

# CUESTIONARIO PARA CASOS DE EMPLEO

**Estado de Illinois**

Departamento de  
Derechos Humanos

Solo Para Uso de Oficina: Control No: Inv. Init.

Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones: Lea este formulario y todas las instrucciones cuidadosamente antes de completarlo.** Todas las preguntas deben ser contestadas. Sin embargo, si no sabe como responder a una la pregunta o no es aplicable, deje la pregunta sin respuesta y complete la pagina lo mas que pueda. Devuelva esta forma en persona, por correo o por fax a la oficina en Chicago del Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR). Usted tiene 180 días a partir de la fecha en que ocurrio la discriminacion para poder registrar (presentar) su caso, pero es mejor presentar la queja lo mas pronto posible. Esta forma debe ser firmada y fechada. Si es necesario, use paginas adicionales. ESTO NO ES UNA DEMANDA. Si el IDHR acepta su queja, le mandaremos una copia de su cargo (demanda) solicitando su firma.

## 1. INFORMACION QUERELLANTE:

|         |         |                |                |       |
|---------|---------|----------------|----------------|-------|
| Nombre: |         | Dirección:     |                | Apto: |
| Ciudad: | Estado: | Código Postal: | Teléfono:      |       |
| E-Mail: |         | Celular:       | Teléfono Alt.: |       |

## 2. DATOS PERSONAL: (Para mantener estadísticas.)

INDIQUE SU PAIS DE ORIGEN NACIONAL:

|                                      |                                  |  |                                       |   |                                       |                                      |
|--------------------------------------|----------------------------------|--|---------------------------------------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Grecia      | <input type="checkbox"/> Haití   | <input type="checkbox"/> India                   | <input type="checkbox"/> Irlanda      | <input type="checkbox"/> Italia         | <input type="checkbox"/> Japón        | <input type="checkbox"/> Korea       |
| <input type="checkbox"/> Liberia     | <input type="checkbox"/> México  | <input type="checkbox"/> Medio Oriente           | <input type="checkbox"/> Pakistan     | <input type="checkbox"/> Las Filipinas  | <input type="checkbox"/> Polonia      | <input type="checkbox"/> Puerto Rico |
| <input type="checkbox"/> E. E. U. U. | <input type="checkbox"/> Vietnam | <input type="checkbox"/> Otro de Africa/No Arabe | <input type="checkbox"/> Otro de Asia | <input type="checkbox"/> Otro de Europa | <input type="checkbox"/> Otro Hispano |                                      |
| <input type="checkbox"/> Otro        | Fecha de Nacimiento:             |  | Sexo:                                 |   |                                       |                                      |

**3. A QUIEN MAS PODEMOS LLAMAR SI NO PODEMOS COMUNICARNOS CON USTED:** Nombre de dos personas que puedan comunicarse con usted en caso que esta agencia no pueda encontrarle. Asegúrese que la dirección de estas personas sea diferente a la suya. Si no provee la información y no podemos comunicarnos con usted, su caso puede ser cerrado/despedido.

|         |         |                |           |       |
|---------|---------|----------------|-----------|-------|
| Nombre: |         | Dirección:     |           | Apto: |
| Ciudad: | Estado: | Código Postal: | Teléfono: |       |
| Nombre: |         | Dirección:     |           | Apto: |
| Ciudad: | Estado: | Código Postal: | Teléfono: |       |

**4. INFORMACION DEL EMPLEADOR:** Escribir nombre completo de la compañía, agencia de empleo, unión/sindicato, etc., que le discriminó en el estado de Illinois.

El IDHR solo puede investigar casos de discriminación en empleo contra compañías privadas, gobierno local, estado, uniones y agencias de empleo. Tambien se puede doner algunos casos contra individuos. El empleador acusado tiene que tener 15 empleados en el estado de Illinois para que esta agencia pueda investigar, con la excepción de casos por acoso sexual, discapacidad, embarazo, represalia, y en casos donde el empleador es contratista público (hace negocios/trabajos para el estado u otra agencia de gobierno.)

|          |   |   |  |
|----------|---|---|--|
| Nombre:  |   | Dirección:  |  |
| Ciudad:  | Estado:   | Código Postal:  | Teléfono:  |
| Condado: | ¿Tiene esta entidad un total de 15 empleados o más trabajando en el estado de Illinois? | <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No | ¿Tiene esta entidad un total de 15 empleados o más trabajando en los Estados Unidos? |
|          |   | <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No |  |

## 5. SI USTED TRABAJA O TRABAJÓ PARA LA COMPAÑIA IDENTIFICADA (#4) PROVEA LA SIGUIENTE INFORMACION:

|                               |   |                          |
|-------------------------------|---|--------------------------|
| Título o posición de Trabajo: |   | Solo para uso de oficina |
| Departamento:                 | Supervisor:   |                          |
| Fechas de empleo:             | ¿Estubo/Está en probación? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No  |                          |
| Salario:                      | <input type="checkbox"/> Por Hora <input type="checkbox"/> Por Semanal <input type="checkbox"/> Por Quincena <input type="checkbox"/> Al Mes <input type="checkbox"/> Anual |                          |

**IDHR puede investigar casos de discriminación en empleo basado en las siguientes categorías protegidas:** Origen Nacional, Orientación Sexual (incluyendo identidad en género), Edad (40), Discapacidad, Historial de Arresto, Represalia (por oponer discriminación basada en una de las categorías protegidas por IDHR), Estado Civil, Coerción (forzado a discriminar contra una persona por una de las categorías protegidas por IDHR), Raza, Color, Ascendencia, Estatus Militar, Religión, Estado de Ciudadanía, Acoso Sexual, Sexo, Embarazo, Descarga Desfavorable Militar, y Orden de Protección. **IDHR no puede investigar:** acciones de empleo injustas tales como: afiliaciones políticas, conflictos de personalidad, etc., a menos que tales acciones son presuntamente por uno o más de las categorías (de discriminación) mencionadas; prácticas desleales por la unión/sindicato a menos que tales afirmaciones implican una de las categorías de discriminación mencionadas; cargos contra el gobierno federal (solo puede ser presentada con la oficina del EEO de la agencia).

## 6. DESCRIBA LA ACCIÓN LABORAL Y CLASE DE DISCRIMINACIÓN QUE PIDE A ESTA AGENCIA QUE INVESTIGUE:

### A. 1RA ACCIÓN TOMADA EN SU CONTRA QUE DESEA QUE INVESTIGUEMOS:

CATEGORIAS PROTEGIDAS: Ver ejemplos de categorías arriba:

Fecha de la Acción:

Que razón le dieron por tomar esta acción en su contra:

Nombre de la persona que le dio la información:

Título:

Nombre de otro empleado que fue tratado más favorablemente en una situación similar:

### B. 2DA ACCIÓN TOMADA EN SU CONTRA QUE DESEA QUE INVESTIGUEMOS (SI ES APLICABLE):

CATEGORIAS PROTEGIDAS: Ver ejemplos de categorías arriba:

Fecha de la Acción:

Que razón le dieron por tomar esta acción en su contra:

Nombre de la persona que le dio la información:

Título:

Nombre de otro empleado que fue tratado más favorablemente en una situación similar:

## 7. INFORMACION SOBRE TESTIGOS:

|         |            |         |           |
|---------|------------|---------|-----------|
| Nombre: | Dirección: | Apto:   |           |
| Ciudad: | Estado:    | Código: | Teléfono: |
| Nombre: | Dirección: | Apto:   |           |
| Ciudad: | Estado:    | Código: | Teléfono: |

**8. ¿HA PRESENTADO UNA DEMANDA SOBRE ESTE ASUNTO CON LA OFICINA DEL EEOC?**
 Sí     No    Numero de caso: \_\_\_\_\_
**9. CATEGORIA ESPECIAL:****A. Si identifico ACOSAMIENTO SEXUAL como categoria de discriminacion:**

Nombre del acosador: \_\_\_\_\_

Titulo del acosador: \_\_\_\_\_

 ¿Quiere presentar una demanda por separado contra esta persona?     Sí     No

Si indico que sí, proporcione la siguiente informacion:    Direccion: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_    Estado: \_\_\_\_\_    Codigo: \_\_\_\_\_    Telefono: \_\_\_\_\_

**B. Si identifico DISCAPACIDAD como categoria de discriminacion:**

Proporcione el diagnostico medico de su discapacidad: \_\_\_\_\_

Explique como la compañía se entero de su discapacidad: \_\_\_\_\_

**C. Si identifico REPRESALIA como categoria de discriminacion:**

Explique como opuso discriminacion y qué categoria identifico: (atestiguó en una investigacion de discriminación, puso una queja con la union/sindicato alegando discriminacion por una de las categorias protegidas). Incluir fecha, numero de caso y el nombre titulo de la persona con quien se quejó.

**10. ¿HA PRESENTADO UNA DEMANDA PREVIA CONTRA ESTA ENTIDAD EN ESTA AGENCIA?**
 Sí     No    Numero de caso: \_\_\_\_\_
**CONSENTIMIENTO Y DE LIBERACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

He leído el "Aviso al Demandante" y entiendo que: 1) IDHR registrará mi queja de discriminación con la comisión del EEOC, y yo autorizo al EEOC para que investigue los hechos alegados en este formulario si tiene jurisdicción; 2) Durante el transcurso de la investigación es posible que IDHR revelara mi identidad, incluyendo mi nombre y mi información al Demandado(s) nombrado en mi queja para obtener los hechos y evidencia con respecto a mi queja; 3) No estoy obligado(a) proveerle a IDHR información personal, sin embargo, IDHR puede cerrar mi caso si me niego a proveer información necesaria para investigar completamente la queja; 4) Bajo ciertas circunstancias, IDHR esta sujeto por ley, citación, orden judicial o pedido del Ley del Derecho a la Información (FOIA por sus siglas en ingles), a otorgar a personas fuera de IDHR el acceso a mi queja y cualquier información referente a mi queja.

Si IDHR acepta la queja basandose en la información permitida a que IDHR divulgue mi identidad e información personal necesaria para investigar mi queja y eximo a IDHR de cualquier responsabilidad relacionado al acceso a mi identidad y cualquier información personal que le he provisto a IDHR o que IDHR ha obtenido al procesar mi queja.

**La firma presente verifica la exactitud de la información provista y mi consentimiento de divulgación tal como ya se ha indicado.**

Nombre en Letras de Molde: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

AVISO: Si usted NO consiente a que IDHR divulgue cierta información específica, por favor hable con "Intake".

**Aviso de IDHR Sobre la Accesibilidad:**

Los programas de IDHR son accesibles a personas con discapacidad en cumplimiento con el ADA y la Sec. 504 del Acta de Rehabilitación de 1973. La persona con discapacidad que requiera cualquier acomodación para participar en los programas de IDHR debe comunicarse con la Coordinadora del ADA al 217-785-5119 o 866-740-3953 (TTY). El la responsabilidad de la persona que no habla Inglés de procurar interprete si lo necesita. El interprete tiene que ser mayor de 18 años y poder comunicarse en las dos lenguas con soltura.

**Aviso al Demandante:**

El Acta de Derechos Humanos ("Acta"), 775 ILCS 5/1-101 *et seq.*, y la Sección 2520.330 de las Reglas y Regulaciones, 56 cod. admin. de IL, cap. . II, Sección 2520.330, requiere que una queja contenga cierta información detallada y que substancialmente avise a las partes titulares sobre fecha, lugar y los hechos con respecto a la alegada violación de derechos civiles. Conforme a las Reglas y Regulaciones (2 cod. admin. de IL, cap. X., Sección 926.210), cualquiera que presente información al Departamento de Derechos Humanos de Illinois ("IDHR" por sus siglas en Inglés) en conexión con una queja de discriminación debe tomar sobre aviso y estar enterado de lo siguiente:

- Todo los contenidos y expedientes que permanecen bajo IDHR en relación con las quejas serán confidenciales y no estarán sujetos al acceso público. Las excepciones relevantes son las siguientes: 1) Las partes titulares de una queja podrán examinar el archivo en cualquier momento subsiguiente de la notificación por escrito de evidencia substancial, de incumplimiento, de incomparecencia, cierre administrativo, o aprobación de un acuerdo por la Comisión de Derechos Humanos ("Comisión"); 2) Después de archivar la queja con la Comisión o otra institución de procedimientos judiciales respecto a un cargo, puede ser posible que el Director de IDHR divulgue la información relacionada a la queja si tal información se le solicita a IDHR o si el Director encuentra que tal información merece ser publicada, beneficiosa en la educación o entrenamiento, pertinente alguna cuestión ante la Asamblea General, o igualmente apropiada para revelar.
- El personal autorizado dentro de IDHR analiza la información que es coleccionada por IDHR. Esta información puede incluir información personal. Es posible que el personal de IDHR tenga que divulgar parte de la información personal a individuos fuera de la oficina de IDHR con el objetivo de verificar hechos relacionados con la queja, o para obtener nuevos datos que ayudarían a que IDHR determinara si se ha violado la ley. IDHR tal vez tendrá que dar a conocer, al Demandante, correspondencia que haya sido recibida por parte del Demandante u otros recursos.
- Es posible que IDHR tenga que divulgar la identidad e información personal de las partes titulares de la queja de acuerdo al Ley del Derecho a la Información ("FOIA" por sus siglas en inglés), citación o orden judicial. La información sometida u obtenida por IDHR también está sujeta a ser divulgada a otras personas fuera de IDHR para hacer cumplir alguna Orden de la Comisión o un acuerdo. Adicionalmente, si se presenta una Petición de Revisión, la decisión del Jefe de Asesoría Jurídica será publicada en el sitio 'web' de IDHR, el cual está disponible al público.
- Nadie es requerido a presentar una queja con IDHR ni revelar información personal a IDHR. Sin embargo, si IDHR no logra obtener la información necesaria para investigar completamente la(s) alegación(es) de la queja, IDHR puede cerrar el caso.

**El mandato Cooper contra Salazar**

IDHR está bajo un mandato de la Corte Federal que, entre otras cosas ordena al Departamento:

"que cese permanentemente de depender en determinaciones de credibilidad sin proporcionar derechos de confrontación y contrainterrogatorio".

Vea Cooper v. Salazar, #98 C 2930, U.S. District Court para el distrito nortico de Illinois, Orden fechada Noviembre 1, 2001, en p. 26, ¶1

**Significado del mandato Cooper**

IDHR no puede evaluar la credibilidad del testimonio del Demandante, el testimonio de los testigos del Demandante o el testimonio de los representantes del Demandante o de los testigos del Demandado donde hay testimonio contradictorio. En otras palabras, si la determinación de evidencia sustancial depende en puntos de credibilidad, IDHR tomará una determinación de evidencia sustancial para que un juez pueda resolver ese punto de credibilidad. Esto quiere decir que si una determinación de falta de evidencia sustancial requiere que IDHR tome una decisión sobre testimonio contradictorio, IDHR tomará una determinación de evidencia sustancial para que la credibilidad sea resuelta por la Comisión de Derechos Humanos (HRC) en una Audiencia Pública o por la corte del distrito.

El Acta de Derechos Humanos de Illinois define "evidencia sustancial" como:

"evidencia que una mente razonable acepta como suficiente para sostener una conclusión particular que consiste en más de una chispa de evidencia pero puede ser un poco menos de preponderancia". El Acta de Derechos Humanos de Illinois §7A-102(D)(2), codificado en 775 ILCS 5/7A-102(D)(2)

**El significado de credibilidad**

IDHR es una agencia estatal investigatoria. El propósito de IDHR es de recolectar toda la evidencia de cada uno de los litigantes para determinar si el Demandado pudo o no haber discriminado contra el Demandante dentro del significado del Acta de Derechos Humanos de Illinois. El propósito de IDHR es de revisar toda la evidencia y hacer una determinación basada en la ley para determinar si hay suficiente evidencia de discriminación para registrar una queja contra el Demandado ante la Comisión de Derechos Humanos de Illinois. El Departamento no tomará una decisión que la evidencia sometida por cualquiera de los litigantes es creíble o no. Así que, IDHR no basará su determinación en el hecho que uno de los litigantes no este diciendo la verdad o que la evidencia de uno de los litigantes no es creíble. Si la resolución de la queja de discriminación requiere creer la evidencia de un litigante sobre el otro, IDHR hará una determinación de evidencia sustancial y referirá la cuestión a la Comisión de Derechos Humanos de Illinois o la corte del circuito para que un juez pueda resolver el caso.

**Testimonio contradictorio existe cuando hay:**

- Declaraciones de una persona con conocimiento directo que es contradictorio a las declaraciones de otra persona que tiene conocimiento directo.
- Documentos de negocio que son contradictorios a declaraciones verbales de una persona con conocimiento directo.
- Documentos de negocio de una persona que son contradictorio a documentos de negocios de otra persona.