



# Civil Rights and Nondiscrimination Grievance Procedure

## Procedimiento de denuncia en materia de derechos civiles y no discriminación

Aprobación

---

Julie S. Moore, P.E., Secretaria  
Agencia de Recursos Naturales

## § 1. Objetivo y aplicabilidad

- (a) Propósito. La Agencia de Recursos Naturales de Vermont (ANR) adopta este procedimiento de denuncia en materia de derechos civiles y no discriminación para garantizar una resolución rápida y justa de las denuncias de los miembros del público que aleguen discriminación en el funcionamiento de los programas, servicios o actividades de la ANR.
- (b) Aplicabilidad Este procedimiento se aplicará a las denuncias de discriminación por parte de la ANR o de un receptor de fondos de la ANR por motivos de raza, religión, credo, color, ascendencia de origen nacional, lugar de nacimiento, discapacidad, edad, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad de género y lactancia. Cualquier persona que alegue discriminación por parte de la ANR o de un beneficiario de fondos de la ANR puede presentar una denuncia de acuerdo con este Procedimiento.

**Notas:** Las denuncias por discriminación en el lugar de trabajo se abordan en el [Departamento de Recursos Humanos Sección de Política de Personal Número 3.3](#). Denuncias por discriminación relacionadas con la Ley de Alojamientos Públicos de Vermont, [9 V.S.A., Capítulo 139](#) y la Ley de Empleo Justo, [21 V.S.A § 495](#), también deben dirigirse a la [Comisión de Derechos Humanos de Vermont](#). La presentación de una denuncia con arreglo al presente procedimiento no impedirá al denunciante presentar una denuncia ante cualquier otro organismo federal o estatal ni obtener asesoramiento jurídico. Consulte el Apéndice 1.

## § 2. Acceso lingüístico y adaptaciones razonables

"Preguntas o denuncias/servicios lingüísticos gratuitos | SERVICES LINGUISTIQUES GRATUITS | भाषासम्बन्धी निःशुल्क सेवाहरू | SERVICIOS GRATUITOS DE IDIOMAS | 免費語言服務 | BESPLATNE JEZIČKE USLUGE | БЕСПЛАТНЫЕ УСЛУГИ ПЕРЕВОДА | DỊCH VỤ NGÔN NGỮ MIỄN PHÍ | 無料通訳サービス | ነጻ የቋንቋ አገልግሎቶች | HUDUMA ZA MSAADA WA LUGHA BILA MALIPO | BESPLATNE JEZIČKE USLUGE | အခမဲ့ ဘာသာစကား ဝန်ဆောင်မှုများ | ADEEGYO LUUQADA AH OO BILAASH AH | خدمات لغة مجانية: [anr.civilrights@vermont.gov](mailto:anr.civilrights@vermont.gov) o 802-636-7827".

Si habla un idioma distinto del inglés, la ANR le ofrece servicios gratuitos de asistencia lingüística. Póngase en contacto directamente con la ANR llamando al (802) 636-7827 o visite nuestro sitio web de [Servicios lingüísticos](#) para obtener más información.

Si desea solicitar adaptaciones de accesibilidad o si tiene preguntas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión, póngase en contacto con la directora de

derechos civiles y justicia ambiental y coordinadora de no discriminación de la agencia Karla Raimundí en [ANR.CivilRights@vermont.gov](mailto:ANR.CivilRights@vermont.gov) o llame al (802) 636-7827.

### § 3. Prohibición de discriminación

Ninguna persona será excluida de la participación en ninguno de los programas, servicios o actividades de la ANR, ni se le negarán las ventajas de los mismos, ni será objeto de discriminación por motivos de raza, religión, credo, color, origen nacional, ascendencia, lugar de nacimiento, discapacidad, edad, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad de género o lactancia.

### § 4. Prohibición de intimidación y represalias

La intimidación y las represalias están prohibidas y las denuncias por intimidación y represalias se tratarán con prontitud y equidad conforme a este procedimiento de la misma manera que otras denuncias por discriminación. Consulte 40 C.F.R. § 7.100.

### § 5. Consultas informales

Si un miembro del público no desea presentar una denuncia formal para su investigación, pero tiene preguntas o preocupaciones informales sobre los derechos civiles o la no discriminación, puede ponerse en contacto con el coordinador de no discriminación de la ANR en [ANR.CivilRights@vermont.gov](mailto:ANR.CivilRights@vermont.gov) o llamar al (802) 636-7827.

### §6. Presentar una denuncia

(a) Cualquier persona que alegue discriminación en el funcionamiento de los programas, servicios o actividades de la ANR puede presentar una denuncia de conformidad con este procedimiento. Las denuncias pueden ser presentadas por la persona que alega discriminación o por una persona que haya presenciado la conducta discriminatoria.

(b) Plazo y contenido de la denuncia. La denuncia debe:

(1) presentarse por escrito por correo postal o correo electrónico a:

**Agencia de Recursos Naturales de Vermont**

Karla Raimundí, directora de derechos civiles y justicia ambiental y coordinadora de no discriminación

Davis Building – 2<sup>nd</sup> Floor

One National Life Drive

Montpelier, VT 05620-0301

[ANR.CivilRights@vermont.gov](mailto:ANR.CivilRights@vermont.gov)

(2) presentarse en un plazo de 180 días a partir de la fecha en que se produjo la presunta conducta discriminatoria;

- (3) describir con especificidad la conducta objeto de la denuncia y proporcionar cualquier documentación o prueba justificativa que guarde relación con la conducta alegada; y
  - (4) si el denunciante no es la parte discriminada, identificar a la parte o partes afectadas o potencialmente afectadas por la presunta discriminación.
- (c) Aceptación de una denuncia. En un plazo de 14 días a partir de la recepción de una denuncia por escrito, el coordinador de no discriminación de la ANR deberá:
- (1) asignar a una persona para que lleve a cabo una investigación de la denuncia (Investigador de la ANR);
  - (2) proporcionar al denunciante un acuse de recibo por escrito y notificarle el nombre y los datos de contacto del investigador de la ANR asignado a la denuncia;
  - (3) preguntar al denunciante si ha presentado la denuncia ante alguna otra entidad u organismo; y
  - (4) solicitar cualquier información adicional necesaria para facilitar la investigación de la denuncia.

## **§ 7. Investigaciones de denuncias de discriminación contra la ANR**

- (a) Investigación de denuncias de discriminación. El investigador de la ANR documentará por escrito, o en el caso de una entrevista mediante grabación, todas las actividades emprendidas para investigar una alegación de discriminación con base a este procedimiento.
- (1) Un investigador de la ANR tendrá autoridad para solicitar registros, incluidos correos electrónicos y mensajes de texto, de cualquier persona que pueda estar relacionada con una denuncia presentada en virtud de este procedimiento.
  - (2) Un investigador de la ANR tendrá derecho a realizar entrevistas con cualquier persona que pueda estar relacionada con un asunto objeto de denuncia. Un empleado estatal deberá cooperar con la investigación, pero tendrá derecho a solicitar representación sindical en una entrevista con un investigador de la ANR. Si se presenta dicha solicitud, el investigador de la ANR remitirá el asunto tal como se define en la subsección (i) de esta sección. El investigador de la ANR informará al denunciante de que el asunto ha sido remitido al Departamento de Recursos Humanos de Vermont.

- (3) Si se ha presentado una denuncia ante varias entidades, el investigador de la ANR se pondrá en contacto con ellas y coordinará la investigación.
- (b) Resolución estipulada de la denuncia por discriminación. La ANR y el denunciante pueden tratar de resolver informalmente una denuncia y estipular la resolución de una denuncia presentada con base a este procedimiento. Se presentará una resolución estipulada al investigador de la ANR. Si el investigador de la ANR determina que la estipulación es justa y en el mejor interés de todas las partes, el investigador de la ANR remitirá la resolución estipulada al secretario para su aprobación. Tras la aprobación del secretario, el investigador de la ANR desestimará la denuncia.
- (1) Aviso de aprobación y desestimación. El investigador de la ANR será responsable de notificar tanto al denunciante como a la dirección correspondiente dentro de la ANR la aprobación del secretario y el consiguiente archivo de la denuncia. La notificación puede realizarse mediante un aviso formal por escrito, que puede incluir correo electrónico, correo certificado u otros métodos documentados para garantizar la recepción.
- (2) Documentación de cierre. El expediente de denuncia debe incluir la resolución estipulada firmada, la aprobación del secretario y una notificación formal de desestimación. Deberán distribuirse copias de estos documentos al denunciante, al coordinador de no discriminación de la ANR y a la dirección correspondiente para confirmar que la denuncia se ha resuelto y desestimado oficialmente. La información se registrará conforme a lo dispuesto en la sección 8 del presente procedimiento.
- (c) A los efectos de este procedimiento, las partes de la investigación pueden incluir a las siguientes personas o entidades: el denunciante o denunciantes, la persona o personas afectadas o potencialmente afectadas por la supuesta discriminación, la persona o personas que supuestamente han discriminado y la ANR.
- (d) Criterio de revisión. El criterio de revisión es la preponderancia de la prueba, lo que significa que la conducta discriminatoria alegada tiene más probabilidades de ser cierta que de no serlo.
- (e) Conclusiones preliminares de hecho y de derecho. En un plazo de 90 días tras la conclusión de la investigación, el investigador de la ANR facilitará a las partes las conclusiones preliminares de hecho y de derecho del investigador de la ANR, que resumirán los resultados de la investigación, basándose en la preponderancia de las pruebas; si hubo conducta discriminatoria o si el programa, los servicios o las actividades de la ANR tuvieron un impacto discriminatorio o dispar sobre una clase protegida por este procedimiento; e

identificar las acciones necesarias para abordar la conducta discriminatoria o el impacto dispar.

- (f) Respuesta de las partes. Dentro de los 15 días siguientes a la emisión de las determinaciones preliminares de hechos y conclusiones de derecho, una parte podrá:
  - (1) Solicitar una audiencia formal sobre la denuncia; o
  - (2) Presentar observaciones informales por escrito sobre las determinaciones preliminares de hechos y las conclusiones de derecho.
- (g) Audiencia formal. Si alguna de las partes solicita una audiencia formal, la ANR llevará a cabo dicha audiencia.
- (h) Las audiencias en virtud de este procedimiento se tratarán como casos impugnados de conformidad con 3 V.S.A. § 809. conclusiones finales de hecho y de derecho. Si ninguna de las partes solicita una audiencia formal, el investigador de la ANR deberá:
  - (1) Revisar cualquier comentario informal por escrito sobre las determinaciones preliminares de hechos y conclusiones de derecho; si procede, realizar cambios en la decisión basándose en dichos comentarios; y preparar una respuesta a cualquier comentario informal.
  - (2) Entregar el informe al secretario. El secretario aceptará el informe, desestimaré las alegaciones o devolverá el asunto al investigador de la ANR con instrucciones para que prosiga la investigación.
- (i) Denuncias contra un empleado de la ANR alegando mala conducta en violación del Manual de Política y Procedimiento de Personal de Vermont (y específicamente la Política Sección 8 y Sección 17). El investigador de la ANR deberá estar familiarizado con el manual.<sup>1</sup> Si el investigador de la ANR, **en cualquier momento** de la investigación, considera que existen pruebas creíbles que indican que un empleado del estado ha incurrido en una conducta indebida que vulnera la política estatal y que puede dar lugar a discriminación durante el transcurso de su empleo, el investigador de la ANR deberá
  - (1) Ponerse en contacto y consultar con el Departamento de Recursos Humanos. Por recomendación del Departamento de Recursos Humanos, transferir todos los materiales de la investigación al Departamento de Recursos Humanos;

---

<sup>1</sup> El manual puede consultarse aquí: <https://humanresources.vermont.gov/labor-relations/manual>. El manual puede consultarse aquí: <https://humanresources.vermont.gov/labor-relations/manual>

- (2) Notificar al comisario del departamento donde se produjo la conducta en cuestión que existen pruebas creíbles que indican que puede haberse producido discriminación, que la investigación se ha remitido al Departamento de Recursos Humanos de Vermont, y que el departamento está obligado a asignar a un empleado diferente para llevar a cabo la acción que fue objeto de la denuncia como si no hubiera ocurrido ninguna acción anterior; y
  - (3) Notificar al denunciante que se ha presentado una denuncia de discriminación y que la investigación continúa en virtud de las políticas de Recursos Humanos del Estado.
- (j) La base para la desestimación de una denuncia. Un investigador de la ANR puede desestimar una denuncia en cualquier momento si el investigador determina que:
- (1) Los hechos no apoyan una alegación creíble de que se produjera discriminación;
  - (2) La denuncia no alega una conducta discriminatoria sujeta a este procedimiento;
  - (3) En la denuncia no se hacen alegaciones contra la ANR ni contra uno de sus receptores indirectos;
  - (4) El denunciante no responde a las solicitudes de información adicional; o
  - (5) La denuncia no llega a tiempo y no existe causa justificada para no aplicar el requisito del plazo.

## § 8. Mantenimiento de registros

El coordinador de no discriminación introducirá cada denuncia por escrito en un registro o base de datos incluyendo la(s) fecha(s), los hechos y el fundamento de la(s) supuesta(s) acción(es) discriminatoria(s). El registro o la base de datos también incluirá una descripción escrita del resultado de la investigación. Este registro o base de datos estará a disposición del público. Este registro o base de datos será revisado anualmente por el coordinador de no discriminación y se modificará según sea necesario, para garantizar una resolución rápida y justa de las denuncias por discriminación, y para identificar patrones o problemas sistemáticos.

## Apéndice 1.

La ANR ofrece la siguiente información relativa a las vías de denuncia ante otros organismos federales o estatales.

La Oficina del Fiscal General de Vermont cuenta con una [Unidad de Derechos Civiles](#) (CRU) que hace cumplir las leyes estatales de Vermont que (i) prohíben la discriminación en el empleo y otras prácticas de empleo injustas, (ii) ofrecen a los empleados permisos protegidos por el trabajo para cuidar de sí mismos o de sus familiares, y (iii) proporcionan recursos civiles a las víctimas de delitos motivados por el odio. La CRU también orienta a particulares y empresarios sobre sus derechos y obligaciones en virtud de estas leyes.

El sitio [Comisión de Derechos Humanos de Vermont](#) tiene como misión promover la plena vigencia de los derechos civiles y humanos en Vermont.

El Departamento de Seguridad Nacional de EE.UU. cuenta con una [Oficina de Derechos Civiles y Libertades](#) (CRCL) apoya la misión del departamento de proteger la nación preservando al mismo tiempo la libertad individual, la justicia y la igualdad ante la ley. La CRCL incorpora prácticas de derechos y libertades civiles a todas las actividades del departamento:

- Promover el respeto de los derechos civiles y las libertades públicas en la elaboración y aplicación de políticas, asesorando a la dirección y al personal del departamento y a los socios estatales y locales.
- Comunicarse con las personas y comunidades cuyos derechos y libertades civiles puedan verse afectados por las actividades del departamento, informándoles sobre las políticas y vías de recurso, y promoviendo la atención adecuada dentro del departamento a sus experiencias y preocupaciones.
- Investigar las denuncias sobre derechos civiles y libertades civiles presentadas por el público en relación con las políticas o actividades del departamento, o con actuaciones del personal del departamento.
- Dirigir los programas de igualdad de oportunidades de empleo del departamento y promover la diversidad de la mano de obra y los principios del sistema de méritos.

El Departamento de Interior de EE.UU. cuenta con una [Oficina de Diversidad, Inclusión y Derechos Civiles](#) que es el punto central de todos los derechos civiles, programas de igualdad de oportunidades y funciones de empleo afirmativo en el Departamento del Interior. Trabajamos para desarrollar y aplicar programas de derechos civiles e igualdad de oportunidades de conformidad con las leyes, órdenes ejecutivas y reglamentos

vigentes, y para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados del departamento y los programas asistidos federalmente por el departamento.

La Agencia de Protección del Medio Ambiente de EE.UU. cuenta con una [Oficina de Derechos Civiles](#) que vela por el cumplimiento de las leyes federales de derechos civiles, como el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que protege a los empleados y solicitantes de empleo contra la discriminación, así como las solicitudes de ajustes razonables y las infracciones que se derivan de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Aquí tiene un enlace a su página web: [Oficina de Derechos Civiles de la EPA](#)