



humanrights.lincoln.ne.gov • 402-441-7624 • 555 S. 10th St., Ste. 304, Lincoln, NE 68508

La Comisión de Derechos Humanos  
de la Ciudad de Lincoln  
555 S. 10<sup>th</sup> St., Suite 304  
Lincoln, NE 68508

Tel: (402) 441-7624  
TTY: (402) 441-8398  
Fax: (402) 441-6937

La Ciudad de Lincoln, Nebraska

## LA COMISION DE DERECHOS HUMANOS

**Guía**  
Sobre las  
**Quejas de Discriminación**  
y el  
**Procedimientos de Adjudicación**

La Comisión de Derechos Humanos  
de la Ciudad de Lincoln  
555 S. 10<sup>th</sup> St., Oficina 304  
Lincoln, NE 68508

Tel: (402) 441-7624  
Fax: (402) 441-6937



Leirion Gaylor Baird, Alcalde  
Ciudad de Lincoln

Mindy Rush Chipman, Directora  
La Comisión de Derechos Humanos

## Notas

## Notas

Este folleto provee guías generales. La Comisión tiene reglamentos, procedimientos y formularios específicos que se aplican a cada caso. Cualquier queja individual puede proceder de una manera diferente a la descrito en lo siguiente.

### **El objetivo de la comisión:**

La comisión es una agencia Neutral. Nosotros no somos abogados o consejeros, además, no somos discales procuradores. No tomamos el lado o la posición del acusador o denunciante (la persona que puso la denuncia) o la posición de la persona que esta haciendo la demanda (el individuo que ha sido discriminado/a).

### **La función de la comisión es:**

- *Investigar* las denuncias
- *Resolver* las quejas, si es posible;
- *Determinar*, después de la investigación, si había discriminación lo cual viola las leyes de la ciudad de Lincoln;
- Ordenar remedios si el denunciante comprueba en la audiencia que ha ocurrido la discriminación.

## ¿Qué es la Discriminación?

Para ganar un caso de discriminación, el denunciante debe poder comprobar por medio de evidencia substancial que:

- El acusador o denunciante fue sujeto a un tratamiento desigual por un individuo protegido, un negocio o propietario/ una agencia de prestamos ( el acusado o demandado).
- Esta conducta fue basada en el estatúes del denunciante. En una o mas de las siguietes diez categorías protegidas:

|          |                                  |
|----------|----------------------------------|
| Sexo     | Origen Nacional                  |
| Edad     | Incapacidad                      |
| Raza     | Represalia                       |
| Color    | Estado Civil                     |
| Religión | Estado Familiar*                 |
|          | * solo en relación a la vivienda |

- La conducta fue en una de las siguiente áreas:  
**Empleo, vivienda o la comodidad pública**
- El denunciante había hecho una denuncia dentro del plazo de un año de la fecha del acto de la discriminación.
- El denunciante fue tratado de una manera diferente o causa de su estado protegido y no por otras razones no discriminatorias.

## ¿Que Puede Recibir un Denunciante?

Si el demandado se encuentra culpable después de la audiencia pública, la comisión puede otorgar al acusador un pago de indemnización en una o más de las siguientes formas de recompensa basado en la evidencia de los daños que ha sido presentado por el demandante:

**Pérdida de dinero.** Reembolso por pérdidas económicas por resultado de la discriminación, tal como pagos retrasados por habersele negado un empleo o costos de mudanza si ha sido forzado a mudarse de su apartamento.

**Daños Sufridos Emocionalmente.** Compensación por la tensión que fue causada por la discriminación.

**Mandato Judicial.** Ordenes judiciales dirigiendo al demandado a hacer o al no hacer algo como el no continuar una política discriminatoria o la instalación de una rampa para sillas de rueda.

**Multa.** Pagamiento a la Ciudad de Lincoln por una violación del Titulo 11 Ordenaza de Oportunidad Igual, sólo en los casos de hospedaje.

## ¿Preguntas?

Por favor llame a la Comisión de Derechos Humanos de Lincoln la ciudad de Lincoln al 402/441-7624 (402/441-8398 TDD) con cualquier pregunta que usted tenga sobre el procedimiento. Tenemos copias disponibles para usted de las leyes concernientes al Título 11 del Código Municipal de Lincoln, la oportunidad igual e igualdad y sobre las normas y reglamentos de la comisión.

## **Audencia Administrativa**

Después de encontrar una causa razonable, una audiencia pública es sostenida si los partidos interesados no llegan a un acuerdo durante el proceso de conciliación. La audiencia es un juicio, pero es menos formal que una corte. El oficial de la audiencia, el cual es un abogado, preside sobre la audiencia y dirige el proceso de la audiencia.

No es requerido tener un abogado, pero es recomendable. La comisión no representa a ningún lado y no presenta la evidencia en la audiencia. Cualquiera de las partes interesadas puede revisar la investigación de la comisión (con 48 horas de aviso) para ayudar a identificar la evidencia.

Los partidos deben tomar ciertos pasos antes de la audiencia, tal como la identificación de los testigos. Generalmente, los denunciantes y los demandados pueden hacer ciertos “descubrimientos” para hallar información del uno y el otro. Ellos pueden citar a los testigos para la audiencia.

En la audiencia pública, es requerido que el denunciante presente la evidencia, tal como, testimonio de un testigo y documentos para comprobar que la discriminación ocurrió y para comprobar los daños curridos. El demandado también puede presentar su evidencia. Los partidos pueden interrogar a todo los testigos.

Después de la audiencia, el oficial de la audiencia presenta por escrito su decisión recomendada, afirmando cual de las dos partes interesadas deben ser otorgado un fallo victorioso incluyendo los puntos verídicos y las razones legales por su recomendación. Si el oficial de la audiencia recomienda que el demandado es culpable de discriminación, el/ella debe proponer una recompensa apropiada. El oficial de la audiencia preparará un reporte por escrito y lo presentará a los comisionados para la decisión final.

Por favor, tome nota que esto es solamente una declaración generalizada del estándar legal para demostrar que existe una discriminación. Por ejemplo, criterios legales adicionales y diferentes se aplican a los acusados de acoso sexual y al fallo de acomodar razonablemente una incapacidad. Es importante comprender que no todo el trato desfavorable o injusto es considerado discriminación bajo las leyes de la ciudad de Lincoln. No obstante, el acusador puede llegar a otras soluciones legales, las cuales pueden ser ejercidas sin importar si ha puesto una demanda a través de la comisión.

## **Como hacer una denuncia**

Para poner una demanda/denuncia, el acusador debe presentarse personalmente a las oficinas de la comisión, excepto en circunstancias extraordinarias. Los empleados de la comisión toman sus quejas o denuncias de las 8:00 a.m. hasta las 4:30 p.m. de lunes a viernes. Este proceso toma aproximadamente una hora. Para hacer una denuncia, el denunciante debe proveer:

- Nombres correctos (deletreados correctamente) de las personas, negocios, u otras personas acusadas con discriminación (los demandados)
- Direcciones correctas de los demandados, para que la denuncia pueda ser ejercida y números telefónicos, si esto es posible.
- Cualquier documento y nombre(s) de testigos que puedan ayudar en la denuncia.

## **¿Cuanto tiempo dura el proceso?**

Algunos casos son resueltos en unas pocas semanas o meses al llegarse a un acuerdo las investigaciones completas toman entre varios meses a un año. Cuando la comisión tiene muchos casos pendientes y viejos. Si se encuentra “causa razonable” de discriminación, la conciliación y el proceso de la audiencia toma lugar en los próximo meses. Normalmente la comisión no puede proveer soluciones inmediatas a los denunciantes.

## La Investigación

Un investigador es asignado al caso en un periodo de 3 a 6 meses después de que se haga la denuncia. Nuestra oficina envía una copia de la denuncia por correo certificado al acusado dentro de 10 días de ser puesta la denuncia. El acusado tiene 20 días para responder a los cargos hechos o puede llegar a un acuerdo.

Si el acusador no coopera con la investigación o no mantiene al investigador informado sobre su dirección y número telefónico, esto puede proporcionar el rechazo del caso. Si el acusado no responde, el resultado puede ser que la denuncia sea ganada por no tomar acción u proceder con la denuncia puede retirar su denuncia y así, la comisión no continuará con el proceso.

Cuando la investigación comienza, el investigador entrevistará al acusador, al demandado, y a los testigos. El también juntará los documentos e información, incluyendo información con respecto a otras personas que se pueden comparar con la información obtenida del denunciante.

Después de obtener la evidencia, el investigador escribe un resumen sobre la investigación. Los nueve miembros de la comisión, la cual está compuesta de voluntarios escogidos por el alcalde y confirmados por el ayuntamiento de la ciudad, los miembros revisarán la investigación y resumen. La Comisión, *no el investigador*, determina si hay “causa razonable” de discriminación. Si se encuentra una “causa razonable” no quiere decir que el denunciante ha ganado el caso, solamente que hay bastante evidencia para continuar con el caso.

## Si se llega a un acuerdo en el proceso de la investigación

En cada caso, el investigador hablará con las partes interesadas si desean llegar a un acuerdo antes que se complete la investigación. Llegar a un acuerdo es un acto voluntario. El investigador no presionará a nadie a tomar un acuerdo y no proporcionará términos para un acuerdo. Pero si facilitará la discusión si las partes interesadas lo desean. A cualquier punto las partes interesadas pueden ponerse en contacto con el investigador para iniciar las negociaciones para llegar a un acuerdo.

## El proceso después de la investigación

**Si la Comisión determina que *no* hay “causa razonable”** de discriminación en un caso de empleo el cual ha sido debidamente presentado a la agencia Federal (La comisión de oportunidad e igualdad de empleo- con las siglas en inglés EEOC) el denunciante tiene 15 días para pedir un resumen del mérito del caso. Esta petición tiene que ser hecha por escrito y ser mandada por correo a la atención de : Joe Wilson, U.S. EEOC, St. Louis District Office, Robert A. Young Bldg., 1222 Spruce Street, St. Louis, MO

**Si la Comisión determina que *hay* “causa razonable”** de discriminación, la intención de la comisión es la de trabajar con todos los partidos para llegar a una solución justa del problema. La comisión intentará juntar a los partidos del caso lo más pronto posible para resolver el problema lo más pronto posible a través de una reconciliación informal, discusión y negociación informal.