



Fecha:

**1. INFORMACION PERSONAL:**

NOMBRE:		DIRECCIÓN:		APT #:
CIUDAD:	ESTADO:	ZONA POSTAL:	TELEFONO:	
DIRECCION ELECTRONICA:		TELEFONO CELULAR:	TELEFONO ALTERNATIVO:	

**2. DATOS PERSONALES:** El proposito de esta informacion es para mantener estadísticas:

FECHA DE NACIMIENTO:	SEXO:		
INDICAR ORIGIN NACIONAL/ASCENDENCIA CON LA QUE ESTED SE IDENTIFICA:			
Grecia = B	Haiti = T	India = N	Irlanda = I
Italia = Y	Japon = J	Korea = A	Liberia = R
Mexico = M	Medio Oriente = L	Pakistan = K	Las Filipinas = S
Polonia = O	Puerto Rico = P	U.S.A. = U	Vietnam = V
Otro de Africa/ No Arabe = F	Otro de Asia Oriental = W	Otro de Europa = E	Otro Hispano = H
Otro = Z	Especificar:		

**3. CONTACTO ALTERNATIVO:** Nombre de dos personas que puedan comunicarse con usted en caso que esta agencia no puede encontrarlo. Asegurese que la direccion de estas personas sea diferente a la suya. Si no provee la informacion y no podemos comunicarnos con usted, su caso puede ser cerrado/despedido.

NOMBRE:		DIRECCION:		APT #:
CIUDAD:	ESTADO:	ZONA:	TELEFONO:	
NOMBRE:		DIRECCION:		APT #:
CIUDAD:	ESTADO:	ZONA:	TELEFONO:	

**4. INFORMACION DEL EMPLEADOR:** Escribir nombre completo de la comania, agencia de empleo, union/sindicato, etc, que lo discrimino en el estado de Illinois.

NOMBRE:		DIRECCION:		
CIUDAD:	ESTADO:	ZONA:	CONDADO:	TELEFONO:
TIENE ESTA ENTIDAD UN TOTAL DE 15 O MAS EMPLEADOS EN EL ESTADO DE ILLINOIS?		SI	NO	TIEN ESTA ENTIDAD UN TOTAL DE 15 O MAS EMPLEADOS EN LOS ESTADOS UNIDOS?
		SI	NO	

**5. SI USTED TRABAJA O TRABAJO PARA LA COMPAÑIA IDENTIFICADA (#4) PROVEA LA SIGUIENT INFORMACION:**

TITULO DE TRABAJO:		FECHA DE EMPLEO:		
DEPARTAMENTO:	SUPERVISOR:		ESTUBO/ESTA EN PROBACION?	SI NO
SALARIO PRESENTE/ULTIMO:	SELECCIONE UNO:	HORA	SEMANAL	
		CADA DOS SEMANAS	MENSUAL	ANUAL

<b>SOLO PARA USO DE OFICINA</b>	CONTROL NUMBER:	INVESTIGATOR INITIALS:

<b>6. DESCRIBA LA ACCION LABORAL Y CLASE DE DISCRIMINACION QUE PIDE A ESTA AGENCIA QUE INVESTIGUE</b>			
A. <u>1RA</u> ACCION TOMADA EN SU CONTRA QUE DECEA QUE INVESTIGUEMOS:			
CLASE PROTEJIDA: En la pagina #3 estan enumeradas las clases protegidas.		FECHA DE ACCION EN SU CONTRA:	
QUE RAZON LE DICRON POR TOMAR ESTA ACCION EN SU CONTRA:			
NOMBRE DE LA PERSONA QUE LE DIO LA INFORMACION:		TITULO:	
NOMBRE DE OTRO EMPLEADO QUE FUE TRATADO MAS FAVORABLEMENTE EN UNA SITUACION SIMILAR:			
B. <u>2DA</u> ACCION TOMADA EN SU CONTRA QUE DECEA QUE INVESTIGUEMOS:			
CLASE PROTEJIDA: En la pagina #3 estan enumeradas las clases protegidas.		FECHA DE ACCION EN SU CONTRA:	
QUE RAZON LE DICRON POR TOMAR ESTA ACCION EN SU CONTRA:			
NOMBRE DE LA PERSONA QUE LE DIO LA INFORMACION:		TITULO:	
NOMBRE DE OTRO EMPLEADO QUE FUE TRATADO MAS FAVORABLEMENTE EN UNA SITUACION SIMILAR:			
<b>7. INFORMACION DE TESTIGOS:</b>			
NOMBRE:	TELEFONO:	NOMBRE:	TELEFONO:
DIRECCION:		DIRECCION:	
CIUDAD/ESTADO/ZONA:		CIUDAD/ESTADO/ZONA:	
<b>8. CLASE ESPECIAL:</b>			
<b>A. Si identifico <u>ACOSAMIENTO SEXUAL</u> como clase de discriminacion:</b>			
NOMBRE DEL ACOSADOR:		TITULO:	
QUIERE PRESENTAR UNA DEMANDA POR SEPARADO CONTRA ESTA PERSONA?	SI NO	SI INDICO QUE SI, DENOS EL NUMERO DE TELEFONO DE ESTA PERSONA:	
SI INDICO QUE SI, DENOS LA DIRECCION DE ESTA PERSONA:	CIUDAD:	ESTADO:	ZONA:
<b>B. Si identifico <u>DESCAPACIDAD</u> como clase de discriminacion:</b>			
PROPORCIONE EL DIAGNOSTICO MEDICO DE SU DESCAPACIDAD:			
EXPLIQUE COMO LA COMPAÑIA SE ENTERO DE SU DESCAPACIDAD:			
<b>C. Si identifico <u>REPRESALIA</u> como clase de discriminacion:</b>			
EXPLIQUE COMO OPUSO DISCRIMINACION: (atestigo en una investigacion de discriminacion, puso una queja con la union alegando discriminacion por una de las clases protegidas, etc.) Incluir fecha, numero de caso y el nombre y titulo de la persona con quien se quejo.			
<b>9. HA PRESENTADO UNA DEMANDA PREVIA CONTRA ESTA ENTIDAD EN ESTA AGENCIA?</b>			
SI NO	NUMERO DE CASO:		

**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).

**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 la pregunta o no es aplicable, entonces 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 ocurrió la discriminación 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.

El IDHR puede investigar casos de discriminación en empleo contra compañías privadas, gobierno local, estado, uniones y agencias de empleo. 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, represalia, y si el empleador es un contratista public (hace negocios/trabajos para el estado y otra agencia de gobierno.)

**Clases Protegidas:** El IDHR solo puede investigar casos de discriminación en empleo basadas en las siguientes clases protegidas: Origen Nacional, Orientación Sexual (incluyendo identidad en genero), Edad (40), Discapacidad, Historial de Arresto, Represalia (por oponer discriminación basada en una de las bases protegidas por IDHR), Estado Civil, Coercion (forzado a discriminar contra una persona basado en una de las bases protegidas por IDHR), Raza, Color, Ascendencia, Estado Militar, Religion, Estado de Ciudadania, Acosamiento Sexual, Sexo, Estatus Militar, y Orden de Protección.

**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 Ingles) en conexión con una queja de discriminación debe tomar sobre aviso y estar enterado de lo siguiente:

- (a) Todo los contenidos y expedientes que permanecen bajo IDHR en relación con las quejas serán confidencial y no estarán sujetos al acceso publico. 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.
- (b) 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 ayundarian a que IDHR determinara si se ha violado la ley. IDHR tal vez tendra que dar a conocer, al Demandado, correspondencia que haya sido recibida por parte del Demandante u otros recursos.
- (c) 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 ingles), citación o orden judicial. La información sometida u obtenida por IDHR también esta 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 Accesoría Jurídica será publicada en el sitio 'web' de IDHR, el cual esta disponible al publico.
- (d) 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.

#### CONSENTIMIENTO Y DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

He leído el "Aviso al Demandante" y entiendo que: 1) IDHR registrara 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 personal 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; 5) Si presento una Petición de Revisión IDHR publicara la decisión del Jefe de Accesoría Jurídica en el sitio 'web' de IDHR; el cual va a contener mi nombre y otros datos personales.

Si IDHR acepta la queja basandose en la información provista, yo doy permiso a que IDHR divulgue mi identidad e información personal necesaria para investigar mi queja y eximo a IDHR de cualquier responsabilidad relacionada 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 divulgarla 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".**

**IDHR Aviso a los Litigantes****Interpretes**

Aviso, es la responsabilidad de la persona que no habla Ingles de procurar un interprete si lo necesita. El interprete tiene que ser mayor de 18 anos y poder comunicarse en las dos lenguas con soltura.

**El mandato Cooper contra Salazar**

El Departamento de Derechos Humanos (IDHR) ("Departamento"), esta 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 confrontacion y conainterrogatorio".

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**

El Departamento no puede evaluar la credibilidad del testimonio del Demandante, el testimonio de los testigos del Demandante o el testimonio de los representantes del Demando o de los testigos del Demandado donde hay testimonio contradictorio. En otras palabras, si la determinacion de evidencia sustancial depende en puntos de credibilidad, el Departamento tomara una determinacion de evidencia sustancial para que un juez pueda resolver ese punto de credibilidad. Esto quiere decir que si una determinacion de falta de evidencia sustancial requiere que el Departamento tome una decision sobre testimonio contradictorio, el Departamento tomara una determinacion de evidencia sustancial para que la credibilidad sea resuelta por la Comision de Derechos Humanos (HRC) en una Audiencia Publica 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 conclusion particular que consiste en mas de una chispa de evidencia pero puede ser un poco menos de preponderancia". Illinois Human Rights Act §7A-102(D)(2), codificado en 775 ILCS 5/7A-102(D)(2).

**El significado de credibilidad**

El Departamento de Derechos Humanos es una agencia estatal investigatoria. El proposito del Departamentos 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 proposito del Departamento es de revisar toda la evidencia y hacer una determinacion basada en la ley para determinar si hay suficiente evidencia de discriminacion para registrar una queja contra el Demandado ante la Comision de Derechos Humanos de Illinois. El Departamento no tomara una decision que la evidencia sometida por cualquiera de los litigantes es creible o no. Asi que, el Departamento no basara su determinacion en el hecho que uno de los litigantes no este diciendo la verdad o que la evidencia de uno de los litigantes no es creible. Si la resolucio de la queja de discriminacion requiere creer la evidencia de un litigante sobre el otro, el Departamento hara una determinacion de evidencia sustancial y referira la cuestion a la Comision de Derechos Humanos de Illinois o la corte del circuito para que un juez pueda resolver el caso.

**Testimonio contradictorio existe cuando hay:**

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