



DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA DE NUEVO MÉXICO
MANTENIENDO NUEVO MÉXICO MÁS SEGURO A TRAVÉS DE CARRETERAS
SEGURAS Y COMUNIDADES MÁS SEGURAS

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA DE NUEVO MÉXICO
OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

**PLAN DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA TÍTULO VI DEL BURÓ DE
APLICACIÓN DE VEHÍCULOS COMERCIALES**
AÑO FISCAL FEDERAL 2026 (FFY2026)

TABLA DE CONTENIDOS

Declaración de Política sobre la No Discriminación según el Título VI – 3
Garantías – 5
Descripción del Programa de Asistencia Federal – 14
Notificación a Beneficiarios/Participantes – 14
Informes de Cumplimiento de Subreceptores – 15
Capacitación – 15
Acceso a los Registros – 15
Proceso de Resolución de Quejas – 16
Estado de las Acciones Correctivas – 25
Proceso de Participación Comunitaria – 25
Política de Selección de Inspección de Vehículos Comerciales (CMV) y Aplicación Imparcial – 25

Declaración de Política de No Discriminación del Título VI

El Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México (NMDPS, por sus siglas en inglés) y su Oficina de Control de Vehículos Comerciales (CVEB, por sus siglas en inglés) están comprometidos con el cumplimiento del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el 49 CFR Parte 21, incluidas sus enmiendas, así como con el Reglamento de No Discriminación/Título VI de la FMCSA, el 49 CFR Parte 303, las Garantías del Programa del Título VI, y todas las autoridades relacionadas con la no discriminación. El NMDPS y la CVEB aseguran que ninguna persona será excluida de la participación, se le negarán los beneficios o será objeto de discriminación bajo ningún programa, actividad o servicio del NMDPS y la CVEB por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad.

El NMDPS y la CVEB están comprometidos a garantizar que se hará todo lo posible para prevenir la discriminación en los impactos de sus programas, políticas y actividades. Además, el NMDPS y la CVEB aseguran que harán todo esfuerzo razonable para proporcionar un nivel de servicio constantemente alto y acceso significativo a todos los miembros de las comunidades a las que sirven, incluidos aquellos miembros del público que son sordos o tienen dificultades auditivas.

La responsabilidad de la dirección e implementación del Programa del Título VI del NMDPS y la CVEB está asignada al Director de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo del NMDPS, con la asistencia de otros empleados del NMDPS según sea necesario.

Garantías Generales

De conformidad con las Leyes, los Reglamentos y otras directivas, circulares, políticas, memorandos y/o guías pertinentes, el Beneficiario asegura por la presente que tomará de inmediato todas las medidas necesarias para garantizar que:

“Ninguna persona en los Estados Unidos será excluida de la participación en, se le negarán los beneficios de, o será objeto de discriminación por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad, en ningún programa o actividad para la cual el Beneficiario reciba asistencia financiera federal del Departamento de Transporte (DOT), incluida la FMCSA.”

La **Ley de Restauración de los Derechos Civiles de 1987** aclaró la intención original del Congreso con respecto al Título VI y otros requisitos de No Discriminación (la Ley de Discriminación por Edad de 1975 y la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973), al restablecer el alcance y la cobertura amplios, a nivel institucional, de estos estatutos y requisitos de no discriminación para incluir todos los programas y actividades del Beneficiario, siempre que cualquier parte del programa reciba asistencia federal.

Garantías Específicas

Más específicamente, y sin limitar las Garantías Generales antes mencionadas, el Beneficiario acepta y otorga las siguientes Garantías con respecto a su Programa FMCSA asistido federalmente:

1. El Beneficiario acepta que cada "actividad", "instalación" o "programa", tal como se definen en 49 C.F.R. Parte 21.23 (b) y 21.23 (e), será (en lo que respecta a una "actividad") facilitada, o será (en lo que respecta a una "instalación") operada, o será (en lo que respecta a un "programa") llevado a cabo en cumplimiento con todos los requisitos impuestos por o en virtud de las Leyes y Reglamentos.
2. El Beneficiario incluirá la siguiente notificación en todas las solicitudes de licitación, solicitudes de propuestas (RFP) para trabajos o materiales sujetos a las Leyes y Reglamentos realizadas en relación con el Programa de la FMCSA y, en forma adaptada, en todas las propuestas para acuerdos negociados, independientemente de la fuente de financiamiento:

“El Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México, de conformidad con las disposiciones del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (78 Stat. 252, 42 U.S.C. §§ 2000d a 2000d-4) y los Reglamentos, notifica por la presente a todos los licitadores que se asegurará de manera afirmativa que, en cualquier contrato celebrado en virtud de este anuncio, todos los contratistas tendrán plena oportunidad de presentar ofertas en respuesta a esta invitación y no serán discriminados por motivos de raza, color, origen

nacional, sexo, edad o discapacidad del propietario en la consideración para la adjudicación.”

3. El Beneficiario incluirá las cláusulas de los Apéndices A y E de esta Garantía en cada contrato o acuerdo sujeto a las Leyes y Reglamentos;
4. El Beneficiario incluirá las cláusulas del Apéndice B de esta Garantía, como un pacto que corre con la tierra, en cualquier escritura del Gobierno de los Estados Unidos que implique o registre la transferencia de bienes inmuebles, estructuras, uso o mejoras sobre los mismos, o interés en ellos, al Beneficiario;
5. Que cuando el Beneficiario reciba asistencia financiera federal para construir una instalación, o parte de una instalación, la Garantía se extenderá a toda la instalación y a las instalaciones operadas en conexión con la misma;
6. Que cuando el Beneficiario reciba asistencia financiera federal en forma de, o para la adquisición de, bienes inmuebles o un interés en bienes inmuebles, la Garantía se extenderá a los derechos sobre el espacio en, sobre o debajo de dicha propiedad;
7. Que el Beneficiario incluirá las cláusulas establecidas en los Apéndices C y D de esta Garantía, como un pacto que corre con la tierra, en cualquier escritura futura, contrato de arrendamiento, licencia, permiso u otros instrumentos similares celebrados por el Beneficiario con otras partes:
 - a. para la transferencia posterior de bienes inmuebles adquiridos o mejorados bajo la actividad, proyecto o programa aplicable; y
 - b. para la construcción o uso de, o acceso a, espacio en, sobre o debajo de bienes inmuebles adquiridos o mejorados bajo la actividad, proyecto o programa aplicable.
8. Que esta Garantía obliga al Beneficiario durante el período en que se otorgue asistencia financiera federal al programa, excepto cuando dicha asistencia financiera federal sea para proporcionar, o se otorgue en forma de, bienes muebles, bienes inmuebles, intereses en bienes inmuebles o estructuras o mejoras sobre los mismos. En ese caso, la Garantía obliga al Beneficiario o a cualquier cesionario por el período más largo de los siguientes:
 - a. el período durante el cual la propiedad se utilice para un propósito para el cual se otorgó la asistencia financiera federal, o para otro propósito que implique la provisión de **servicios o beneficios similares; o**
 - b. el período durante el cual el Beneficiario retenga la propiedad o posesión del bien.
9. El Beneficiario establecerá los métodos de administración del programa que sean determinados por el Secretario de Transporte, o el funcionario a quien este delegue autoridad específica, como garantía razonable de que él mismo, otros beneficiarios, subbeneficiarios, subreceptores, contratistas, subcontratistas, consultores, cesionarios, sucesores en interés y demás participantes que reciban asistencia financiera federal bajo dicho programa, cumplirán con todos los requisitos impuestos por, o conforme a, las Leyes, los Reglamentos y esta Garantía.

10. El Beneficiario acepta que los Estados Unidos tienen el derecho de buscar la ejecución judicial con respecto a cualquier asunto derivado de las Leyes, los Reglamentos y esta Garantía.

Al firmar esta **GARANTÍA**, el **Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México** también acepta cumplir (y exigir a cualquier subreceptor, subbeneficiario, contratista, sucesor, cesionario y/o asignatario que cumpla) con todas las disposiciones aplicables que rigen el acceso de la FMCSA a registros, cuentas, documentos, información, instalaciones y personal. Asimismo, reconoce que debe cumplir con cualquier revisión del programa o de cumplimiento, y/o investigaciones de quejas realizadas por la FMCSA. Usted debe conservar registros, informes y presentar el material para su revisión a solicitud de la FMCSA o su designado, de manera oportuna, completa y precisa. Además, debe cumplir con todos los demás requisitos de informes, recopilación de datos y evaluación, según lo prescrito por la ley o detallado en la guía del programa.

El **Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México** otorga esta **GARANTÍA** en consideración y con el propósito de obtener cualquier subvención, préstamo, contrato, acuerdo, propiedad y/o descuentos federales, u otra ayuda financiera o asistencia federal extendida a los beneficiarios por el Departamento de Transporte bajo el Programa de la FMCSA, después de la fecha de esta garantía. Esta **GARANTÍA** es vinculante para el Estado de Nuevo México, otros beneficiarios, subreceptores, subbeneficiarios, contratistas, subcontratistas y sus subcontratistas, cesionarios, sucesores en interés y cualquier otro participante en el Programa de la FMCSA. La(s) persona(s) que firman a continuación están autorizadas para firmar esta **GARANTÍA** en nombre del Beneficiario.

(Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México)

APÉNDICE A

Durante la ejecución de este contrato, el contratista, por sí mismo, sus cesionarios y sucesores en interés (en adelante referido como el "contratista"), acuerda lo siguiente:

1. **Cumplimiento con los Reglamentos:** El contratista (incluidos los consultores) cumplirá con las Leyes y Reglamentos relativos a la No Discriminación en programas asistidos federalmente del Departamento de Transporte de los EE. UU., Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (FMCSA), según puedan ser enmendados de vez en cuando, los cuales se incorporan aquí por referencia y forman parte de este contrato.
2. **No Discriminación:** El contratista, con respecto al trabajo realizado durante el contrato, no discriminará por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad en la selección y retención de subcontratistas, incluyendo la adquisición de materiales y arrendamiento de equipos. El contratista no participará directa ni indirectamente en la discriminación prohibida por las Leyes y Reglamentos establecidos en el Apéndice E, incluyendo las prácticas de empleo cuando el contrato cubra cualquier actividad, proyecto o programa descrito en el Apéndice B del 49 C.F.R. parte 21, incluidas sus enmiendas.
3. **Solicitudes para Subcontratos, incluyendo la adquisición de materiales y equipos:** En todas las solicitudes, ya sea por licitación competitiva o negociación hechas por el

contratista para trabajos a realizar bajo un subcontrato, incluyendo la adquisición de materiales o arrendamiento de equipos, cada posible subcontratista o proveedor será notificado por el contratista sobre las obligaciones del contratista bajo este contrato y las Leyes y Reglamentos relativas a la No Discriminación por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad.

4. **Información e Informes:** El contratista proporcionará toda la información e informes requeridos por las Leyes, los Reglamentos y las directivas emitidas conforme a ellos, y permitirá el acceso a sus libros, registros, cuentas, otras fuentes de información y sus instalaciones, según lo determine el Beneficiario o la FMCSA para verificar el cumplimiento con dichas Leyes, Reglamentos e instrucciones. Cuando alguna información requerida al contratista esté en posesión exclusiva de otro que se niegue o no proporcione la información, el contratista certificará esta situación al Beneficiario o la FMCSA, según corresponda, y describirá los esfuerzos realizados para obtener dicha información.
5. **Sanciones por Incumplimiento:** En caso de incumplimiento por parte del contratista de las disposiciones de No Discriminación de este contrato, el Beneficiario impondrá las sanciones contractuales que él o la FMCSA determinen apropiadas, incluyendo, pero no limitándose a:
 - a. Retener pagos al contratista bajo el contrato hasta que cumpla; y/o
 - b. Cancelar, terminar o suspender el contrato, en todo o en parte.
6. **Incorporación de las Disposiciones:** El contratista incluirá las disposiciones de los párrafos...

los párrafos uno a seis en cada subcontrato, incluyendo la adquisición de materiales y el arrendamiento de equipos, a menos que estén exentos por las Leyes, los Reglamentos y las directivas emitidas conforme a ellos. El contratista tomará las medidas correspondientes respecto a cualquier subcontrato o adquisición que el Beneficiario o la FMCSA puedan indicar como medio para hacer cumplir dichas disposiciones, incluyendo sanciones por incumplimiento. Siempre que, si el contratista se ve involucrado en un litigio o se le amenaza con uno por parte de un subcontratista o proveedor debido a dicha indicación, el contratista podrá solicitar al Beneficiario que se involucre en el litigio para proteger los intereses del Beneficiario. Además, el contratista podrá solicitar a los Estados Unidos que intervengan en el litigio para proteger los intereses de los Estados Unidos.

APÉNDICE B

Las siguientes cláusulas se incluirán en las escrituras que efectúen o registren la transferencia de bienes inmuebles, estructuras o mejoras sobre los mismos, o que otorguen interés sobre ellos desde los Estados Unidos, conforme a las disposiciones de la Garantía 4:

POR LO TANTO, el Departamento de Transporte, autorizado por la ley y bajo la condición de que el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México acepte el título de las tierras y mantenga el proyecto construido sobre ellas de conformidad con la Autoridad Legislativa de Nuevo México, los Reglamentos para la Administración del Programa de la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (FMCSA), y las políticas y procedimientos prescritos

por la FMCSA del Departamento de Transporte, en conformidad y cumplimiento con todos los requisitos impuestos por el Título 49, Código de Reglamentos Federales, Departamento de Transporte, subtítulo A, Oficina del Secretario, parte 21, No discriminación en programas asistidos federalmente del Departamento de Transporte, incluyendo cualquier enmienda, relativos a y para hacer cumplir las disposiciones del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (78 Stat. 252; 42 U.S.C. § 2000d a 2000d-4), por la presente cede, libera, renuncia y transfiere al (Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México) todos los derechos, título e interés del Departamento de Transporte en y sobre dichas tierras descritas en el Anexo "A" adjunto y que forma parte de este documento.

(CLÁUSULA HABENDUM)

PARA TENER Y MANTENER dichas tierras e intereses en ellas al Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México y sus sucesores para siempre, sujetas, sin embargo, a los pactos, condiciones, restricciones y reservas aquí contenidas, los cuales permanecerán en efecto durante el período en que la propiedad o estructuras se utilicen para un propósito para el cual se extienda asistencia financiera federal o para otro propósito que implique la provisión de servicios o beneficios similares, y serán vinculantes para el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México, sus sucesores y cesionarios.

El Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México, en consideración a la transferencia de dichas tierras e intereses en tierras, por la presente se compromete y acuerda como un pacto que corre con la tierra para sí mismo, sus sucesores y cesionarios, que (1) ninguna persona será, por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad, excluida de la participación, negada de los beneficios, o sujeta a discriminación con respecto a cualquier instalación ubicada total o parcialmente sobre, encima o debajo de dichas tierras aquí cedidas[,] [y]* (2) que el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México usará las tierras y los intereses en tierras cedidas, cumpliendo con todos los requisitos impuestos por o conforme al Título 49, Código de Reglamentos Federales, Departamento de Transporte, subtítulo A, Oficina del Secretario, parte 21, No discriminación en programas asistidos federalmente del Departamento de Transporte, incluyendo cualquier enmienda, para hacer cumplir el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y conforme a dichos Reglamentos y Leyes según sean enmendados, y (3) que en caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones de no discriminación mencionadas, el Departamento tendrá el derecho de entrar o reingresar a dichas tierras e instalaciones en dichas tierras, y que las tierras e instalaciones descritas revertirán y se convertirán en propiedad absoluta del Departamento de Transporte y sus cesionarios, tal como existía dicho interés antes de esta instrucción.* (*La cláusula de reversión y el lenguaje relacionado se usarán únicamente cuando se determine que dicha cláusula es necesaria para hacer cumplir el propósito del Título...)

APÉNDICE C

CLÁUSULAS PARA LA TRANSFERENCIA DE BIENES INMUEBLES ADQUIRIDOS O MEJORADOS BAJO LA ACTIVIDAD, INSTALACIÓN O PROGRAMA

Las siguientes cláusulas se incluirán en escrituras, licencias, arrendamientos, permisos o instrumentos similares celebrados por el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México conforme a las disposiciones de la Garantía 7(a):

A. El (cesionario, arrendatario, titular del permiso, etc., según corresponda) para sí mismo, sus herederos, representantes personales, sucesores en interés y cesionarios, como parte de la consideración del presente, por la presente se compromete y acuerda [en el caso de escrituras y arrendamientos agregar "como un pacto que corre con la tierra"] que:

1. En caso de que se construyan, mantengan o operen de otro modo instalaciones en la propiedad descrita en este (escritura, licencia, arrendamiento, permiso, etc.) para un propósito para el cual se extienda una actividad, instalación o programa del Departamento de Transporte o para otro propósito que implique la provisión de servicios o beneficios similares, el (cesionario, titular de licencia, arrendatario, titular del permiso, etc.) mantendrá y operará dichas instalaciones y servicios en cumplimiento con todos los requisitos impuestos por las Leyes y Reglamentos (según puedan ser enmendados) de modo que ninguna persona, por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad, será excluida de la participación, negada de los beneficios o sujeta a discriminación en el uso de dichas instalaciones.

B. Con respecto a licencias, arrendamientos, permisos, etc., en caso de incumplimiento de cualquiera de los pactos de no discriminación mencionados, el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México tendrá el derecho de terminar el (arrendamiento, licencia, permiso, etc.) y de entrar, reingresar y recuperar dichas tierras e instalaciones allí ubicadas, y mantenerlas como si el (arrendamiento, licencia, permiso, etc.) nunca hubiera sido otorgado o emitido.*

C. Con respecto a una escritura, en caso de incumplimiento de cualquiera de los pactos de no discriminación mencionados, el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México tendrá el derecho de entrar o reingresar a las tierras y las instalaciones allí ubicadas, y las tierras e instalaciones descritas revertirán y se convertirán en propiedad absoluta del Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México y sus cesionarios.*

(*La cláusula de reversión y el lenguaje relacionado se utilizarán únicamente cuando se determine que dicha cláusula es necesaria para llevar a cabo el propósito del Título VI.)

APÉNDICE D

CLÁUSULAS PARA LA CONSTRUCCIÓN/USO/ACCESO A BIENES INMUEBLES ADQUIRIDOS BAJO LA ACTIVIDAD, INSTALACIÓN O PROGRAMA

Las siguientes cláusulas se incluirán en escrituras, licencias, permisos o instrumentos/acuerdos similares celebrados por el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México conforme a las disposiciones de la Garantía 7(b):

A. El (cesionario, titular de licencia, titular del permiso, etc., según corresponda) para sí mismo, sus herederos, representantes personales, sucesores en interés y cesionarios, como parte de la consideración del presente, por la presente se compromete y acuerda (en el caso de escrituras y arrendamientos agregar "como un pacto que corre con la tierra") que:

1. Ninguna persona será excluida de la participación, negada de los beneficios o sujeta a discriminación en el uso de dichas instalaciones por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad.
2. Que en la construcción de cualquier mejora sobre, en o bajo dicha tierra, y en la prestación de servicios en la misma, ninguna persona será excluida de la participación, negada de los beneficios o sujeta a discriminación por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad.
3. Que el (cesionario, titular de licencia, arrendatario, titular del permiso, etc.) usará las instalaciones en cumplimiento con todos los demás requisitos impuestos por o conforme a las Leyes y Reglamentos, según enmendados, establecidos en esta Garantía.

B. Con respecto a (licencias, arrendamientos, permisos, etc.), en caso de incumplimiento de cualquiera de los pactos de no discriminación mencionados, el Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México tendrá el derecho de terminar la (licencia, permiso, etc., según corresponda) y de entrar o reingresar y recuperar dichas tierras e instalaciones, y mantenerlas como si dicha (licencia, permiso, etc., según corresponda) nunca hubiera sido otorgada o emitida.*

C. Con respecto a escrituras, en caso de incumplimiento de cualquiera de los pactos de no discriminación mencionados, las tierras y las instalaciones revertirán y se convertirán en propiedad absoluta del Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México y sus cesionarios.*

(*La cláusula de reversión y el lenguaje relacionado se utilizarán únicamente cuando se determine que dicha cláusula es necesaria para llevar a cabo el propósito del Título VI.)

APÉNDICE E

Durante la ejecución de este contrato, el contratista, por sí mismo, sus cesionarios y sucesores en interés (en adelante referido como el "contratista"), se compromete a cumplir con los siguientes estatutos y autoridades de no discriminación; incluyendo, pero no limitándose a:

- **Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964** (78 Stat. 252, 42 U.S.C. § 2000d y siguientes), (prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, origen nacional), implementado por 49 C.F.R. § 21.1 y siguientes y 49 C.F.R. parte 303;
- **Ley Uniforme de Asistencia para Reubicación y Adquisición de Bienes Raíces de 1970** (42 U.S.C. § 4601) (prohíbe el trato injusto a personas desplazadas o cuyos bienes hayan sido adquiridos por programas y proyectos federales o asistidos por fondos federales);
- **Ley de Carreteras Asistidas Federalmente de 1973** (23 U.S.C. § 324 y siguientes) (prohíbe la discriminación por motivos de sexo);

- **Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973**, según enmendada (29 U.S.C. § 794 y siguientes) (prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad); y 49 C.F.R. parte 27;
- **Ley de Discriminación por Edad de 1975**, según enmendada (42 U.S.C. § 6101 y siguientes) (prohíbe la discriminación por motivos de edad);
- **Ley de Mejoras de Aeropuertos y Vías Aéreas de 1982** (Pub. L. 97-248 (1982)), según enmendada (prohíbe la discriminación basada en raza, credo, color, origen nacional o sexo);
- **Ley de Restauración de Derechos Civiles de 1987** (102 Stat. 28) ("... que restauró el amplio alcance de cobertura y aclaró la aplicación del Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, la Ley de Discriminación por Edad de 1975, y el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964.");
- **Títulos II y III de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)**, que prohíben la discriminación por discapacidad en la operación de entidades públicas, sistemas de transporte públicos y privados, lugares de alojamiento público y ciertas entidades de evaluación (42 U.S.C. §§ 12131–12189), implementado por regulaciones del Departamento de Justicia en 28 C.F.R. partes 35 y 36, y regulaciones del Departamento de Transporte en 49 C.F.R. partes 37 y 38;
- **Estatuto de No Discriminación de la Administración Federal de Aviación** (49 U.S.C. § 47123) (prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, origen nacional y sexo);
- **Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972**, según enmendado, que prohíbe la discriminación por sexo en programas o actividades educativas (20 U.S.C. § 1681 y siguientes).

III. Descripción del Programa de Ayuda Federal

La Oficina de Cumplimiento de Vehículos Comerciales del Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México (NMDPS CVEB) promueve la seguridad en las carreteras de Nuevo México mediante la prestación de servicios de aplicación de la ley en el tráfico para el público automovilístico. El objetivo es asegurar la operación segura y legal de vehículos comerciales, prevenir la introducción de contrabando ilícito en Nuevo México y facilitar el comercio.

Bajo la financiación de la subvención del Programa de Asistencia para la Seguridad de Transportistas Motorizados (MCSAP), se fortalecen los esfuerzos de aplicación de la ley. Estos esfuerzos están regulados por el Código Penal Estatal, la Ley de Transporte Motorizado, el Código de Vehículos Motorizados y las regulaciones federales/estatales de seguridad para vehículos comerciales adoptadas por el Código Administrativo de Nuevo México. La misión se refuerza además mediante inspecciones radiológicas de todos los envíos del Proyecto Piloto de Aislamiento de Residuos (WIPP) que se originan o ingresan al Estado, así como el control de rutas para envíos de materiales peligrosos. La divulgación pública y la educación se realizan mediante reuniones comunitarias, sesiones informativas de seguridad para transportistas y otros programas educativos, que fortalecen el propósito y la misión de la CVEB.

A través de estos servicios, se protege la vida humana y la propiedad mediante la detección y prevención de actividades criminales y la aplicación de las leyes y regulaciones estatales.

IV. Notificación a Beneficiarios/Participantes

La CVEB del NMDPS publica el siguiente aviso en áreas accesibles al público, incluyendo todos los Puestos de Control y el sitio web del Departamento de Seguridad Pública:

- Inglés: [Final-NM-DPS-FY-2026-Title-VI-Program-Compliance-Plan-Sec-signed-07142025.pdf](#)

Aviso Público de Derechos del Programa Título VI

La Oficina de Cumplimiento de Vehículos Comerciales del Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México notifica al público su política de mantener y asegurar el pleno cumplimiento de los requisitos de no discriminación del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y las autoridades relacionadas de no discriminación.

El Título VI y las autoridades relacionadas establecen que ninguna persona en los Estados Unidos será excluida de la participación en, negada de los beneficios de, o sujeta a discriminación bajo ningún programa o actividad que reciba asistencia financiera federal, por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, edad o discapacidad.

Para obtener más información sobre el Programa Título VI de la Oficina de Cumplimiento de Vehículos Comerciales del Departamento de Seguridad Pública de Nuevo México, comuníquese con el Coordinador de Título VI:

Edwin Ellis, Director de Cumplimiento EEO (Equal Employment Opportunity)

New Mexico Department of Public Safety

(505) 538-0388

edwin.ellis@dps.nm.gov

V. Informes de Cumplimiento de Sub-receptores

La Oficina de Cumplimiento de Vehículos Comerciales del NMDPS no proporciona fondos de subvención FMCSA a sub-receptores.

VI. Capacitación

El Director de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del NMDPS es responsable de realizar y/o coordinar la capacitación relacionada con el Título VI para la agencia. El Director de Cumplimiento EEO facilita o imparte al menos una sesión de capacitación al año para, como mínimo, el personal comisionado y no comisionado de la agencia. Se pueden agregar sesiones adicionales de capacitación sobre el Título VI impartidas por instructores certificados del NTC del departamento según sea necesario o a solicitud. Además, a todos los oficiales del DPS se les proporcionará una copia anual del Memorandum de Aplicación de la FMCSA relacionado con la competencia limitada en inglés (Limited English Proficiency).

La capacitación consiste en una visión general de las regulaciones y requisitos del Programa Título VI; una discusión sobre el compromiso del DPS con su Programa Título VI; así como una discusión sobre las clases protegidas.

VII. Acceso a Registros

La Oficina de Cumplimiento de Vehículos Comerciales del NMDPS pondrá a disposición todos los registros relacionados con la implementación efectiva del Programa Título VI para la revisión de la FMCSA, ya sea en un momento especificado o a solicitud para la investigación de una queja, revisión de cumplimiento o cualquier otro motivo.

VIII. Proceso de Resolución de Quejas

Procedimientos para presentar una queja por discriminación (incluido el Título VI)

Los procedimientos para presentar una queja por discriminación están contenidos en la Política NMDPS No. ADM 34 y 36. El procedimiento para presentar una queja por discriminación es el siguiente:

a. Las quejas deben ser reportadas tan pronto como sea posible después de un incidente de presunta discriminación, acoso o represalia. Para asegurar una investigación rápida y completa, el quejoso deberá proporcionar la mayor cantidad posible de la siguiente información. El quejoso podrá presentar una queja oral o escrita, aunque no conozca toda la información siguiente:

i. El nombre, división y puesto de la(s) persona(s) presuntamente involucrada(s) en la discriminación, acoso o represalia.

ii. Una descripción del(los) incidente(s), incluyendo la(s) fecha(s), hora(s), lugar(es) y la presencia de cualquier testigo.

iii. Si el quejoso cree que el(los) incidente(s) afectaron su puesto, salario, beneficios, oportunidades de promoción u otros términos o condiciones de su empleo, o en la recepción de servicios por parte del quejoso o de cualquier otra persona.

iv. Los nombres de otras personas que pudieran haber sido objeto de la misma conducta inapropiada o similar.

v. Si el quejoso ha tomado alguna medida para intentar detener la conducta inapropiada.

vi. Cualquier otra información que el quejoso considere relevante para la queja.

b. Cualquier supervisor que reciba un reporte escrito u oral de discriminación, acoso o represalia deberá enviar inmediatamente el reporte al Oficial de EEO del DPS, independientemente de la valoración del supervisor sobre la veracidad de la queja.

c. Ni los supervisores ni el Oficial de EEO del DPS pueden exigir que una persona reduzca su queja a escrito. El supervisor o el Oficial de EEO deberán redactar inmediatamente por escrito cualquier queja oral en el Formulario de Queja de Título VI y hacer que la parte que se queja firme el formulario. Los supervisores deberán tomar esta acción antes de enviar la queja al Oficial de EEO del DPS. En caso de que una persona se niegue a firmar el Formulario de Queja por Discriminación, Acoso y Represalia, el supervisor o el Oficial de EEO deberán anotarlo en el formulario y procesarlo como si hubiera sido firmado.

Procedimiento para la Investigación y Resolución de una Queja

Los procedimientos para investigar una queja por discriminación están contenidos en la Política NMDPS No. ADM 36. El procedimiento para investigar y resolver una queja es el siguiente:

Si al recibir una queja que involucra alegaciones de discriminación, acoso o represalia basados en derechos civiles, o en cualquier momento durante una indagación o investigación, el Oficial de EEO cree razonablemente que se requiere una acción correctiva o preventiva inmediata para asegurar la seguridad o el bienestar del quejoso y preservar el ambiente laboral, el Oficial de EEO recomendará al Secretario y/o al Jefe que se tome una acción correctiva temporal (que no sea una acción adversa contra el quejoso) mientras se resuelve la queja. Dicha acción, cuando sea justificada, podrá incluir la separación temporal del quejoso y el denunciado, o la remoción temporal del denunciado, sin pérdida de salario, del lugar de trabajo.

El Secretario y/o el Jefe tomarán la decisión sobre la acción correctiva temporal en consulta con el Oficial de EEO.

Si el Secretario y/o el Jefe determinan que un reporte de discriminación, acoso o represalia debe ser referido apropiadamente para una investigación criminal, la remisión para investigación criminal será realizada por el Secretario y/o el Jefe, o por el Secretario si el Jefe está involucrado en la queja. El Jefe o el Secretario, incluyendo si el Jefe está involucrado, también tomarán las medidas necesarias para transferir, reasignar, poner en licencia administrativa o de otro modo remover al denunciado del contacto en el lugar de trabajo con el quejoso para asegurar el bienestar y la seguridad del quejoso. Se informará al quejoso cuando un reporte específico sea referido para investigación criminal.

Procedimiento de Resolución Informal

a. Inmediatamente al recibir una queja de discriminación o acoso, y tras revisar el registro central descrito a continuación, el Oficial de EEO de DPS hará una determinación inicial sobre si los actos denunciados son susceptibles de mediación.

b. Si el Oficial de Recursos Humanos determina que los actos denunciados son susceptibles de mediación, el Oficial o su designado consultará con el quejoso. Si el quejoso está dispuesto a que su queja sea mediada, el Oficial intentará la mediación. En ningún caso se deberá llevar a cabo mediación respecto a cualquiera de las siguientes quejas:

i. Alegaciones de amenazas, violencia, intimidación, contacto físico, agresión o represalia;

ii. En cualquier situación donde el denunciado haya entrado previamente en un acuerdo de mediación por conducta similar.

c. Si la mediación es exitosa, el mediador asignado preparará un acuerdo escrito. El acuerdo debe ser firmado por ambas partes y aprobado por el Oficial y, cuando sea necesario, por el Secretario

y/o el Jefe. Una copia se mantendrá en un archivo confidencial. Generalmente, el acuerdo de mediación puede incluir:

- i. Un compromiso por parte del denunciado de no involucrarse en ninguna conducta que pueda interpretarse como una violación a esta política;
- iv. Una promesa del denunciado de no tomar represalias contra el quejoso;
- ii. La restauración de cualquier término, condición u oportunidad laboral que el quejoso haya perdido o se le haya negado debido a la discriminación o acoso, y cualquier otro alivio necesario para remediar la situación; y/o
- iii. Un procedimiento para monitorear el cumplimiento del acuerdo.

d. Si la queja puede resolverse informalmente, no se seguirá el Procedimiento Formal de Resolución detallado en este documento. Una copia del acuerdo de mediación escrito se mantendrá en el registro central junto con la queja. También se proporcionará una copia del acuerdo de mediación al quejoso y al denunciado.

e. Si la queja no puede resolverse informalmente, la queja seguirá el Procedimiento Formal de Resolución establecido en esta Política. El Procedimiento de Resolución Informal no es un requisito previo para iniciar el Procedimiento Formal de Resolución.

Procedimiento Formal de Resolución

Investigación Administrativa o Investigación Formal de EEO

Cuando una queja se maneje mediante procedimientos formales, se iniciará una investigación administrativa imparcial o una investigación formal de EEO dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción por parte del Oficial de EEO de una queja escrita u oral, sin importar si la queja fue recibida inicialmente por un supervisor o por el Oficial de EEO.

1. En el caso de quejas que inicialmente se hayan abordado sin éxito a través del proceso informal, se iniciará una investigación administrativa imparcial o una investigación formal de EEO dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al fracaso de la mediación.
2. Ya sea que la queja se maneje mediante procedimientos formales o informales, en el caso de una queja oral recibida directamente por el Oficial de EEO o que, por cualquier razón, no haya sido plasmada por escrito en el Formulario de Queja por Discriminación, Acoso y Represalia, el Oficial de EEO llenará el formulario y obtendrá la firma de la persona quejosa, verificando que refleje con exactitud el reporte del individuo.
3. Si un empleado se niega o decide no firmar el formulario, el supervisor o el Oficial de EEO deberá anotar en el formulario y procesarlo como si hubiera sido firmado.
4. Si la conducta alegada pudiera constituir una violación de la política, pero el individuo elige no presentar una queja formal, el supervisor o el Oficial de EEO lo anotará en el formulario y el asunto será revisado en nombre del supervisor competente correspondiente.
5. El Departamento intenta completar las investigaciones administrativas o las investigaciones formales de EEO dentro de los quince (15) días hábiles. Excepto en

circunstancias muy inusuales, las investigaciones deben completarse dentro de los treinta (30) días hábiles, a menos que el Secretario autorice un período más largo después de revisar una solicitud por escrito del Oficial de EEO justificando la necesidad de más tiempo.

6. La existencia de una investigación criminal y/o un proceso penal en curso proporcionará una justificación suficiente para retrasar la investigación administrativa o la investigación formal de EEO con el fin de no comprometer la investigación criminal y/o el proceso penal.
7. Cuando se realice una investigación formal de EEO bajo esta política, se informará al quejoso y al denunciado sobre el progreso de la investigación y la fecha estimada de finalización de la misma, al menos cada quince (15) días.

- Al notificarse una queja, el Oficial de EEO podrá solicitar que se realice una investigación administrativa para determinar la necesidad de una investigación formal de EEO. Cuando se solicite, la investigación será realizada por un supervisor de nivel apropiado que será determinado en consulta con el Oficial de EEO.
- Si se realiza una investigación administrativa, los resultados de la misma junto con toda la documentación de respaldo serán enviados al Oficial de EEO para su revisión adicional. Si el Oficial de EEO determina que no se justifica una investigación adicional, decidirá la disposición adecuada del asunto, que podrá incluir el archivo, la adopción de medidas correctivas apropiadas, o la recomendación de sanciones disciplinarias.
- Si, basándose en la investigación administrativa, el Oficial de EEO determina que se requiere una acción correctiva, hará una determinación sobre la acción apropiada y la emitirá al denunciado.
- Si, basándose en la investigación administrativa, el Oficial de EEO determina que se justifica una acción disciplinaria, preparará y presentará un informe con una recomendación disciplinaria al Jefe y/o Secretario para consulta y determinación final.
- Si, basándose en la investigación administrativa, el Oficial de EEO determina que se justifica una investigación formal de EEO, el Oficial de EEO o su delegado conducirá dicha investigación formal o, si es necesario para agilizar la resolución de la queja o para evitar cualquier conflicto de interés, nombrará a un investigador externo competente e independiente para realizarla. Cuando la queja de discriminación, acoso o represalia sea contra el Oficial de EEO, la investigación será conducida por un investigador independiente competente designado por el Secretario conforme a estos procedimientos.
- Cuando se lleve a cabo una investigación formal de EEO conforme a esta política, todas las entrevistas con el quejoso, el denunciado y los testigos serán grabadas y conservadas.
- Cuando se lleve a cabo una investigación formal de EEO conforme a esta política, el Oficial de EEO o su delegado deberá contactar al denunciado, entregarle una copia de la queja, solicitar la versión del denunciado sobre los incidentes alegados e informarle que se preparará un informe y recomendación.
- Cuando se lleve a cabo una investigación formal de EEO conforme a esta política, el Oficial de EEO o su delegado entrevistará al quejoso, al denunciado, y a cualquier

- otro testigo identificado por el quejoso o el denunciado, o que haya sido señalado al Oficial de EEO, o que el Oficial de EEO considere que pueda tener información relevante. Los testigos no deben limitarse únicamente a quienes hayan presenciado directamente los hechos denunciados, sino que pueden incluir a otros con conocimiento del ambiente laboral, del quejoso o del denunciado.
- Todas las personas entrevistadas como parte de una investigación administrativa o investigación formal de EEO serán informadas de que el DPS no tolera represalias contra ninguna persona que se oponga a lo que razonablemente crea que es discriminación, acoso o represalia basada en derechos civiles, o que coopere de buena fe en la investigación de una queja.
 - Durante una investigación administrativa o investigación formal de EEO, todos los aspectos de la queja y la investigación se mantendrán en la más estricta confidencialidad por todas las partes y el Oficial de EEO o su delegado, excepto en la medida razonablemente necesaria para resolver la queja o implementar cualquier acción correctiva o disciplinaria. Los testigos, el quejoso y el denunciado no deberán discutir sus declaraciones entre sí ni con otros empleados.
 - Como parte de una investigación administrativa o investigación formal de EEO, el Oficial de EEO o su delegado revisará el registro central descrito a continuación para determinar si el quejoso ha presentado quejas previas de discriminación, acoso o represalia, o si el denunciado ha sido objeto de tales quejas, y el resultado de las mismas.
 - Como parte de una investigación administrativa o investigación formal de EEO, el Oficial de EEO o su delegado determinará si algún supervisor tuvo conocimiento de la conducta y no la reportó o respondió conforme a lo requerido por esta política.

Informe y Recomendación

i. Tras la finalización de una investigación administrativa o una investigación formal de EEO, el Oficial de EEO realizará una evaluación de lo siguiente:

1. Todos los hechos y circunstancias que rodean la queja y el ambiente laboral;
2. La credibilidad del quejoso, el denunciado y cualquier testigo; y
3. La existencia de quejas previas y su resolución.

ii. Con base en esta evaluación, el Oficial de EEO determinará si la discriminación, acoso o represalia alegada ocurrió.

iii. Ninguna queja será desestimada ni considerada no fundamentada únicamente porque no haya testigos disponibles aparte del quejoso y el denunciado.

iv. El Oficial de EEO o su delegado preparará un informe escrito y una recomendación prontamente después de la conclusión de una investigación formal de EEO o tras una investigación administrativa donde se recomiende acción disciplinaria. Excepto en circunstancias muy inusuales, el informe debe completarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización de la investigación o indagación. Las extensiones más allá de los quince (15) días hábiles deben ser autorizadas por el Secretario, tras la revisión de una solicitud escrita del Oficial de EEO justificando la necesidad de más tiempo.

El informe y la recomendación deben incluir:

- i. Un resumen de la queja;
- ii. Un resumen de la respuesta de la persona acusada de discriminación, acoso o represalia;
- iii. Un resumen de las declaraciones y pruebas obtenidas durante la investigación;
- iv. Un dictamen sobre si ocurrió una violación de la política y una explicación que respalde dicho dictamen, junto con un hallazgo sobre si algún supervisor estaba o debería haber estado al tanto de la violación y no la reportó ni respondió adecuadamente;
- v. Si ocurrió una violación, el dictamen debe incluir una declaración sobre la gravedad de la violación;
- vi. Una evaluación de cualquier preocupación sobre la credibilidad del quejoso, el denunciado o cualquier testigo y una explicación de la base de dicha preocupación;
- vii. Un resumen de acuerdos de mediación previos conocidos, acciones correctivas relacionadas con conductas similares o quejas fundamentadas contra el denunciado;
- viii. Una recomendación de disciplina contra el denunciado, si corresponde, junto con una explicación de la recomendación particular;
- ix. Una recomendación de acción correctiva o disciplina contra un supervisor que sabía o debería haber sabido de la discriminación, acoso o represalia y no la reportó ni respondió adecuadamente, si corresponde, junto con una explicación de la recomendación particular de acción correctiva o disciplinaria;
- x. Una recomendación sobre la restauración de cualquier término, condición u oportunidad laboral que el quejoso pudiera haber perdido como resultado de la discriminación, acoso o represalia; y
- xi. Un apéndice que contenga información relevante y pruebas obtenidas durante la investigación.

Resolución Final de la Queja

- i. Cuando se recomienda acción disciplinaria tras una investigación administrativa o una investigación formal de EEO, se enviará una copia del informe y la recomendación al Secretario y/o al Jefe.
- ii. El Jefe, en el caso del personal de aplicación de la ley, y el Secretario, en el caso del personal civil, tomarán la decisión final sobre la disciplina, si la hubiera, después de consultar con el Oficial de EEO.
- iii. Si el Jefe está siendo investigado, la decisión sobre la disciplina a imponer será tomada por el Secretario.
- iv. La acción correctiva o disciplinaria es obligatoria cuando el Oficial de EEO determina que el denunciado ha incurrido en discriminación, acoso o represalia. La acción correctiva y/o disciplinaria impuesta puede ir desde asesoramiento correctivo hasta la terminación del empleo.
- v. Después de considerar un informe que recomienda acción disciplinaria o un informe emitido tras una investigación formal de EEO, el Secretario y/o el Jefe deberán tomar una determinación sobre si se debe seguir uno o más de los siguientes cursos de acción:

1. Confirmar la queja, ordenar que cese la conducta, imponer la disciplina adecuada al denunciado, recomendar la restauración de cualquier beneficio laboral que el quejoso

haya perdido debido a la conducta, y proporcionar cualquier otro alivio necesario, dentro de su competencia, para remediar la situación;

2. Ordenar una investigación adicional y requerir un informe y recomendación complementarios; o
3. Desestimar la queja si se considera que carece de fundamento.

vi. Si el Oficial de EEO determina que ocurrió discriminación, acoso o represalia y el Secretario y/o el Jefe deciden que la acción disciplinaria debe ser menos o más severa que la recomendada por el Oficial de EEO, el Secretario y/o el Jefe deberán preparar un memorándum por escrito, que se anexará al informe y recomendación del Oficial de EEO, explicando la razón de la desviación hacia abajo o hacia arriba.

vii. Una vez que el Secretario y/o el Jefe hayan aprobado la recomendación e informe:

1. Se proporcionará al denunciado una copia del informe y la recomendación solo en los casos donde la queja sea confirmada y se imponga disciplina.
2. Se proporcionará al empleado que presentó la queja un informe separado que incluya:
 - a. Un resumen de la queja;
 - b. Un resumen de la respuesta de la persona acusada de discriminación, acoso o represalia;
 - c. Un dictamen sobre si ocurrió una violación de esta política y una explicación que respalde dicho dictamen; y
 - d. Una declaración sobre si se ha recomendado acción disciplinaria. Esta declaración no detallará la disciplina recomendada.
3. El Oficial de EEO podrá reunirse con el empleado que presentó la queja para explicar la decisión.
4. Se informará por escrito a los clientes que presentaron la queja que la investigación fue completada y que el Departamento ha tomado las acciones apropiadas.

viii. El director de división y/o supervisor del denunciado deberá reunirse con éste para explicarle la decisión y aplicar cualquier disciplina conforme a la Política de Disciplina del Departamento y/o a cualquier otra norma, reglamento o ley aplicable.

ix. Al denunciado se le proporciona una copia del informe únicamente para asistirle en el ejercicio de sus derechos bajo la Política de Disciplina del Departamento. El contenido del informe debe mantenerse confidencial excepto para este propósito y no debe difundirse para ningún otro fin.

x. Cualquiera de las partes puede responder por escrito al informe y la decisión con una réplica formal que se incluirá en el expediente oficial. Si se toma acción disciplinaria, el denunciado podrá ejercer sus derechos conforme a la Política de Disciplina del Departamento y/o a cualquier otra norma, reglamento o ley.

xi. El supervisor de la persona que haya violado la Política contra la Discriminación, el Acoso y la Represalia es responsable de supervisar el cumplimiento de cualquier recomendación derivada del hallazgo. El supervisor debe hacer su mayor esfuerzo para asegurar que la

discriminación, el acoso o la represalia no se repitan y que el quejoso no sea objeto de represalias por parte de la persona sancionada o de otros compañeros de trabajo.

xii. El Secretario y/o el Jefe garantizarán que cualquier acción disciplinaria impuesta sea implementada, respetando el derecho del denunciado a apelar dicha acción conforme a la política del Departamento sobre disciplina y a cualquier otra norma, reglamento o ley aplicable.

Confidencialidad

Todas las consultas, quejas e investigaciones bajo esta política serán confidenciales. La información se revelará estrictamente bajo la base de “necesidad de saber”.

Registro Central

Una copia de todas las quejas, entrevistas grabadas, informes de investigación, decisiones finales o acuerdos de mediación, y todas las demás evidencias, se mantendrán en un registro central por un mínimo de diez (10) años, y serán accesibles para el Oficial de EEO, en un archivo seguro y confidencial.

Derechos del Denunciante

Los procedimientos bajo esta política no reemplazan ni anulan ningún procedimiento legal o remedio disponible para una víctima de discriminación, acoso o represalia conforme a las leyes estatales o federales.

El Director de EEO del NMDPS mantendrá un registro de las quejas recibidas bajo el Título VI. El registro incluirá la fecha en que se presentó la queja, un resumen de las alegaciones, el estado de la queja y las acciones tomadas en respuesta a la misma.

IX. Estado de las Acciones Correctivas

No aplicable.

X. Proceso de Participación Comunitaria

No aplicable para el NMDPS.

XI. Política de Selección para Inspección de Vehículos Comerciales (CMV) y Aplicación Imparcial

El NMDPS ha actualizado y modificado su política actual de Inspecciones de Seguridad (OPR #57) para incluir referencias a la Política Operativa CVSA #13; la Garantía del Programa del Título VI firmada por la FMCSA; el Aviso Público de los Derechos del Programa Título VI (incluyendo el enlace web a los Avisos Públicos); la disposición de quejas incluyendo la coordinación con el Coordinador del Programa Título VI del solicitante; capacitación en el Programa Título VI para el personal, realizada anualmente o cada dos años; y el monitoreo

periódico por parte del NMDPS para asegurar la efectiva implementación de esta política. La política actualizada OPR #57 fue publicada al personal del DPS a través del sistema PowerDMS de la agencia el 12 de octubre de 2021.