos de investigación, para incluir un resumen de hallazgos y recomendaciones, y lo presentará a la Oficina del Secretario (“OOTS, por sus siglas en inglés”) de NMED.

5.0 PREPONDERANCIA DE LAS PRUEBAS

La “preponderancia de las pruebas” es el estándar por el cual se deben probar las quejas de los no empleados. Este estándar requiere que, para un hallazgo de discriminación, las pruebas y el testimonio deben mostrar que es más probable que improbable (es decir, más del 50 % de probabilidad) que el NMED haya causado daño 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, según la complejidad de la queja, se necesita más tiempo, la OOTS del NMED emitirá una decisión por escrito, que se entregará por escrito al denunciante, aprobando o desaprobando, en su totalidad o en parte, las recomendaciones contenidas en el informe de investigación de los hechos. Si se determina que se necesita tiempo adicional para la emisión de la decisión por escrito, se proporcionará por escrito al denunciante el número especificado de días en los que se prorrogará la evaluación de la queja. NMED implementará cualquier recomendación aprobada por la OOTS.

7.0 ALTERNATIVA A LA PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA ANTE NMED

En lugar de presentar una queja ante el NMED, las quejas pueden presentarse de acuerdo con 40 CFR Partes 5 y 7 ante la EPA de los EE. UU. dirigida a la Oficina Externa de Cumplimiento de Derechos Civiles, Agencia de Protección Ambiental de los EE. UU., Código postal 2310A, 1200 Pennsylvania Ave. NW, Washington D.C. 20460, o por correo electrónico a Title_VI_Complaints@epa.gov.

8.0 REPRESALIAS

Los empleados del NMED no tomarán represalias, intimidarán, amenazarán, coaccionarán ni discriminarán a un individuo o grupo con el fin de interferir con cualquier derecho o privilegio otorgado por las leyes, o porque un individuo haya presentado una queja o haya testificado, asistido o participado de alguna manera en una investigación bajo esta política o se ha opuesto a cualquier práctica ilegal por las Leyes, ni el NMED tolerará tales acciones. Las represalias son una violación grave de esta política y deben informarse al coordinador de no discriminación de inmediato.