

FTA Título VI y procesos y procedimientos de investigación de denuncias relacionadas con la no discriminación

Qué es una investigación: una investigación es una indagación oficial con el propósito de determinar si ha habido una violación de las leyes o estatutos e incluye una determinación de la medida adecuada cuando se ha encontrado una violación. Una investigación requiere una recopilación y un análisis objetivo de la prueba, lo que garantizará que la decisión final sea lo más precisa posible.

Papel del investigador: el investigador es una parte neutral proporcionada por la agencia para llevar a cabo una investigación de los problemas planteados en una denuncia. El comportamiento, la conducta y la actitud del investigador reflejan la agencia y pueden afectar el grado de cooperación recibido de las partes. El investigador tiene la obligación de identificar y obtener prueba relevante de todas las fuentes disponibles para resolver todos los problemas bajo investigación. ***El investigador no es un defensor del denunciante ni del demandado.*** El investigador es un buscador de hechos neutral.

Responsabilidades del investigador:

El investigador DEBE:

- Abstenerse de expresar sus opiniones;
- Abstenerse de decir a las partes que la denuncia representa un buen caso o que la denuncia es frívola;
- Permanecer siempre NEUTRO No tomar partido;
- Escribir los HECHOS. Indicar cuáles son los hechos basados en la prueba o el testimonio;
- Mantenerse bajo control en todos los puntos del proceso;
- Decidir quién va a ser entrevistado. Si el denunciante o el demandado se muestra firme sobre una entrevista con un testigo, realizar la entrevista;
- Decidir cuándo se han reunido pruebas suficientes para comenzar a redactar el informe de investigación;
- Ser siempre profesional y educado;
- Ser paciente; y
- Ser un buen oyente.

Teorías de Discriminación: una teoría de la discriminación se refiere al tipo de discriminación:

- DISCRIMINACIÓN INTENCIONAL/TRATO DESIGUAL - El tomador de decisiones estaba conciente de de la raza, color u origen nacional del denunciante, u otros grupos protegidos y actuó al menos en parte debido a esa información. La acción se tomó debido a la raza, color u origen nacional del denunciante u otros grupos protegidos.
- DESIGUALDAD/ IMPACTO ADVERSO - Discriminación que ocurre cuando una política o procedimiento neutral tiene un impacto desproporcionado en una clase protegida. La práctica, aunque se aplica por igual a todos, tiene el efecto de excluir o afectar adversamente a un grupo en particular; y
- REPRESALIA - Discriminación contra personas debido a la presentación de una denuncia, participación en una investigación u oponerse a una práctica ilegal de conformidad con las leyes.

Elementos de prueba: ¿Cómo prueba el investigador la discriminación?

- Establecer un caso prima facie: el denunciante tiene la responsabilidad de establecer inicialmente un caso prima facie de discriminación. Un caso prima facie significa que el denunciante ha proporcionado información que contiene todos los elementos necesarios para una denuncia de discriminación. Establecer un caso prima facie requiere los siguientes elementos:
 1. El denunciante es miembro de un grupo protegido;
 2. El denunciante fue perjudicado por alguna decisión; y
 3. Personas en situación similar de un grupo diferente no fueron o no habrían sufrido daños en circunstancias similares.

Estos elementos constituyen una denuncia ideal de discriminación y establecen un caso prima facie. Sin embargo, en muchas situaciones, el investigador inicialmente no tendrá todos estos elementos. Es responsabilidad del investigador obtener del denunciante toda la información faltante.

- Durante la investigación: uno de los primeros elementos que el investigador debe determinar a partir del demandado son las razones de las acciones del demandado contra el denunciante. En otras palabras, establezca las razones legítimas no discriminatorias del demandado por las acciones tomadas contra el demandante. El investigador también debe obtener prueba para determinar si las razones del demandado son verdaderas sobre la base de la prueba o si las razones son una excusa (pretexto) para discriminar al denunciante.
- Obtención de la prueba: durante la investigación, el investigador debe obtener los siguientes tipos de prueba:
 - Políticas y procedimientos del demandado;
 - Prueba que establezca las acciones tomadas contra el denunciante;
 - Pruebas que establezcan cómo se trató a otras personas, que no pertenecían al grupo del autor de la denuncia, en situaciones similares;
 - Prueba que establezca las políticas y procedimientos normales y cómo el demandado siguió o no las políticas y procedimientos normales al tomar la decisión o tomar medidas que involucren al demandante;
 - Prueba que establezca si el demandado siguió las políticas y procedimientos normales para personas en situación similar; y
 - Una declaración de posición del demandado que describa las razones de la acción tomada contra el demandante.

Ejemplos de elementos de prueba:

Discriminación intencional –

- El denunciante es miembro de un grupo protegido;
- El denunciante fue excluido de la participación o se le negó el beneficio;
- El denunciante fue rechazado a pesar de su elegibilidad;
- El demandado seleccionó a los solicitantes cuya raza, color u origen nacional eran diferentes a las del denunciante; o

- El Programa permaneció abierto y el demandado continuó aceptando solicitudes de solicitantes de una raza, color u origen nacional diferente a los del denunciante.

Desigualdad/impacto adverso–

- El demandado tiene una política o práctica aparentemente neutral que ha afectado al demandante;
- La política o práctica opera para excluir desproporcionadamente a miembros del grupo protegido;
- La política o práctica es una necesidad comercial; o
- Existe una alternativa de negocio eficaz con un impacto menos adverso.

Represalia–

- El demandante se opuso a cualquier política o práctica ilegal o participó de alguna manera en una actividad de conformidad con las leyes que prohíben la discriminación;
- La persona que presuntamente tomó represalia contra el denunciante sabía o debería haber sabido de la oposición o participación;
- Se tomó una acción adversa contra el denunciante luego de la actividad protegida;
- Hubo una ***conexión causal** entre la oposición o participación y la decisión tomada que involucró al denunciante;
- Existía una razón legítima no discriminatoria para la acción tomada; o
- La razón articulada es un pretexto para la discriminación por represalia.

* *Conexión causal*: para establecer una conexión causal, establezca lo siguiente:

- ¿Cambió el trato del denunciante después de la actividad protegida?;
- Línea de tiempo: ¿cuánto tiempo después de la protesta inicial ocurrió la acción adversa?; y
- Compare el trato del denunciante con el de otros que no participaron en la actividad protegida.

Seguimiento e investigación de denuncias del Título VI/No discriminación- todas las denuncias del Título VI/No discriminación se presentarán de acuerdo con los siguientes procedimientos de denuncias del Título VI:

Cualquier persona que alegue estar agraviada por una práctica discriminatoria puede, en persona o por medio de un representante legal, obtener un Formulario de Denuncias de Título VI/No Discriminación y presentar el formulario completo ante el Coordinador del Título VI dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la supuesta acción discriminatoria o la fecha en que la persona se enteró de la supuesta acción discriminatoria.

Las denuncias se remitirán al Coordinador del Título VI del Departamento. El Coordinador del Título VI revisará la denuncia e informará al designado del área del programa correspondiente. Las denuncias deben estar por escrito, firmadas por el demandante o un representante, e incluir el nombre, la dirección y el número de teléfono del demandante, u otros medios por los cuales se lo pueda contactar . Las denuncias deberán explicar lo más completamente posible los hechos y circunstancias que rodean la presunta acción discriminatoria e identificar al/a los individuo(s) y/u organización(es) responsable(s) de la presunta acción discriminatoria. En los casos en que se ayudara al denunciante a convertir una

denuncia oral en una denuncia escrita, se requiere que el denunciante firme la denuncia por escrito. Todas las denuncias por discriminación serán reconocidas por escrito. Las denuncias recibidas por teléfono se registrarán por escrito y se entregarán al demandante para su confirmación, revisión y firma antes de su procesamiento.

La persona designada por el Título VI o la persona que reciba la denuncia por escrito revisará la denuncia para asegurarse de que se proporcione la información requerida, que la denuncia sea oportuna y esté dentro de la jurisdicción correspondiente. La denuncia será aceptada a menos que se retire, no se presente dentro del período de tiempo permitido o el demandante no proporcione la información requerida después de una solicitud por escrito de información omitida o adicional.

Procedimientos internos de denuncias: las denuncias escritas presentadas ante el Departamento serán analizadas e investigadas por el Coordinador del Título VI. El Departamento notificará por correo al demandado nombrado en una denuncia y se contactará al demandado para una entrevista. La investigación de la denuncia se completará dentro de los cuarenta (40) días posteriores a la fecha de recepción de la denuncia. El Coordinador del Título VI preparará un informe de investigación (IR) después de realizar la investigación. Se mantendrá un registro de quejas para todas las denuncias presentadas e investigadas por el Departamento. El investigador informará al denunciante de sus derechos bajo el Título VI y estatutos relacionados.

Proceso de investigación: El proceso de investigación incluye lo siguiente:

- Plan de investigación
- Solicitud de información
- Realización de entrevistas
- Visita in situ
- Obtención de pruebas
- Analisis de datos
- Redacción del informe de investigación

Plan de investigación: el plan de investigación es un documento interno que el investigador puede utilizar para definir los problemas de la denuncia. Los siguientes elementos están contenidos en un Plan de Investigación:

- Nombre y dirección del/de los denunciante(s)/Abogado del denunciante con nombre y dirección;
- Nombre y dirección del/de los demandado(s)/Abogado del demandado con nombre y dirección;
- Ley aplicable;
- Fundamento;
- Asunto(s);
- Antecedentes;
- Nombre de la(s) persona(s) a entrevistar, incluyendo preguntas para el denunciante, el demandado y el/los testigo(s); y
- Prueba que se obtendrá durante la investigación.

Solicitud de información: las solicitudes de información se envían a los funcionarios correspondientes en las instalaciones del demandado. Se establece contacto con el demandado para informarle de la denuncia y determinar el funcionario o funcionarios apropiados para entrevistar. La carta de presentación para transmitir la solicitud de información debe explicar el proceso y proporcionar información sobre las reuniones que se hayan programado. Para facilitar la disponibilidad de pruebas durante la visita in situ, proporcione la solicitud de información al demandado antes de realizar la visita.

Realización de entrevistas: las entrevistas se llevan a cabo con testigos que pueden proporcionar información que respalde o refuta las denuncias. Se debe preparar una lista de preguntas importantes que aborden los problemas relacionados con la denuncia. Durante la entrevista, se recomiendan los siguientes pasos:

- Preséntese y describa el proceso de entrevista;
- Haga que la persona entrevistada se sienta cómoda;
- Escuche con eficacia;
- Diferenciar la información fáctica de las opiniones;
- Haga preguntas mejor redactadas para proporcionar respuestas fácticas;
- Tome notas claras y precisas; y
- Obtenga una declaración firmada de la persona entrevistada.

Denunciante— el propósito de las entrevistas es lograr una mejor comprensión de la situación descrita en la denuncia por discriminación. El investigador se pone en contacto con el denunciante para asegurarse de que comprende las alegaciones del denunciante. Se recomienda que el investigador entreviste al denunciante antes de preparar el Plan de Investigación. Si esto no es posible, se realizan los cambios apropiados al Plan de Investigación en función de cualquier información nueva proporcionada por el denunciante.

Demandado— Los demandados son entrevistados para brindar una oportunidad de responder a las acusaciones planteadas por el denunciante, así como para brindar al investigador la oportunidad de comprender el funcionamiento o las políticas del demandado que el denunciante cita en la denuncia. Deberá discutir la solicitud de información con el demandado y poder explicar la necesidad de solicitar cualquier documento de la lista. Se informa al demandado de su derecho a presentar una declaración formal de posición que aborde las alegaciones del autor. El investigador también puede interrogar al demandado sobre posibles oportunidades de conciliación.

Testigos— el denunciante o el demandado pueden solicitar que se entreviste a personas adicionales. Determine qué información relevante, si la hubiera, debe proporcionar un testigo antes de realizar una entrevista. Entreviste únicamente a personas que tengan información relevante a las acusaciones planteadas en la denuncia de discriminación.

Visita in situ- se realizará una visita in situ cuando:

- El contacto personal con el denunciante y el demandado puede proporcionar información y aclaraciones que de otro modo no se descubrirían con solo revisar los documentos escritos o mediante contactos telefónicos;
- Es necesario revisar el entorno físico;

- Se puede establecer una comunicación más eficaz con los representantes y testigos del denunciante y el demandado; y
- La documentación solo se puede examinar in situ por razones de conveniencia, costo, formato o volumen.

Obtención de pruebas- las pruebas solicitadas deben estar relacionadas con los problemas citados en la denuncia. Una solicitud de prueba debe contener algunos o todos los siguientes:

- Las políticas y procedimientos con respecto a la práctica que alega el denunciante;
- Todos los documentos relacionados con el trato del demandado con el denunciante en la situación descrita en la denuncia;
- Documentos que muestren cómo se trató a otras personas, que no pertenecían al grupo del denunciante, en circunstancias similares;
- La(s) razón(es) del demandado para la acción tomada; y
- Una declaración de posición formal del demandado que aborde las acusaciones del demandante.

Los tipos de prueba incluyen los siguientes:

- Prueba circunstancial- incluye hechos de los cuales se puede inferir intención o motivo discriminatorio y prueba la intención mediante el uso de datos objetivamente observables;
- Prueba comparativa- una comparación entre individuos en situación similar;
- Prueba directa- relacionada con el motivo del demandado, se define como cualquier declaración o acción de un funcionario del demandado que indique un sesgo contra los miembros de un grupo en particular;
- Prueba documental- material escrito generado durante el curso de la actividad comercial normal;
- Prueba estadística- estadísticas, hechos o datos de tipo numérico, que se reúnen, clasifican y tabulan para presentar información significativa sobre un tema determinado; y
- Prueba testimonial- prueba que se proporciona oralmente.

Análisis de datos - los datos se analizarán para determinar si se ha producido una infracción. Al analizar los datos, usted debe:

- Revisar lo que le sucedió al denunciante;
- Comparar el trato del denunciante con las políticas y procedimientos apropiados;
- Comparar el trato del denunciante con el de otros en la misma situación;
- Revisar la(s) razón(es) del demandado por el trato que se le dio al demandante; y
- Comparar el trato que le dio el demandado al denunciante con el trato que le dio a los demás.

Redacción del informe de investigación- el informe de investigación (IR) incluirá las siguientes secciones:

- Nombre y dirección del/de los denunciante(s)
- Nombre y dirección del/de los demandado(s);
- Ley aplicable;
- Fundamentos;

- Asuntos;
- Hallazgos y una conclusión correspondiente para cada tema;
- Decisión recomendada; y
- Recomendaciones (si corresponde)