



Departamento de Interior de los Estados Unidos
Departamento del Mantenimiento de Tierras
Incendios y Aviación
3833 S Development Ave Boise,
Idaho 83705-5354
<http://www.nifc.gov>



Octubre 5, 2023

En Respuesta, Referirse a:
1400-713 (FA-120) P

Transmisión EMS: 10/10/2023
Memorando de Instrucción No. FA-IM-2024-001
Expira: 30/09/2026

Para: Todos los Empleados de la Dirección del Departamento del Mantenimiento de Tierras
De: Grant Beebe
Director Asistente, Dirección de Incendios del BLM
Asunto: Declaración de Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO)

Área del Programa: Derechos Civiles e Igualdad de Oportunidades de Empleo.

Propósito: Reemitir la política anual de EEO de la Dirección de Incendios del Departamento del Mantenimiento de Tierras (BLM Fire, por sus siglas en inglés).

Administrativo o Relacionado con la Misión: Administrativo

Política/Acción: La Dirección de Incendios del BLM (BLM Fire) está comprometido a asegurar un ambiente de trabajo libre de discriminación (incluyendo acoso) en todas sus actividades, programas y operaciones. Con este fin, el Departamento del Interior (DOI) emitió el Boletín de Personal 18-01 (PB 18-01) (<https://www.doi.gov/sites/doi.gov/files/pb-18-01-prevention-and-elimination-of-harassing-conduct.pdf>), que busca prevenir y prohibir todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, represalias y conducta acosadora basada en el estado protegido de un individuo, independientemente de si la conducta viola la ley. El PB 18-01 requiere que los gerentes y supervisores tomen medidas correctivas inmediatas y efectivas, en respuesta a la discriminación/represalias ilegales y cualquier forma de conducta acosadora, incluyendo el uso de acción no disciplinaria o disciplinaria apropiada, hasta e incluyendo la remoción del servicio federal. Se requiere que todos los empleados de BLM Fire lean y se adhieran al PB 18-01.

Esta declaración de política de EEO de BLM Fire se alinea con la intención del PB 18-01, pero pone énfasis particular en la ***discriminación prohibida*** basada en raza, color, sexo (incluyendo embarazo, orientación sexual e identidad de género), origen nacional, religión, edad (40 años o más), discapacidad, información genética y represalia. Nuestra política es intencionadamente firme y requiere que todos los empleados de BLM Fire (incluyendo estudiantes, pasantes, voluntarios, así como contratistas que realizan servicios para BLM Fire) eviten todos los actos, conductas y comportamientos discriminatorios que podrían considerarse discriminatorios.

Se dirige a todos los líderes, gerentes, supervisores, empleados y pasantes a revisar el siguiente enlace al sitio de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU. (<https://www.eeoc.gov/federal-sector/overview-federal-sector-eeo-complaint-process>) y a revisar y entender todas las protecciones otorgadas por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, y todas las demás estatutos aplicables.

Hay diferencias distintas entre el Programa de Prevención del Acoso (POHP) y el proceso de EEO. El POHP busca eliminar la conducta acosadora, independientemente de si dicha conducta viola la ley. El proceso de EEO está diseñado para realizar consultas e investigaciones en alegaciones de discriminación con el propósito de determinar si ocurrió discriminación ilegal. Donde se encuentran resultados de discriminación ilegal, el proceso de EEO está diseñado para compensar a los individuos a través de una adjudicación de daños, alivio equitativo, o ambos.

BLM Fire considera a su gente como su recurso más grande y se espera que todos los empleados se comporten con integridad y respeto, y que trabajen juntos con un compromiso mutuo, con el público americano, y con la misión del programa de BLM y de incendios. Todos los empleados tienen derecho y se les proporcionará un ambiente de trabajo libre de discriminación o acoso, y se espera que los empleados se traten unos a otros con respeto. El ambiente de trabajo de BLM Fire no solo se adherirá a la ley, sino que también dará la bienvenida y abrazará la singularidad de los grupos diversos de todos los rincones del mundo. Los gerentes y supervisores tienen la responsabilidad de monitorear el ambiente de trabajo y fomentar un comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo.

Como director asistente de BLM Fire, espero que nuestro ambiente de trabajo esté libre de discriminación y acoso. Se espera que todos los empleados de BLM Fire (incluyendo estudiantes, pasantes y voluntarios), así como los contratistas que realizan servicios para BLM Fire, se traten unos a otros con respeto y aseguren que el ambiente de trabajo sea seguro e inclusivo. Todos los empleados deben ser diligentes al reportar cualquier forma de comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, incluyendo discriminación o conducta acosadora, para que el comportamiento pueda ser detenido inmediatamente. Los gerentes y supervisores que se den cuenta de cualquier forma de comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo están obligados a seguir inmediatamente los procedimientos descritos en el PB 18-01 para asegurarse de que el comportamiento sea abordado. Los gerentes y supervisores pueden dirigir acciones disciplinarias que incluyan amonestación, suspensión y/o remoción del servicio federal para cualquier persona(s) que sea encontrada culpable de discriminación. Espero que todas las acusaciones de discriminación sean llevadas a la atención inmediata de la Oficina de EEO. El gerente de EEO asistirá y abordará sus preguntas e inquietudes o lo guiará a través del proceso de EEO.

Si algún empleado cree que ha sido objeto de discriminación, debe contactar a la oficina de EEO o a un consejero de EEO y presentar la(s) reclamación(es) dentro de los **45 días calendario** después de darse cuenta de la supuesta acción discriminatoria; o si el asunto concierne a una acción de personal, dentro de los 45 días calendario a partir de la fecha efectiva de la acción. El gerente de EEO asegurará que el proceso de EEO se inicie dentro de los tres (3) días hábiles después de que una persona agraviada presente una reclamación cognoscible de discriminación.

Todas las quejas informales serán deliberadas de manera pronta, exhaustiva e imparcialmente a través de la consejería de EEO o Resolución Alternativa de Disputas (ADR); generalmente, la queja debe ser aconsejada y completada dentro de los 30 días calendario a menos que el agraviado elija participar en ADR y, de ser así, el proceso puede extenderse hasta 90 días calendario. Si la queja no se resuelve durante la fase informal, se emitirá un aviso del derecho a presentar una queja formal, y el agraviado, al recibir el aviso, tendrá **15 días calendario** para presentarla formalmente. Todas las quejas formales que sean aceptadas para investigación serán manejadas por investigadores de EEO neutrales externos al BLM. Las investigaciones son extensas y se espera que se completen dentro de los 180 días a partir de la fecha en que se presentó la queja, a menos que el demandante acepte una extensión. Cualquier empleado que presente y/o sea nombrado en una queja de EEO debe ser receptivo a los funcionarios e investigadores de EEO y debe cumplir con las solicitudes de cooperación formuladas por la Oficina de Derechos Civiles del BLM. Además, los funcionarios de gestión que son nombrados y acusados de discriminar a un empleado deben asegurarse de responder a las consultas oficiales sin demora y demostrar plena cooperación durante todo el proceso de consejería, investigación, audiencia y litigio de EEO.

La represalia por participar en el proceso de EEO o por oponerse de otra manera a la discriminación está estrictamente prohibida y no será tolerada. Si se encuentra represalia, BLM Fire tomará las acciones correctivas y disciplinarias apropiadas.

También es importante destacar que el proceso de EEO permite una confidencialidad limitada. Durante la fase informal, un empleado puede optar por permanecer anónimo. Los funcionarios de EEO tomarán las medidas necesarias para mantener las quejas de discriminación confidenciales en la mayor medida posible, pero hay ocasiones en que la información se compartirá con funcionarios clave de la agencia sobre una base de "necesidad de saber" para procesar la queja.

Como parte de la capacitación anual de BLM, se requiere que todos los supervisores y gerentes completen la Capacitación General de EEO para Supervisores; se requiere que todos los empleados no supervisores, incluyendo empleados estacionales y temporales y estudiantes, completen la Capacitación General de EEO para Empleados. Se requiere que todos los empleados completen la capacitación anual de Prevención del Acoso Sexual (POSH).

Los empleados estacionales temporales que no tienen acceso a computadoras completarán sus requisitos de capacitación de EEO y POSH mediante la finalización de la capacitación de BLM Fire *Haz lo Correcto y la Prevención del Acoso Sexual (POSH)* para empleados de FA. Los supervisores asegurarán la finalización de los módulos requeridos para todos los empleados estacionales temporales.

Esta política se extiende a aquellos momentos en que el personal de BLM está fuera de su unidad de origen en asignación de incidentes.

Plazo: Esta política es efectiva al momento de la firma.

Impacto Presupuestario: La aplicación de esta política a otras áreas del programa debería tener un impacto positivo en el presupuesto al disminuir el costo de procesamiento de quejas de discriminación.

Antecedentes: La dirección ha determinado que los empleados necesitan ser recordados de esta política anualmente.

Secciones Afectadas en Manuales/Manuales de Procedimientos: Ninguna.

Coordinación: Ninguna.

Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes con respecto a esta política, por favor diríjalas a Eileen Wallace, Gerente de EEO, al (208) 387-5454.

Firmado por:
Grant Beebe
Director Asistente, Fuego y Aviación

Autenticado por:
Miranda Schindel
Asistente de Registro

Distribución: BLM_ADs
BLM_FA_AD_Empleados
Eileen Wallace (FA-120)