

CIUDAD DE OAKLAND

PROCEDIMIENTO DE QUEJA Y REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL TÍTULO VI Y ESTATUTOS DE DERECHOS CIVILES RELACIONADOS

El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación por motivos de raza, color y origen nacional en programas y actividades que reciban asistencia financiera federal. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación prohíben la discriminación por motivos de discapacidad por parte de agencias gubernamentales locales o estatales y de beneficiarios de asistencia financiera federal.

La discriminación incluye, sin limitaciones, excluir a un individuo o negarle la participación o los beneficios de cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal por motivos de raza, color, origen nacional del individuo, incluyendo dominio limitado del inglés, sexo, edad¹ o discapacidad y, además, intimidación y represalias.

La Ciudad de Oakland no excluye, niega los beneficios ni discrimina a ninguna persona por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad, ya sea si se llevan a cabo directamente por la Ciudad, mediante un contratista o cualquier otra entidad con la que la Ciudad lleve a cabo sus programas y actividades.

Este procedimiento de Revisión de Quejas y Cumplimiento se establece para que cualquier persona que considere que ha sido objeto de discriminación en la prestación de beneficios y/o servicios de la Ciudad por motivos de raza, color, origen nacional, sexo o edad, o que ha sido objeto de intimidación o represalias por haber ejercido su derecho a participar u oponerse a acciones protegidas por 40 C.F.R., partes 5 y 7, o con el propósito de interferir con tales derechos, puede presentar una queja siguiendo las instrucciones a continuación. Además, el representante o la persona designada del Departamento de Investigaciones y Cumplimiento de Igualdad en el Empleo puede, por su propia iniciativa, llevar a cabo revisiones de cumplimiento para investigar el cumplimiento de los departamentos, agencias u oficinas de la Ciudad con el Título VI, la ADA/Sección 504 y otras leyes de derechos civiles federales y estatales en ausencia de una queja de manera periódica.

La queja deberá ser por escrito y contener información sobre la persona que presenta la queja (reclamante) y la presunta discriminación, por ejemplo:

1. El nombre, la dirección y el número de teléfono del reclamante;

¹ Ley de Discriminación por Edad de 1975, Sección 13 de la Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua de 1972, y el Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972; regulaciones de implementación de no discriminación de la EPA en 40 C.F.R. Partes 5 y 7.

2. El nombre del departamento de la Ciudad y/o el empleado o empleados en contra de quien o quienes se presenta la queja;
3. La ubicación, fecha y descripción de la presunta violación; y
4. La firma del reclamante o la persona asignada por él o ella.

Una queja con respecto a discriminación o acceso de idioma a los servicios, programas y actividades de la Ciudad debe ser presentada por el reclamante o la persona que haya designado tan pronto como sea posible, pero no después de 180 días calendario a partir de la violación que se alega, a:

Departamento de Investigaciones y Cumplimiento de Igualdad en el Empleo
(Coordinadora) –

Artisha McCullough
Equal Employment Investigations and
Compliance Department
150 Frank H. Ogawa Plaza, 2nd Floor
Oakland, CA 94612
510-238-3500
amccullough@oaklandca.gov

Coordinadora de Acceso Igualitario
(Acceso de idioma)

May Tam
Equal Access Office
150 Frank H. Ogawa Plaza, 2nd Floor
Oakland, CA 94612
510-238-3112
mtam@oaklandca.gov

Si se presenta una queja directamente a un departamento, oficina o miembro del personal de la Ciudad, el departamento, la oficina o el miembro del personal de la Ciudad deberá remitir la queja a la coordinadora que corresponda en un plazo de 5 días calendario.

Después de la recepción de la queja:

- a. la coordinadora, o su persona designada, determinará de manera oportuna si la Ciudad tiene jurisdicción sobre la queja y enviará una carta de confirmación al reclamante para informarle si se realizará una investigación sobre la queja;
- b. Si la coordinadora encuentra jurisdicción, notificará al departamento o agencia de la Ciudad que es el sujeto de una queja y le solicitará una respuesta a la queja, y comenzará una investigación. La investigación puede incluir entrevistas al reclamante, empleados de la Ciudad, contratistas, subcontratistas, subcesionarios y testigos de la presunta discriminación, así como también la revisión de cualquier evidencia física o escrita.

La coordinadora, o su persona designada, puede intentar conciliar y resolver la queja mediante una solución de mutuo acuerdo. Cualquier resolución informal deberá ser firmada tanto por el departamento de la Ciudad que es el sujeto de la queja como por el reclamante.

Se realizará una investigación apropiada, pronta e imparcial de cualquier acusación presentada bajo el Título IV o los estatutos federales de no discriminación relacionados. Durante el análisis de la queja, se aplicará una norma de preponderancia de la evidencia.

Cuando la coordinadora, o su persona designada, determina que ha ocurrido una violación y no se ha alcanzado una resolución informal, la coordinadora hará una recomendación a la administradora de la Ciudad o su persona designada para la realización de acciones correctivas. La administradora de la Ciudad, o su persona designada, aceptará, revisará o rechazará las recomendaciones de la coordinadora y ordenará al departamento de la Ciudad u otra entidad o entidades de la Ciudad que son el sujeto de la queja, que implemente las recomendaciones aceptadas.

La coordinadora proveerá una respuesta por escrito al reclamante al final de la investigación. La coordinadora enviará una de las siguientes tres cartas:

- a. Una carta de cierre en la que se resumen las acusaciones y se declara que no hubo violación y que el caso ha sido cerrado; o
- b. Una carta de resolución en la que se resumen las acusaciones y se describe la resolución informal acordada mutuamente por el reclamante y el departamento o agencia sujeto de la queja presentada; o
- c. Una carta de conclusión ("LOF", Letter of Finding) en la que se resumen las acusaciones y la investigación de la presunta queja, y donde además se explica cualquier medida correctiva que deberá tomar la Ciudad.

Si la respuesta no resuelve satisfactoriamente el problema, el reclamante tiene el derecho de presentar su queja ante la agencia federal o estatal asociada.

El director/coordinador de Investigaciones sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la coordinadora de Acceso Igualitario mantendrán registros de las quejas recibidas, las resoluciones informales y las conclusiones de la investigación.

Estos procedimientos no niegan el derecho del reclamante de presentar una queja con alguna agencia estatal o federal o procurar asesoramiento privado sobre quejas por presunta discriminación, intimidación o represalia de cualquier tipo que estén prohibidas por ley.