



इलर्नरॉय रररु
डरनव अधकरर आरुग

इलर्नरॉय डरनव अधकरर आरुग

वर,षक1 3रडुऑ1 ,व-रर वष 1 2022
(1 ऑुलरई, 2021-ऑून 30, 2022)

वषियसूची

- 1 आयोग के बारे में
- 3 अध्यक्ष के पत्र
- 4 समीक्षा में लगा वर्ष
- 9 प्रक्रिया अवलोकन
- 11 केस स्टडीज
- 16 आगे क्या है? अग्रावलोकन
- 17 संख्या से
- 20 आयुक्त और कर्मचारी
- 21 यातना जांच और राहत आयोग
वत्तितीय वर्ष 2022 वार्षकि रपिोर्ट

आयोग के बारे में

6 दसिंबर, 1979 को, इलिनॉय मानवाधिकार अधिनियम (“द एक्ट”), 775 ILCS 5/1-101 et seq. कानून में शामिल किया गया था। 43 से अधिक वर्षों से, अधिनियम ने राज्य के इतिहास में इलिनॉय के लोगों के लिए व्यापक नागरिक अधिकार कवरेज प्रदान किया है। अधिनियम के प्रवर्तन के संबंध में अलग-अलग कार्यों के साथ, अधिनियम ने दो अलग-अलग प्रशासनिक एजेंसियों को बनाया: इलिनॉय मानवाधिकार विभाग (“विभाग”) जो भेदभाव के आरोपों की जांच करता है, और इलिनॉय मानवाधिकार आयोग (“आयोग”) जो आवास, रोजगार, सार्वजनिक आवास, शिक्षा और वित्तीय ऋण तक पहुंच के क्षेत्रों में नागरिक अधिकारों का उल्लंघन संबंधित शिकायतों पर न्याय करता है।

आयोग अधिनियम द्वारा परिभाषित गैरकानूनी भेदभाव से स्वतंत्रता को बढ़ावा देने के लिए समर्पित है। अधिनियम इस आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करता है: आयु (40+); वंश; गरिफ्तारी रिकॉर्ड (रोजगार के संबंध में); नागरिकता की स्थिति (रोजगार के संबंध में); रंग; सजा का रिकॉर्ड (रोजगार के संबंध में); वकिलांगता (शारीरिक और मानसिक); पारिवारिक स्थिति (अचल संपत्ति लेन-देन के संबंध में); लिंग पहचान; वैवाहिक स्थिति; सैन्य स्थिति; राष्ट्रीय मूल; संरक्षण स्थिति के आदेश; गर्भावस्था; जाति; धर्म; लिंग; यौन अभिविन्यास; प्रतिकूल सैन्य नरिहण; या कार्य प्राधिकरण स्थिति (रोजगार के संबंध में)। यह अधिनियम व्यक्तियों को उत्पीड़न, यौन उत्पीड़न और प्रतर्षोध से भी बचाता है।

हमारा प्राथमिक उद्देश्य इस बात का निष्पक्ष निर्धारण करना है कि क्या अधिनियम द्वारा परिभाषित गैर-कानूनी भेदभाव किया गया है।

शासन - आयुक्त

अधिनियम के अनुच्छेद 8 के अनुसार, आयोग में सात सदस्य होते हैं - एक अध्यक्ष और छह आयुक्त - जो सभी राज्यपाल द्वारा नियुक्त किए जाते हैं। एक ही राजनीतिक दल के चार से अधिक सदस्य आयोग में नहीं बैठ सकते। तीन सदस्यों के पैनल में, आयुक्त विभाग द्वारा भेदभाव के आरोपों को खारिज करने और आयोग के प्रशासनिक कानून न्यायाधीशों (“ALJ”) द्वारा दायर अनुशंसित आदेशों और नरिणों (“ROD”) को चुनौती देने की समीक्षा करते हैं।

आयुक्त अपने सभी पहलुओं में इलिनॉय राज्य की विविधता का प्रतिनिधित्व करते हैं और उन्हें नमिनलखित योग्यताओं में से एक को पूरा करना चाहिए: (1) इलिनॉय राज्य में कानून का अभ्यास करने के लिए लाइसेंस; (2) आयोग में सुनवाई करने वाले अधिकारी के रूप में न्यूनतम तीन वर्ष का अनुभव हो; या (3) अधिनियम या अन्य क्षेत्राधिकार के न्यायालयों में इसी तरह के कानूनों से प्रभावित व्यक्तियों या नगिमों के लिए काम करने या उनके साथ काम करने का कम से कम चार साल का पेशेवर अनुभव हो।

संचालन - संस्था के कर्मी और इसकी संरचना

आयोग के कर्मचारियों में एक कार्यकारी नदिशक शामिल होता है, जिसे राज्यपाल द्वारा नियुक्त किया जाता है। कार्यकारी नदिशक आयुक्तों के काम में सहायता करते हुए सीमित कर्मचारियों के कए गए टास्क का पर्यवेक्षण करते हैं।

आयोग के बारे में जारी

मुख्य प्रशासनिक कानून न्यायाधीश के नेतृत्व में, प्रशासनिक कानून अनुभाग (“ALS”) भेदभाव की शिकायतों का फैसला करता है। इन मामलों में, ALJ को मामले के सभी पहलुओं, जिसमें पूर्व-सुनवाई से लेकर सारांश निर्णय या ट्रायल के माध्यम से पता लगाना शामिल है, का प्रबंधन करने के लिए नियुक्त किया जाता है। किसी भी अंतिम घटना के परिणामस्वरूप ROD का निर्माण होता है, जिसमें शिकायतकर्ता के प्रबल होने पर नुकसान का निर्धारण शामिल हो सकता है। आगे किसी भी समय या ROD जारी होने के बाद दोनों पक्ष नपिटान की परचिर्चा में भाग ले सकते हैं, जिसमें ALJs पक्षों के संयुक्त अनुरोध के बाद भाग ले सकते हैं।

सामान्य महापरामर्शदाता के नेतृत्व में, महापरामर्शदाता कार्यालय (“OGC”) वशिष्ट मामलों में अधिनियम की प्रयोज्यता के बारे में हमारे नियुक्त आयुक्तों को विशेषज्ञ कानूनी सलाह और सफ़िराशि प्रदान करने के साथ-साथ बारीकी से नगिरानी और पर्यवेक्षण करने के लिए, वभिाग की बर्खास्तगी और आयोग के पैनल द्वारा कार्रवाई की आवश्यकता वाले अन्य मामलों की समीक्षा के अनुरोधों के लिए अच्छी तरह से वनियमति कार्यप्रवाह के लिए, जम्मेदार है। इसके अतरिकित, OGC कार्यकारी नदिशक को संस्था स्तर के नीतगित प्रश्नों, नैतिक मुद्दों, कार्मिक मामलों, सार्वजनिक रकिर्ड अनुरोधों और प्रस्तावति कानून पर मार्गदर्शन प्रदान करता है। सहायक सामान्य महापरामर्शदाता इन और अन्य OGC कार्यों में सहायता करते हैं।

पूरे आयोग में, कर्मठ संचालन कर्मचारी प्रभावी ढंग से हमारे आयुक्तों, ALJ और OGC में काम करने वाले अटॉर्नी की सहायता करते हैं। आयोग का वत्तीय अधिकारी/कार्मिक कार्यालय यातना जांच और राहत आयोग (“TIRC”) को प्रशासनिक सहायता भी प्रदान करता है, जिसका अपना कार्यकारी नदिशक, कर्मचारी और स्वयंसेवक, नियुक्त बोर्ड है। TIRC के बारे में अधिक जानकारी इस रर्पीरट के पृष्ठ 21 पर या उनकी वेबसाइट पर मलि सकती है: <https://tirc.illinois.gov/>

अध्यक्ष के पत्रे

6 दसिंबर, 2022

माननीय जेबी प्रत्तिजकर, राज्यपाल (गवर्नर)
इलनिॉय महासभा के सदस्य
इलनिॉय के नागरकि

वत्तीय वर्ष 2022 के लिए यह वार्षकि रपिंरट प्रस्तुत करना और इलनिॉय मानवाधिकार अधनियिम द्वारा परभाषति नागरकि अधिकारो को बढ़ावा देने और उनकी रक्षा करने में कएि गए अवशि्वसनीय कार्य को अभगिरहीत करने का प्रयास करना सम्मान की बात है।

हमारे नागरकि अधिकारो की सुरक्षा के लिए गवर्नर प्रत्तिजकर और लेफ्टनिट गवर्नर स्ट्रैटन की प्रतबिद्धता इक्वटी के कार्यालय के निर्माण और आयोग के साथ-साथ हमारी सहायक संस्था, इलनिॉय मानवाधिकार वभाग के समर्थन से प्रत्यक्ष है। हम वत्तीय वर्ष के दौरान अधनियिम के तहत प्रदान की जाने वाली सुरक्षा का वसितार करने के लिए इलनिॉय महासभा के काम की सराहना करते है, जसिके बारे में आप इस रपिंरट में और पढ़ेंगे।

हम कमशिनर गॉर्डन की गवर्नर प्रत्तिजकर की हालिया नयिकृतिसे उत्साहति है, जो आयोग के स्प्रींगफील्ड कार्यालय के इतर कमशिनर कौरी के साथ काम करते है। हमने आयुक्त टर्नर को उनकी सेवा के लिए धन्यवाद दिया तथा दुखद अलवदिा कहा और आयुक्त बैरेनो-पासचेल को उपधायक्ष के रूप में उनकी अतरिक्ति भूमिका के लिए बधाई दी। कर्मचारियों के बदलाव पर अतरिक्ति जानकारी इसमें शामिल है।

आगामी पृष्ठों में, आप इस बारे में और अधिक देखेंगे कि आयोग ने कसि प्रकार महामारी को अपनाया है और अपने संचालन को बेहतर बनाने और हमारे सार्वजनिक दायित्वों को पूरा करने के नए तरीकों की पहचान करने के लिए अपने पाठों का निर्माण किया है। यहां आयोग में, जसिका अर्थ ई-फाइलिंग पर स्थायी नयिमों को अपनाना और मध्यस्थता के बढ़ते उपयोग को दो महत्वपूर्ण उदाहरणों के रूप में अपनाया है।

महामारी ने हमें अपने पहुंच के प्रयासों के संबंध में प्रौद्योगिकी का बेहतर उपयोग करने के लिए भी मजबूर किया। COVID-19 महामारी के मामले शखिर पर होने के दौरान, पहुंच ऑनलाइन प्रस्तुतियों तक सीमति थी। प्रौद्योगिकी में महारत हासलि करने के बाद, अब हम ऑन-लाइन और दोनों तरह की प्रस्तुतियों की पेशकश करते है, क्योंकिजिनता व्यक्तगित रूप से अधिक सहज महसूस करती है। प्रस्तुतियों को राज्य भर में अंडरग्रेजुएट, प्री-लॉ और लॉ के छात्रों, सामुदायकि मेलों में, और नए आने वाले अप्रवासियों को उनकी मूल स्पेनिश भाषा में डलीवर की गई है। समीक्षाधीन अवधि में प्रस्तुतियों की संख्या में भारी मात्रा में वृद्धि हुई है और इसके लिए हमें उपाध्यक्ष बैरेनो-पाशाल को धन्यवाद देना है।

मैं इलनिॉय मानवाधिकार आयोग के अध्यक्ष के रूप में सेवा देने के लिए आभारी हूं और आयुक्तों के रूप में सेवा देने वाले अपने सहयोगियों के साथ काम करके गर्व सम्मानति महसूस करता हूं। मैं कार्यकारी नदिशक फ्लेमिंग के साथ काम करने के अवसर के लिए वशिष रूप से आभारी हूं, जो यहां आयोग में कई सुधारों, जनिके बारे में आप आगे पढ़ेंगे, के लिए सीधे तौर पर जमिमेदार है। अंत में, मैं आयोग के कर्मचारियों का आभारी हूं, जो अवशि्वसनीय रूप से कड़ी मेहनत करते है और इलनिॉय मानवाधिकार अधनियिम को लागू करने के लिए प्रतबिद्ध है। हमारे आगे बहुत काम है, लेकिन मैं 2022 में कएि गए सभी परवित्तनों और सुधारों, जनिके बारे में आप इस रपिंरट में पढ़ेंगे, से उत्साहति हूं।

भवदीय,

मोना नोरएिगा
अध्यक्ष

समीक्षाधीन वर्षे

पछिले एक साल में और बड़ी ध्येय के साथ, आयोग ने अधिनियम के एक उत्कृष्ट प्रबंधक के रूप में काम किया है, और इलिनॉय सरकार में हमारी सहयोगी संस्थाओं के साथ मलिकर, हमारे आयुक्तों और ALJs के सामने आने वाली शिकायतों को सटीकता से और समय पर यथासंभव शीघ्र, समाधान करने के लिए काम किया है। जबकि लक्ष्य सभी चीजों में पूर्ण है, मीट्रिक प्रगति है, और इसके पर्याप्त प्रमाण है।

इलिनॉय मानवाधिकार अधिनियम: इलिनॉय के साथ विकसित होना

आयोग का काम अधिनियम से ही शुरू होता है। वित्तीय वर्ष 2022 के दौरान, इलिनॉय महासभा ने अपनाया, और गवर्नर ने अधिनियम के लिए कानून में कई संशोधनों पर हस्ताक्षर किए। ये अद्यतन अधिनियम की नरितर विकसित होने वाली प्रकृति को दर्शाते हैं और भेदभाव के खिलाफ राज्य स्तर की सुरक्षा के रूप में इसकी प्रमुखता को बनाए रखने में मदद करते हैं।

गवर्नर जेबी प्रत्तिजकर ने 29 जून, 2022 को प्राकृतिक बालों के लिए एक सम्मानजनक और खुले कार्यस्थल बनाने (“क्राउन”) अधिनियम पर हस्ताक्षर किए। गैरकानूनी भेदभाव का मुकाबला करने के उद्देश्यों के लिए कानून “नस्ल” की परिभाषा का विस्तार करके अधिनियम में संशोधन करता, जिसमें “नस्ल से जुड़े लक्षण शामिल हैं, लेकिन बालों की बनावट और ब्रैड्स, लॉक्स और ट्विस्ट जैसे सुरक्षात्मक हेयर स्टाइल” तक सीमित नहीं है। संशोधित परिभाषा अधिनियम द्वारा कवर किए गए सभी क्षेत्रों पर लागू होती है, जिसमें रोजगार, आवास, शिक्षा, ऋण तक पहुंच और सार्वजनिक आवास शामिल हैं।

अतीत में, अश्वेत समुदाय द्वारा पारंपरिक रूप से पहने जाने वाले ब्रैड्स, ड्रेडलॉक और ट्विस्ट जैसी हेयर स्टाइल की नकारात्मक धारणाओं के परिणामस्वरूप उद्योगों में अन्यायपूर्ण भेदभाव हुआ। इन हेयर स्टाइल्स का अश्वेत समुदाय में एक समृद्ध ऐतिहासिक महत्व है और अक्सर बालों को सुरक्षित रखने या आराम से बांधने के तरीके के रूप में काम करते हैं। इलिनॉय इस आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करने वाले कानून को अपनाने में 18 अन्य राज्यों में शामिल हो गया है। CROWN (क्राउन) अधिनियम 1 जनवरी, 2023 से प्रभावी हो गया है।

गवर्नर प्रत्तिजकर ने अधिनियम के अनुच्छेद 3 के तहत रियल इस्टेट लेनदेन में संरक्षित वर्ग के रूप में “आय के स्रोत” को जोड़ने वाले बिल पर भी हस्ताक्षर किए। यह संशोधन आय के स्रोत को वैध तरीके के रूप में परिभाषित करता है जिसके द्वारा कोई व्यक्ति स्वयं और उनके आश्रितों की सहायता करता है और इसे उस आय के आधार पर आवास चयन में भेदभाव करने के लिए नागरिक अधिकारों के उल्लंघन के रूप में वर्गीकृत करता है। वकिलांग लोग, हाउसिंग वाउचर्स के लिए अर्हता प्राप्त करने वाले, और सेवानिवृत्त आय वाले वरिष्ठ नागरिकों ने आवास से इनकार करने के कारण के रूप में अपनी आय के स्रोत का हवाला दिया है, और इनमें से कई कमजोर आबादी ने सुरक्षित और कफायती आवास खोजने के लिए संघर्ष किया है। कानून 1 जनवरी, 2023 से प्रभावी हो गया है।

नया नेतृत्व: नया फोकस

वित्तीय वर्ष 2022 के दौरान, ALS और OGC दोनों के लिए अनुभवी और समर्पित नए नेताओं की पहचान की गई। वित्तीय वर्ष 2021 में बदलावों के साथ-साथ ये 2020 से आयोग के लिए एक पूरी तरह से नई वरिष्ठ प्रबंधन टीम को दर्शाते हैं।

समीक्षाधीन वर्ष जारी रहा

इस नई टीम ने संस्था के संचालन के सभी पहलुओं पर पैनी नज़र बनाई रखी है। हम नए विचार, नई तकनीक और शायद सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि आयोग के समक्ष पेश होने वालों को अधिक पहुंच और शीघ्रता प्रदान करने के लक्ष्य के साथ अलग तरीके से (यदि आवश्यक हो) काम करने की इच्छा लेकर आए हैं।

प्रशासनिक कानून अनुभाग

वर्तमान वर्ष के दौरान, ALS ने अपनी कार्य प्रक्रियाओं में कई सुधार किए हैं। आंशिक रूप से, यह ऑपरेशनल एक्सीलेस के कार्यालय में हमारे भागीदारों की सहायता के साथ किया गया था, जो कि केंद्रीय प्रबंधन सेवाओं के विभाग का भाग है, और ALS के “मौजूदा राज्य मूल्य स्ट्रिम मैप” की तैयारी के द्वारा सुविधा प्रदान की गई थी। कई हफ्तों के दौरान, हमने हर घटक का विश्लेषण किया कि ALS ने शिकायत दर्ज करने से लेकर मामला पूरा होने तक शामिल प्रत्येक चरण को समझने और मैप करने के लिए कैसे काम किया। हमने फिर खुद से एक बुनियादी सवाल पूछा: हम जो कर रहे हैं वह कर्मचारियों या ALS के वादियों के लिए आवश्यक और मूल्यवर्धन दोनों हैं?

इस रिपोर्टिंग अवधि में लागू किए गए कुछ परिशोधनों के उदाहरणों में शामिल है, लेकिन इन तक सीमिति नहीं है:

- आयोग की वेबसाइट पर “न्यायिक समाधान सम्मेलनों के लिए जांच सूची” पोस्ट करना, जो उन कदमों का एक सरल सारांश है जो वादियों को अनुरोध करने और न्यायिक समाधान सम्मेलनों में भाग लेने के लिए आवश्यकता है।
- सेवा का एक प्रमाण पत्र विकसित करना जिसके द्वारा ALS कर्मचारी विभाग को कुछ दलीलों की प्रतियां वितरित करते हैं। इन अभिविचारों में खारिज करने के प्रस्ताव, संक्षिप्त नरिणय के लिए प्रस्ताव, और संशोधन के प्रस्ताव शामिल हैं, जो सभी आयोग के प्रक्रियात्मक नियमों द्वारा विभाग को तामील किए जाने के लिए आवश्यक हैं। जहां कोई वादी पूर्वगामी अभिविचारों में से एक या अधिक की प्रतिके साथ विभाग की सेवा करने में भूल जाता है या अनजाने में विफल रहता है, तो ALS सेवा के नए प्रमाणपत्र का उपयोग यह सुनिश्चित करने के लिए करता है कि विभाग में सेवा सही है, जसि बटु पर हमारे प्रशासनिक कानून के न्यायाधीश, यदि फाइलिंग के समय ऐसी सेवा नहीं होती है तो पक्षों को ऐसे प्रस्तावों को दायर करने के महीनों के बाद आरक्षित करने की आवश्यकता के बजाय समयबद्ध तरीके से फिर से प्रस्तुत कर सकते हैं।
- अपने वैधानिक रूप से आवश्यक “सुनवाई की सूचना” फॉर्म में संशोधन करना, जो वादियों को आयोग के मामलों (चाहे स्प्रिंगफील्ड या शिकागो को सौंपा गया हो) में उनकी “प्रारंभिक सुनवाई” के बारे में जानकारी प्रदान करता है।
- ALS के समक्ष अपने स्वयं के मामले दर्ज करने की इच्छा रखने वाले वादियों द्वारा उपयोग के लिए इसके मानक “नागरिक अधिकारों के उल्लंघन के शिकायतकर्ता” टेम्पलेट को संशोधित करना। पहले, हमारे मानक शिकायत फॉर्म में वादियों को अपनी प्रारंभिक दलीलों (यानी, उनकी शिकायतों) को नोटरीकृत करने की आवश्यकता थी, जो उन समर्थक दलों के लिए एक प्रशासनिक बाधा थी, जिनके पास नोटरी सेवाओं (जो आयोग प्रदान नहीं करता है) तक तत्काल पहुंच नहीं थी। अब, अपनी ओर से शिकायत दर्ज कराने के लिए आयोग में उपस्थित होने वाले वादी को अब उस शिकायत को नोटरी पब्लिक के पास ले जाने की आवश्यकता नहीं है। इसके बजाय, शिकायतकर्ता “झूठी गवाही के दंड के तहत” प्रमाणित कर सकता है कि शिकायत में नहिंति मामले (शिकायतकर्ता के सर्वोत्तम ज्ञान, सूचना और विश्वास के अनुसार) सत्य है।
- पछिले दो दशकों में जारी किए गए अंतिम नरिणयों के उपलब्ध डेटाबेस का ऑडिट करना ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सभी नरिणय न केवल आयोग की वेबसाइट पर, बल्कि लेक्सिस-नेक्सिस में “ILHUM” (या “इलिनॉय मानव अधिकार आयोग”) शीर्षक के तहत उपलब्ध है। अब, समर्थक वादकारियों और अटॉर्नी दोनों के पास दो उपलब्ध स्रोत हैं जिनसे वे आयोग से महत्वपूर्ण उदाहरण और अन्य आधिकारिक राय प्राप्त कर सकते हैं, क्योंकि उन्होंने ALS के समक्ष अभिविचारों का मसौदा तैयार किया है और उन्हें तर्क देना है।

महामारी के आरंभ में, आयोग ने अपनी क्षमताओं में वर्चुअल बैठकों को शामिल करने के लिए अपनी प्रक्रियाओं को अनुकूलित किया। हमारी कई स्टेटस की सुनवाईयों को व्यक्तिगत रूप से ऑनलाइन आयोजित करने की क्षमता में परिवर्तित करने की क्षमता वादियों और हमारे ALJs दोनों के लिए अमूल्य रही है। अब, यह क्षमता हमारे अभ्यास का एक स्थायी घटक बन गई है और लगभग सभी पक्षों द्वारा उत्साहपूर्वक स्वीकार की गई है।

समीक्षाधीन वर्ष जारी रहा

वर्ष 2022 के दौरान, आयोग ने अपने ALJ रैंक में कई रक्तियों को भरने के बारे में निर्धारित किया। अधिक पर्याप्त कर्मचारी के साथ, हम कार्यवाहियों की अधिक नयिमति गतिपर वापस ले आए। वास्तव में, वृत्तीय वर्ष 2022 में, हमने पछिले वर्ष की तुलना में 121% अधिक जन सुनवाई की।

2022 के अप्रैल में, ALS ने हमारे प्रशासनिक कानून न्यायाधीशों के समक्ष लंबित मामलों में न्यायिक समाधान सम्मेलनों की पेशकश करने के अपने पूर्व में बंद किए गए अभ्यास को फिर से शुरू किया। न्यायिक समाधान सम्मेलन- जो न्यायालय-सहायता प्राप्त मध्यस्थता का एक रूप है- पक्षों को आगे मुकदमेबाजी की आवश्यकता के बिना बातचीत करने और उनके विवाद को हल करने के लिए आयोग से सहायता का अनुरोध करने की अनुमति देता है। इन कार्यवाहियों को “ऑफ द रिकॉर्ड” रखा जाता है और न्यायिक समाधान सम्मेलनों के लिए एक नए स्थायी आदेश द्वारा निर्देशित किया जाता है। न्यायिक समाधान सम्मेलनों पर स्थायी आदेश पढ़ने के लिए, कृपया हमारी नई वेबसाइट <https://hrc.illinois.gov> पर विजिट करें।

स्थायी आदेश के तहत, आयोग के किसी भी मामले के पक्ष संयुक्त रूप से किसी भी समय न्यायिक समाधान सम्मेलन का अनुरोध कर सकते हैं। एक बार अनुरोध प्राप्त होने के बाद, मुख्य प्रशासनिक कानून न्यायाधीश तब किसी ALJ को “समाधान करने वाले ALJ” (यानी, मध्यस्थ) के रूप में कार्य करने हेतु पक्षों के साथ काम कर उनके मामले को हल करने के लिए सौंपते हैं।

यह सुनिश्चित करने के लिए कि किसी न्यायिक समाधान सम्मेलन में उठाए गए मामले बाद में नहीं सुलझने वाले उन मामलों में सबूत या गवाही की प्रस्तुति को प्रभावित नहीं करते हैं, स्थायी आदेश यह सुनिश्चित करता है कि “समाधान करने वाले ALJ” मामले की सुनवाई के लिए सौंपे गए ALJ से अलग व्यक्ति हैं। इस तरीके से, सौंपा गया ALJ पक्षों के उनके मामलों की ताकत और कमजोरियों का स्पष्ट और ईमानदार मूल्यांकन प्रदान करने के प्रयासों से असर या प्रभावित नहीं होता है।

इसके अलावा, इलिनॉय के साक्ष्य के नयिमों के अनुरूप, किसी न्यायिक समझौता सम्मेलन में मामले को नपिटाने के लिए किसी निश्चित राशिकी पेशकश करने या संभवतः स्वीकार करने का एक पक्ष का निर्णय बाद में विवादित मुद्दों पर दायित्व साबित करने के लिए परीक्षण में सबूत के रूप में उपयोग नहीं किया जा सकता है। इस कारण से, ALS का मानना है कि न्यायिक समाधान सम्मेलन के वकिलों की पेशकश किसी मामले पर उत्पादक संवाद को प्रोत्साहित करने के सर्वोत्तम तरीकों में से एक है, जबकि आयोग के सामने पेश होने वाले सभी पक्षों द्वारा उचित प्रक्रिया के अधिकार की रक्षा करना अभी भी सुरक्षित है।

इस लेखन के समय, लगभग छह महीने के लिए आयोग में वादियों के लिए न्यायिक समझौता सम्मेलन उपलब्ध रहे हैं। उस अवधि के दौरान, दर्जनों मामलों ने अनुरोध किया गया है और न्यायिक समाधान सम्मेलनों में भाग लिया गया है, जिनमें से अधिकांश (लगभग 85%) एक बातचीत के प्रस्ताव पर पहुंचे हैं जो सभी पक्षों को स्वीकार्य था। ये बंदोबस्त पक्षों को मामले के समाधान में तेजी लाने और जन सुनवाई की लागत से बचने में मदद करते हैं।

सामान्य परामर्शदाता का कार्यालय

हमारे आयुक्तों और वरिष्ठ प्रबंधन टीम को अच्छी तरह से शोधपूर्ण और तर्कसंगत कानूनी सलाह प्रदान करने के अलावा, OGC समीक्षा पाइपलाइन के अनुरोध के प्रबंधन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

यह पाइपलाइन 2018 में सुधार के लिए तैयार थी, जब 2,500 से अधिक मामलों के एक बैकलॉग की पहचान की गई थी, जिनमें से कुछ संख्या 10 से अधिक वर्षों से लंबित थी।

समीक्षाधीन वर्ष जारी रहा

उस बैकलॉग को लंबे समय से सुलझाया गया है और OGC अब समीक्षा डॉकेट के अनुरोध की नगिरानी और ट्रैक करने के लिए अपनी मामला प्रबंधन प्रणाली का उपयोग करता है, जिसके परिणामस्वरूप ऐसे अधिकांश मामलों पर आयोग पैनल द्वारा फाइल किए जाने के एक वर्ष के भीतर विचार किया जाता है। ALJ के निर्णय के लिए चुनौतियों के अपने डॉकेट की नगिरानी के लिए OGC उसी प्रणाली का उपयोग करता है।

पछिले वर्ष की वार्षिक रिपोर्ट में, हमने 20 से अधिक वर्षों में आयोग की पहली उन्नत मामला प्रबंधन प्रणाली की तैनाती पर ध्यान दिया। हमने दस्तावेजों और अभिवचनों के लिए आसान ऑन-लाइन फाइलिंग बनाने, पेपर प्रोसेसिंग और स्टोरेज को कम करने, मेलिंग लागत को कम करने और डेटा एनालिटिक्स में सुधार करने के लिए ई-फाइलिंग प्लेटफॉर्म को लागू करके उस काम को आगे बढ़ाने के अपने उद्देश्य पर ध्यान दिया। इस प्रतज्ञा को हासिल करने के लिए, OGC ने एक प्रोफाइल बनाने के लिए आयोग के विभिन्न व्यावसायिक कार्यों की मैपिंग और प्रलेखन में नवाचार और प्रौद्योगिकी विभाग (“DOIT”) के साथ काम किया, जो भविष्य की ई-फाइलिंग प्रणाली के निर्माण को सूचित और निर्देशित करेगा। आयोग और DOIT अगले संभावित ई-फाइलिंग समाधानों की जांच करेंगे ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि वे आयोग की कार्यात्मक, तकनीकी और परिचालन आवश्यकताओं के अनुरूप कैसे हैं।

OGC ने समीक्षाधीन अवधि के दौरान आयोग के प्रशासनिक नियमों को अद्यतन करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई ताकि महामारी के शखर पर होने के दौरान की गई कार्रवाइयों को संहिताबद्ध किया जा सके और इलेक्ट्रॉनिक फाइलिंग को स्वीकार करने की हमारी क्षमता को औपचारिक रूप दिया जा सके। यह नया प्राधिकरण लोगों को आयोग में नए मामले दाखल करने सहित मोबाइल डेवाइस या कंप्यूटर के माध्यम से आयोग तक अधिक आसानी से पहुंचने की अनुमति देता है। यह उस गति और दक्षता को भी बढ़ाता है जिससे आयोग के कर्मचारी मामलों को संसाधित कर सकते हैं। सरकार के लिए अन्य महत्वपूर्ण कर्तव्य नैतिक रूप से काम करना है। OGC ने हमारे नियमों को कर्मचारी और हमारे राज्यपाल की नियुक्तियों दोनों के लिए सभी नैतिक रिपोर्टिंग आवश्यकताओं के साथ हमारे अनुपालन का प्रबंधन करना जारी रखा है। इसके अतिरिक्त, OGC ने इलिनॉय सूचना की स्वतंत्रता का अधिनियम के तहत संस्था की जानकारी के लिए किए गए सभी अनुरोधों का समय पर जवाब दिया।

पूरे आयोग में, OGC के नेतृत्व में, हमने गवर्नर के कार्यालय के साथ मिलकर काम किया है ताकि सीमिति अंग्रेजी प्रवीणता या अन्य भाषा पहुंच आवश्यकताओं वाले लोगों के लिए सूचना और सहायता का प्रसार किया जा सके। स्पेनिश, पोलिश और संशोधित चीनी में मौजूदा अनुवादों के अतिरिक्त, हमने संस्था के प्रमुख दस्तावेजों का हार्डी और तागालोग में अनुवाद करना शुरू कर दिया है; हमने अपना टीटीवाई/टीडीडी टेलीफोन नंबर अपडेट किया है और बधरि और कम सुनने वालों के लिए टीटीडी चैट क्षमता शुरू की है; और हमने यहां आयोग में मुकदमेबाजी की कार्यवाही में भाग लेने वालों के लिए लक्षित भाषा सहायता उपलब्ध कराया है।

संस्था-व्यापी, यह आयोग के लिए विशेष रूप से महत्वपूर्ण वर्ष था। हमने सभी कर्मचारियों के लिए एक विविधता, इक्वटी, समावेशन और पहुंच (“DEIA”) प्रशिक्षण आवश्यकता को लागू किया और आज तक इस स्थान में उपलब्धियों पर अपनी पहली रिपोर्टिंग पूरी कर ली है।

OGC ने हमारे आयुक्तों के नेतृत्व वाली आउटरीच पहलों का समर्थन किया है। समीक्षाधीन अवधि के दौरान, आयोग ने एक दर्जन से अधिक आउटरीच कार्यक्रमों में भाग लिया। इन विभिन्न आयोजनों में राज्य भर के प्राथमिक विद्यालय, कॉलेज और विश्वविद्यालय के साथ-साथ गैर-लाभकारी संगठन शामिल थे और आयोग तथा अधिनियम दोनों के बारे में जानकारी साझा करने वाले आयुक्त और संस्था कर्मचारी दोनों शामिल थे। इनमें से कई गतिविधियों में विभाग में हमारे सहयोगियों के साथ भागीदारी करके आयोग को खुशी हुई। हमने अपने त्रैमासिक न्यूज़लेटर का प्रसार करना भी जारी रखा है और नरितर कानूनी शिक्षा कार्यक्रमों की अपनी “लंच एंड लर्न” श्रृंखला की मेजबानी की है, जो दोनों अधिनियम और संबंधित नागरिक अधिकारों के विषयों के बारे में बड़े पैमाने पर और इलिनॉय में वकालत का अभ्यास करने वाले लोगों के लिए सटीक और मूल्यवान जानकारी प्रदान करते हैं। हमारे लंच एंड लर्न सीरीज़ के हिस्से के रूप में, इलिनॉय के अटॉर्नी को अपने पेशेवर विकास के आदेशों का पालन करने के लिए निःशुल्क नरितर कानूनी शिक्षा क्रेडिट भी प्राप्त होता है।

समीक्षाधीन वर्ष जारी रहा

इसके अलावा, OGC हमारे एडवर्ड कोल्स फेलोशिप प्रोग्राम के माध्यम से लॉ स्कूल इंटरन की भर्ती और पर्यवेक्षण करना जारी रखता है, जिससे अगली पीढ़ी के अटॉर्नी को शक्ति करने और समर्थन देने के लिए संस्थान की प्रतबिद्धता जारी रहती है। 2022 की गर्मियों के दौरान, OGC ने मडिवेस्ट के आसपास के विभिन्न स्कूलों के कानून के पांच छात्रों की मेजबानी की। कानूनी अनुसंधान और लेखन पर ध्यान केन्द्रित करने के साथ, हमारे प्रशिक्षुओं ने आयोग पैनल की बैठकों और कर्मचारियों के प्रशिक्षण में भाग लिया, और हमारे त्रैमासिक न्यूज़लेटर के लिए सामग्री जमा की।

हमने अपने शिकागो कार्यालय को इसके लगभग 40 वर्षों के घर, जेम्स आर. थॉम्पसन सेंटर से भी स्थानांतरित कर दिया। आयोग अब 160 नॉर्थ लासेल स्ट्रीट पर माइकल ए बल्लैडिक बिल्डिंग में नव-पुनर्निर्मित कार्यालयों में है और हम फोन, चैट, ई-मेल या व्यक्तिगत रूप से जनता के लिए पूरी तरह से सुलभ है।

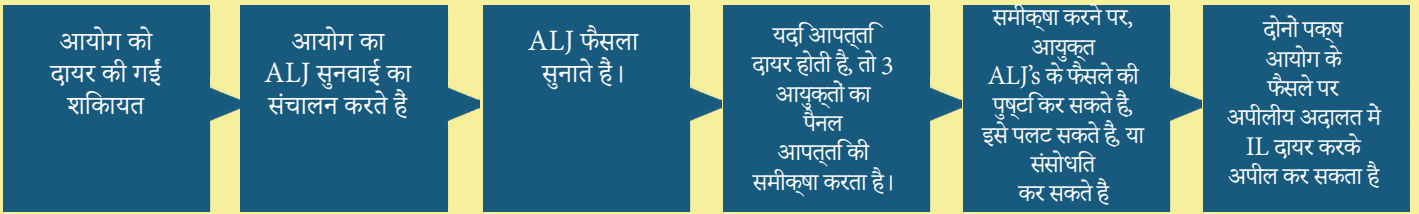
प्रक्रिया अवलोकन

आयोग में दो प्राथमिक प्रक्रियाएँ हैं: प्रशासनिक सुनवाई प्रक्रिया और समीक्षा प्रक्रिया के लिए अनुरोध। नीचे दिया गया ग्राफ़िक दोनों प्रक्रियाओं में प्रमुख चरणों का एक संक्षिप्त, उच्च-स्तरीय विवरण प्रदान करता है। हमारी वेबसाइट प्रक्रिया को नेवगिट करने या हमारे काम के बारे में अधिक जानने में रुचि रखने वाले लोगों के लिए कई अतिरिक्त विवरण, अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न और कई भाषाओं में मार्गदर्शन प्रस्तुत करती है। जबकि आयोग के कर्मचारी शिकायतकर्ताओं या उत्तरदाताओं को कानूनी सलाह नहीं दे सकते हैं, वे फोन, ईमेल या व्यक्तिगत रूप से सामान्य मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए उपलब्ध हैं।



मानव अधिकार आयोग

प्रशासनिक सुनवाई प्रक्रिया



समीक्षा प्रक्रिया के लिए अनुरोध



प्रशासनिक सुनवाई प्रक्रिया (प्रशासनिक वधि अनुभाग)

- शिकायत विभाग या शिकायतकर्ता द्वारा आयोग के पास दायर की जाती है।
- ALJ सुनवाई की अध्यक्षता करता है।
- सुनवाई और सारांश प्रस्तुत करने के बाद, ALJ एक लखित नर्णय देता है। ALJ के लखित नर्णय में देने से पहले किसी मामले के पक्ष किसी भी समय न्यायिक समाधान सम्मेलन का अनुरोध कर सकते हैं।
- तीन आयुक्तों के एक पैनल द्वारा समीक्षा के लिए कोई भी पक्ष ALJ के फैसले पर पुनःसमीक्षा दायर कर सकता है।
- आयुक्तों का पैनल ALJ के नर्णय की पुष्टि कर सकता है, इसे पलट सकता है, या संशोधित कर सकता है।
- कोई भी पक्ष इलिनॉय अपीलीय न्यायालय में दाखल करके आयोग के नर्णय के विरुद्ध अपील कर सकता है।

प्रक्रिया अवलोकन जारी रहा

प्रशासनिक सुनवाई प्रक्रिया (प्रशासनिक वधि अनुभाग)

- वभिाग भेदभाव के आरोप को खारजि करता है।
 - शकियातकर्ता आयोग के समक्ष बर्खास्तगी की समीक्षा के लिए अनुरोध दायर करता है।
 - तीन आयुक्तों का एक पैनल वभिाग की बर्खास्तगी की समीक्षा करता है।
 - आयुक्तों का पैनल नर्णय की पुष्टि, पलट या संशोधति कर सकता है।
- ❖ यदुआयोग बर्खास्तगी को बरकरार रखता है, तो शकियातकर्ता इलर्निय अपीलीय न्यायालय में अपील दायर करके बर्खास्तगी की अपील कर सकता है।
 - ❖ यदुआयोग बर्खास्तगी को उलटता है, तो शकियातकर्ता इलर्निय अपीलीय न्यायालय में अपील दायर करके बर्खास्तगी की अपील कर सकता है।

केस स्टडीज

आयोग के काम के हस्से के रूप में, हमारे आयुक्तों और ALJs द्वारा लिए गए नर्णयों तक जनता की पहुंच के लिए इसे हमारी वेबसाइट पर और लेक्सिस-नेक्सिस जैसे कानूनी अनुसंधान प्लेटफार्मों पर प्रकाशित किया जाता है।

नमिनलखित पृष्ठ उन मामलों और वषियों के एक छोटे से चयन को हाइलाइट करते हैं जिन्हें हाल ही में आयोग में संबोधित किया गया है।

प्रशासनिक कानून की कार्यवाही में, पीड़ित पक्ष को शिकायतकर्ता के रूप में संदर्भित किया जाता है, और समीक्षा मामलों के अनुरोध में, पीड़ित पक्ष को याचिकाकर्ता के रूप में संदर्भित किया जाता है। आयोग की कार्यवाही में सामान्य रूप से उपयोग की जाने वाली शब्दों की परिभाषा और नीचे दिए गए किसी भी नर्णय के विवरण के लिए कृपया हमारी नई वेबसाइट <https://hrc.illinois.gov> के पर जाएं।

केस स्टडी: मुट्रे बनाम व्हाइट काउंटी हाउसिंग अथॉरिटी

ALS No. 19-0020,

2021 ILHUM LEXIS 163 (10 अगस्त, 2021)

यह मामला इस सवाल पर केंद्रित था कि किसी शिकायतकर्ता को यह पता करने के लिए कि उसके पास इलिनॉय मानवाधिकार अधिनियम के तहत शिकायत की पात्रता है या नहीं, के लिए क्या दिखाना चाहिए।

यह आरोप लगाते हुए कि प्रतिवादी ने वकिलांगता के आधार पर उसके साथ भेदभाव किया था, शिकायतकर्ता ने दावा किया कि उसकी कोरोनारी धमनी की बीमारी उसकी बर्खास्तगी का कारण थी। इस आरोप के जवाब में, प्रतिवादी ने तर्क दिया कि शिकायतकर्ता ने बर्खास्तगी से पहले अपने किसी भी पर्यवेक्षक को अपनी कोरोनारी धमनी की बीमारी का कभी भी उल्लेख नहीं किया था, और भले ही उसकी कोरोनारी धमनी की बीमारी एक योग्य स्थिति नहीं थी, जो मानवाधिकार अधिनियम के अंतर्गत वकिलांगता के स्तर को बढ़ा देती थी।

सार्वजनिक सुनवाई के दौरान, शिकायतकर्ता ने कभी गवाही नहीं दी (न ही उससे पूछा गया) कि क्या उसे कोरोनारी धमनी की बीमारी है। शिकायतकर्ता इस तरह की बीमारी के अस्तित्व या उसकी स्थिति की प्रकृतिया सीमा की पुष्टि करने के लिए कोई स्वतंत्र साक्ष्य प्रस्तुत करने में भी विफल रहा। इस प्रकार ALJ ने सफारिश की कि शिकायत को मानवाधिकार अधिनियम के तहत योग्यता की स्थिति स्थापित करने में शिकायतकर्ता की विफलता के आधार पर पूर्वाग्रह के आधार पर खारज कर दिया जाए।

शिकायतकर्ता की आपत्तियों को कम करने और ALJ के फैसले की पुष्टि करने में, आयोग ने पाया कि क्योंकि कोरोनारी धमनी की बीमारी एक बाहरी रूप से स्पष्ट पीड़ा नहीं है - और क्योंकि प्रतिवादी ने इस मुद्दे को चुनौती दी थी कि क्या शिकायतकर्ता के पास मानवाधिकार अधिनियम के तहत योग्यता वकिलांगता थी - शिकायतकर्ता को न केवल कोरोनारी धमनी रोग के चिकित्सा नदिान के अस्तित्व को स्थापित करने के लिए सार्वजनिक सुनवाई में चिकित्सा विशेषज्ञ की गवाही प्रस्तुत करने की इसकी आवश्यकता है, बल्कि इस बात की पुष्टि करने के लिए आवश्यक प्रमाण का पर्याप्त मार्जन भी है कि उसका नदिान अधिनियम के तहत अक्षमता के रूप में योग्य है।

केस स्टडीज जारी

इस प्रकार, शिकायतकर्ता का असमर्थता तर्क कि उसके पास अर्हक अक्षमता थी, मानव अधिकार अधिनियम के तहत वकिलांगता भेदभाव का एक प्रथम दृष्टया मामला स्थापित करने के लिए पर्याप्त नहीं था।

केस स्टडी: काचो बनाम कुक काउंटी हेल्थ

ALS No. 19-0241,

2022 ILHUM LEXIS 175 (5 अगस्त, 2022)

इस मामले में इस सवाल पर विचार किया गया था कि क्या पर्यवेक्षक द्वारा किसी कर्मचारी को दी गई मौखिक या लिखित फटकार इलिनॉय मानवाधिकार अधिनियम के तहत अवैध भेदभाव के “प्रतिकूल कार्य” की वैधानिक परिभाषा को पूरा करने के लिए पर्याप्त है।

शिकायतकर्ता ने आरोप लगाया कि उसके राष्ट्रीय मूल के कारण उसे तीन रोजगार फटकार का सामना करना पड़ा। प्रतवादी ने तर्क दिया कि इस तरह की कार्रवाई भेदभाव का कोई रूप नहीं हो सकती, क्योंकि शिकायतकर्ता यह नहीं दिखा सकता था कि फटकार (मौखिक या लिखित) एक “प्रतिकूल रोजगार अधिनियम” था।

आयोग ने लंबे समय से माना है कि ज़्यादा नहीं, रोजगार में दी जाने वाली “चेतावनियां”, “प्रतिकूल” नौकरी क्रियाओं का गठन करने के लिए व्यापक या गंभीर नहीं है। उदाहरण के लिए, किसी मौखिक चेतावनी को प्रतिकूल कार्रवाई करने के लिए अपर्याप्त माना गया है। अन्यथा, किसी नियोक्ता को हर बार अदालत में घसीटे जाने की संभावना का सामना करना पड़ेगा, यदि नियोक्ता ने किसी कर्मचारी को अपने प्रदर्शन में सुधार करने के तरीके सुझाए। यह बुरे व्यवहार की भर्त्सना करने के किसी प्रयास पर भी लागू हो सकता है।

यहां, शिकायतकर्ता को अपनी फटकार के परिणामस्वरूप किसी वेतन का नुकसान नहीं हुआ, न ही उसे इस आधार पर पदावनत किया गया, पुनः दायित्व सौंपा गया या निलंबित किया गया। तदनुसार, भौतिक रूप से प्रतिकूल परिणामों के बिना, शिकायतकर्ता को जारी की गई फटकार “प्रतिकूल” कार्रवाई नहीं थी, और प्रतवादी को इस आधार पर भेदभाव के लिए उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता था। मानवाधिकार अधिनियम के उद्देश्यों के लिए, प्रतिकूल रोजगार कार्यों में भर्ती, पदोन्नति से इनकार, महत्वपूर्ण रूप से अलग-अलग नौकरी की जिम्मेदारियों के साथ एक पद पर पुनः असाइनमेंट, या कोई कार्रवाई जो लाभों में पर्याप्त परिवर्तन का कारण बनती है, जैसी चीजें शामिल हैं। फटकार (अकेले खड़े करना) कानून के मामले के रूप में अर्हता प्राप्त करने के लिए पर्याप्त नहीं है।

केस स्टडी: बफ़ेलो ग्रोव का वलिक बनाम वलि।

ALS No. 19-0358

2022 ILHUM LEXIS 78 (3 जून, 2022)

शिकायतकर्ता ने प्रतवादी (किसी नगरपालिका लोक निर्माण विभाग) के लिए 14 वर्षों से अधिक समय तक काम किया। प्रतवादी अपने संचालन के समर्थन में विभिन्न रखरखाव कर्मचारियों को नियुक्त करता है, जिनमें से सभी को यह सुनिश्चित करने के लिए कि आपातकालीन स्थितियों (जैसे कि जल मुख्य टूटना और मौसम से संबंधित नुकसान) को शीघ्र और कुशल तरीके से संबोधित किया जा सके, ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता होती है।

प्रतवादी के साथ एक “मेन्टेनेन्स वर्कर II” के रूप में एक नई पोजीशन को स्वीकार करने के बाद, शिकायतकर्ता ने प्रतवादी को सूचित किया कि उसका पोस्ट-टर्मिनेटि स्ट्रेस डिसऑर्डर के लिए इलाज किया जा रहा था, जिसके लिए उसे अनुपस्थिति की अनुमति छुट्टी और परिवार चिकित्सा अवकाश अधिनियम (“FMLA”) के तहत अनुपस्थिति की और भी छुट्टी लेने की आवश्यकता थी।

केस स्टडीज जारी

जैसे ही शिकायतकर्ता की FMLA छुट्टी की समाप्तनिकट आई, प्रतवादी ने उससे यह पता लगाने के लिए संपर्क किया कि उसे काम पर लौटने के लिए कब मंजूरी दी जाएगी और क्या उसे अपनी वापसी पर अपना काम करने के लिए किसी उचित आवास की आवश्यकता होगी। शिकायतकर्ता अपनी वापसी की अनुमानित तिथि पर काम पर वापस आने में वफिल रहा और इसके अलावा - अपने चिकित्सक से दस्तावेज के साथ - घोषणा की कि उसकी अनुमेय (यानी, गैर-FMLA) छुट्टी को फिर से शुरू करने और अनश्चित काल तक बढ़ाने की आवश्यकता होगी। शिकायतकर्ता ने किसी भी उचित आपूर्ति का सुझाव नहीं दिया जो अन्यथा उसे एक मेन्टेनेन्स वर्कर II का काम करने की अनुमति दे।

कई महीनों की वसितारति गैर-FMLA छुट्टी के बाद, प्रतवादी ने शिकायतकर्ता को इस चर्चा, कि वह काम पर कैसे लौट सकता है, में शामिल करने का प्रयास किया। शिकायतकर्ता ने अंशकालिक, प्रतबंधित कार्यक्रम का सुझाव दिया जिसमें उसे ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता नहीं थी। प्रतवादी ने इस सुझाव को अस्वीकार कर दिया, यह देखते हुए कि ओवरटाइम मेन्टेनेन्स वर्कर II पोजीशन का एक आवश्यक कार्य था। प्रतवादी ने आगे शिकायतकर्ता को सलाह दी कि वह व्यावसायिक जरूरतों के कारण अब अपना पद खाली नहीं रख सकता।

जब शिकायतकर्ता ने प्रतवादी को सूचित किया कि वह स्थायी रूप से किसी भी पोजीशन को स्वीकार करने में असमर्थ होगा जिसके लिए उसे अनविर्य ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता होती है, तो प्रतवादी ने शिकायतकर्ता के रोजगार को उसकी नौकरी के एक आवश्यक कार्य को करने में असमर्थता के कारण बर्खास्त कर दिया। तत्पश्चात शिकायतकर्ता ने प्रतवादी के खिलाफ एक शिकायत दर्ज की, जिसमें दावा किया गया कि प्रतवादी द्वारा उचित आवास प्रदान करने में वफिल रहने के कारण वह इलिनॉय मानवाधिकार अधिनियम के तहत वकिलांगता भेदभाव का शिकार था।

नरिदृष्ट प्रशासनिक कानून न्यायाधीश ने प्रतवादी के पक्ष में सारांश नरिणय दिया, यह पाते हुए कि शिकायतकर्ता यह साबित नहीं कर सका कि वह “अक्षम” था क्योंकि यह शब्द मानवाधिकार अधिनियम के तहत परभाषित है। कानून के तहत, “वकिलांग” शब्द एक अन्यथा योग्य व्यक्ति पर लागू होता है जो उचित आवास के साथ या उसके बिना किसी पोजीशन के आवश्यक कार्य कर सकता है। यहां, शिकायतकर्ता किसी भी उचित आवास का अनुरोध करने में वफिल रहा जो उसे अनविर्य ओवरटाइम काम करने में सक्षम बनाता - जैसा प्रतवादी ने मेन्टेनेन्स वर्कर II पोजीशन का एक आवश्यक कार्य नरिधारित किया था। इस प्रकार, क्योंकि मानव अधिकार अधिनियम में किसी अक्षम कर्मचारी को समायोजित करने के लिए नौकरी के आवश्यक घटकों को समाप्त करने हेतु किसी नयिक्ता की आवश्यकता नहीं है, प्रतवादी शिकायतकर्ता को बर्खास्त करने के अपने अधिकारों के भीतर था क्योंकि उसके पास मेन्टेनेन्स वर्कर II पोजीशन की एक आवश्यक योग्यता (यानी, अनविर्य ओवरटाइम काम करने की क्षमता) पूरा करने की क्षमता (उचित आवास के साथ या बिना) की कमी थी।

यह मामला एक उत्कृष्ट उदाहरण के रूप में कार्य करता है कि किसी कर्मचारी को यह साबित करने के लिए कि वह “अक्षम” है या नहीं क्या आवश्यक है, क्योंकि यह शब्द मानवाधिकार अधिनियम के तहत परभाषित है। यह मामला प्राथमिक बचाव का भी प्रतीक है जिसका उपयोग कुछ नयिक्ता उन मामलों में बर्खास्तगी को उचित ठहराने के लिए कर सकते हैं जिनमें उचित आवास किसी कर्मचारी को उसके काम के एक आवश्यक घटक को करने की अनुमति नहीं देता है।

केस स्टडी: समीक्षा प्रक्रिया के लिए अनुरोध में: मार्क सैण्डर्स

ALS No. 22-2047,

2022 ILHUM LEXIS 100 (26 अगस्त, 2022)

याचिकाकर्ता ने एक बड़े, बहु-भवन परिसर में एक अपार्टमेंट करिए पर लिया। याचिकाकर्ता ने इलिनॉय मानवाधिकार विभाग में भेदभाव का आरोप दायर किया, यह तर्क देते हुए कि उनके मकान मालिक ने उन्हें उनकी नस्ल, अश्वेत होने के कारण अचल संपत्ति से संबंधित असमान नियमों और शर्तों के अधीन रखा। विभाग ने पर्याप्त साक्ष्य के अभाव में आरोप को खारजि कर दिया और याचिकाकर्ता ने आयोग के पास समीक्षा के लिए अनुरोध दायर किया।

केस स्टडीज जारी

याचिकाकर्ता ने पहले तर्क दिया कि मकान मालिक ने करियेदारों के उपयोग के लिए सांप्रदायिक बार्बेक्यू ग्रिल स्थापित करते समय उन्हें असमान नियमों और शर्तों के अधीन रखा क्योंकि बार्बेक्यू ग्रिल उनके अपार्टमेंट से बहुत दूर थे, जिससे उनके लिए उपयोग करना अव्यावहारिक हो गया और गैर-अश्वेत करियेदारों के अपार्टमेंट के करीब हो गया। आयोग ने पाया कि याचिकाकर्ता ने भेदभाव का एक प्रथम दृष्टया मामला स्थापित नहीं किया क्योंकि याचिकाकर्ता ने यह सबूत नहीं दिया कि मूल करियेदारों के नियम और शर्तें ग्रिल्स की नयिक्ता से बदल दी गई थीं। इसके अतिरिक्त, याचिकाकर्ता ने यह सबूत नहीं दिया कि मकान मालिक ने याचिकाकर्ता के संरक्षित वर्ग के बाहर समान रूप से स्थिति करियेदारों के साथ अधिक अनुकूल व्यवहार किया।

याचिकाकर्ता ने आगे तर्क दिया कि मकान मालिक ने उसके बेरोजगार होने के बाद करिये की सहायता प्राप्त करने में मदद करने में विफल रहने पर उसे असमान नियमों और शर्तों के अधीन कर दिया। हालांकि, विभाग की जांच से पता चला कि मकान मालिक ने करिये की सहायता के लिए याचिकाकर्ता के आवेदनों में सहायता या सहायता करने का प्रयास किया था; और यह कि याचिकाकर्ता को या तो सहायता प्राप्त हुई थी या मकान मालिक के नियंत्रण से बाहर के कारकों के कारण इनकार कर दिया गया था। इसके अलावा, याचिकाकर्ता ने यह सबूत नहीं दिया कि मकान मालिक ने याचिकाकर्ता के संरक्षित वर्ग के बाहर समान रूप से स्थिति करियेदारों को अधिक सहायता की पेशकश की।

आयोग ने याचिकाकर्ता के भेदभाव के आरोप को खारजि कर दिया।

केस स्टडी: समीक्षा प्रक्रिया के लिए अनुरोध में: बेजामनि पार्क

ALS No. 22-0129,

2022 ILHUM LEXIS 159 (11 अक्टूबर, 2022)

याचिकाकर्ता मेडकिंड फ्रॉड यूनिट में इलिनॉय राज्य पुलिस का एक स्पेशल एजेंट था। उन्होंने इलिनॉय मानवाधिकार विभाग को भेदभाव का आरोप दायर किया, यह तर्क देते हुए कि नयिक्ता ने उनके साथ वकिलांगता के कारण भेदभाव बरता। विभाग ने पर्याप्त साक्ष्य के अभाव में आरोप को खारजि कर दिया और याचिकाकर्ता ने आयोग के पास समीक्षा के लिए अनुरोध दायर किया।

याचिकाकर्ता ने पहले तर्क दिया कि नयिक्ता ने उसकी मानसिक अक्षमताओं के कारण उसका उत्पीड़न किया, जिसमें नयिक्ता द्वारा उसे एक चिकित्सा मूल्यांकन से गुजरना पड़ा। नयिक्ता ने प्रमाणित किया कि याचिकाकर्ता को लगातार दो दस दिनों तक काम पर बेहोशी की हालत में पाया गया था। याचिकाकर्ता ने आरोप लगाया कि उनकी बेहोशी अपने नुस्खे में बदलाव या नमिन रक्त शर्करा के कारण हो सकते हैं। आयोग ने पाया कि चिकित्सा जांच का आदेश गंभीर या व्यापक उत्पीड़न नहीं था, जिसने उसके रोजगार के नियमों और शर्तों को बदल दिया।

याचिकाकर्ता ने यह भी तर्क दिया कि नयिक्ता ने उसकी मानसिक अक्षमताओं के कारण उन्हें प्रतर्बिधित किया दिया, उनके फायरआर्म ओनर के पहचान पत्र को नरिस्त कर दिया और प्रशासनिक छुट्टी पर भेज दिया। आयोग ने नरिधारित किया कि, भले ही याचिकाकर्ता एक प्रथम दृष्टया मामला स्थापित करने में सक्षम थे, याचिकाकर्ता के दावे विफल हो गए क्योंकि नयिक्ता ने अपने कार्यों के लिए एक वैध, गैर-भेदभावपूर्ण कारण व्यक्त किया, जो कि याचिकाकर्ता की जांच करने वाले डॉक्टर ने पाया कि वह मानसिक रूप से सशस्त्र राज्य सैनिक के रूप में सक्रिय कर्तव्य के लिए फिट नहीं था। याचिकाकर्ता ने यह सबूत नहीं दिया कि वकिलांगता भेदभाव के लिए नयिक्ता का कारण छल था।

आयोग ने याचिकाकर्ता के भेदभाव के आरोप को खारजि कर दिया।

केस स्टडीज जारी

केस स्टडी: समीक्षा प्रक्रिया के लिए अनुरोध में: पयिटर चमील

ALS No. 21-0220 (11 जनवरी, 2022)

याचिकाकर्ता नयिक्ता की डिलीवरी ट्रकगि कंपनी का ट्रक ड्राइवर था। याचिकाकर्ता ने इलिनॉय मानवाधिकार विभाग को भेदभाव का आरोप दायर किया, यह ट्रक देते हुए कनियोक्ता ने उसका यौन उत्पीड़न किया, उसके राष्ट्रीय मूल के आधार पर रोजगार के असमान नियमों और शर्तों के अधीन रखा और गैरकानूनी भेदभाव का वरिध करने के प्रतशिोध में, उसके अधीन रखा या उसके राष्ट्रीय मूल के आधार पर और प्रतशिोध में उत्पीड़न, और उसके राष्ट्रीय मूल के आधार पर और प्रतशिोध में उसे सेवा-मुक्त कर दिया। विभाग ने पर्याप्त साक्ष्य के अभाव में आरोप को खारजि कर दिया और याचिकाकर्ता ने आयोग के पास समीक्षा के लिए अनुरोध दायर किया।

याचिकाकर्ता ने पहले तर्क दिया कनियोक्ता ने उसका यौन उत्पीड़न किया। उन्होंने कहा कअन्य ड्राइवर ने उन पर यौन रूप से वचिरोत्तेजक टपिपणी की और 10 महीने से अधिक समय तक प्रतसप्ताह लगभग तीन बार उनकी पीठ, गर्दन और नतिबों को छुआ। याचिकाकर्ता ने कहा कउसने डसिपैचर को ड्राइवर के व्यवहार की सूचना दी, लेकिन डसिपैचर बस हँस पड़ा। आयोग ने नरिधारति किया कविभाग की जांच रिपोर्ट स्पष्ट नहीं थी कयाचिकाकर्ता ने डसिपैचर से कब शकियात की या डसिपैचर प्रबंधक या पर्यवेक्षक था। इस तरह की जानकारी याचिकाकर्ता के दावे की पर्याप्तता के लिए प्रासंगिक थी, क्योकनियोक्ता ड्राइवर के यौन उत्पीड़न के लिए केवल तभी उत्तरदायी हो सकता है जब एक पर्यवेक्षक आचरण के बारे में जागरूक हो और नयिक्ता तब उचित सुधारात्मक उपाय करने में वफिल रहा हो। आयोग ने इस प्रकार यौन उत्पीड़न के दावे को खारजि कर दिया और आगे की जांच के लिए विभाग को वापस भेज दिया।

याचिकाकर्ता के राष्ट्रीय मूल के आधार पर भेदभाव के दावों के संबंध में, आयोग ने गणनाओं को खारजि कर दिया क्योकयाचिकाकर्ता या तो अपने संरक्षति वर्ग के बाहर समान रूप से स्थति कर्मचारी,जसिके साथ अधिक अनुकूल व्यवहार किया गया था, की पहचान करने में वफिल रहा, जो इस नषिकर्ष को स्थापति करता है कनियोक्ता के साथ याचिकाकर्ता का व्यवहार अपने राष्ट्रीय मूल पर आधारति था, या यह स्थापति करने में वफिल रहा कउस पर प्रतकिल कार्रवाई की गई थी। आयोग ने याचिकाकर्ता के प्रतशिोध के दावों को भी कायम रखा क्योकया तो वह प्रतकिल कार्रवाई के अधीन नहीं था या नयिक्ता ने अपने कार्यों के लिए एक वैध, गैर-प्रतशिोधी कारण व्यक्त किया था।

आयोग ने आंशिक रूप से याचिकाकर्ता के आरोप की बरखास्तगी को रद्द कर दिया और आंशिक रूप से बरखास्तगी को बरकरार रखा।

आगे क्या है? अग्रावलोकन

उत्कृष्ट कानूनी सेवाएं प्रदान करके हमारे आयुक्तों के काम का समर्थन करना और समीक्षा के अनुरोधों और समीक्षा के लिए अन्य मामलों पर कार्रवाई करने के लिए कठोर समय सारणी बनाए रखना OGC के लिए सबसे महत्वपूर्ण है।

OGC, DOIT के समर्थन से हमारी नयोजति ई-फाइलिंग प्रणाली को लागू करने में नेतृत्व प्रदान करना जारी रखेगी।

हम बड़े पैमाने पर जनता और कानूनी समुदाय के साथ वशिष रूप से हमारे आउटरीच प्रयासों, जिसमें आयुक्तों को कॉलेजों और विश्वविद्यालयों के साथ-साथ हमारे लंच और लर्न सीरीज़ के साथ सहयोग करना शामिल है, के माध्यम से बढ़ते अवसरों की आशा करते हैं।

चूंकि ALS में अब पछिले वर्षों की तुलना में काफी बेहतर कर्मचारी है, हम ALS से पहले के मामलों को संबोधित करने में नरितर प्रगति और अधिक गति की आशा करते हैं। हम नई तकनीक का लाभ उठाने के लिए अपनी प्रक्रिया में और सुधार की उम्मीद करते हैं और हम अपने ALJ के सामने पेश होने वाले वादियों का समर्थन करने के अवसरों की पहचान करने में आक्रामक होने की उम्मीद करते हैं।

जबकि हमारे सभी कानूनी कर्मचारी - ALJ और OGC कर्मचारी - ने अपनी नरितर कानूनी शिक्षा की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा कर लिया है, हम उस प्रशिक्षण को संस्थान स्तर पर पूरक करने की आशा करते हैं ताकि वे अधिनियम और रोजगार संबंधित कानून के क्षेत्र के आसपास तेजी से प्रासंगिक कानूनी ज्ञान और वशिषज्ञता का निर्माण कर सकें। यह, अधिनियम के तहत भेदभाव के दावों के न्यायनर्णयन के लिए आयोग को प्रमुख स्थान बनाने के हमारे लक्ष्य के अनुरूप है।

इलिनॉय राज्य अपने रयिल एस्टेट पोर्टफोलियो का मूल्यांकन करना जारी रखता है। यह प्रक्रिया, जिसके कारण मई 2022 में हमारे शकिगो कार्यालय और नवंबर 2022 में हमारे स्प्रिंगफील्ड कार्यालय का स्थान बदल गया। इन दोनों स्थानांतरणों के साथ, हम इलिनॉय के नवासियों की सेवा करने के लिए सुवधियों के दृष्टिकोण से बेहतर ढंग से सुसज्जित होने की उम्मीद करते हैं।

हमारी नई DEIA योजना के हसिसे के रूप में, जसि गवर्नर कार्यालय के भीतर इक्वटी के कार्यालय के तत्वावधान में वकिसति किया गया है, हम अगले वत्तितीय वर्ष को लेकर उत्साहित हैं क्योंकि आयोग ने अपने भीतर वविधिता के निर्माण; वविधि समूहों को अवसर संप्रेषति करना; हमारे आयोग के कर्मचारियों के भीतर DEIA वषियों पर सीखने को और लागू करने; आवास की जरूरत वाले लोगों के लिए संसाधनों का वसितार (भौतिक और/या भाषा); और कानूनी समुदाय के लिए DEIA वषियों पर एक संसाधन के रूप में आयोग की स्थितिको बढ़ाने, पर केंद्रित लक्ष्यों की पहचान की है।

संख्या से

नीचे दी गई संख्या वित्तीय वर्ष 2022 में आयोग के कार्य के लिए कुछ रूपरेखा प्रदान करती है। वे आयुक्तों या कर्मचारियों के काम की पूरी कहानी नहीं बताते हैं।

विवरण	वित्तीय वर्ष 2022
इलिनॉय मानव अधिकार विभाग के माध्यम से दर्ज की गई शिकायतें	73
शिकायतकर्ताओं द्वारा दायर की गई शिकायतें	30
कुल प्राप्त मामले ((1) अवलोकन के लिए अनुरोधों सहित; (2) डफ़ॉल्ट सीधे DHR से; और (3) समाधान सीधे DHR से)	383
बंद किए गए/नपिटाए गए कुल मामले	506
व्यक्तिगत रूप से कार्यालय का दौरा*	205
फोन से जानकारी	1,902
“लंच एंड लर्न्स” सतत कानूनी शिक्षा (CLE) अवसर	8
लंच एंड लर्न्स प्रतिभागी	554
एन बैक और पैनल बैठकें	35
अपीलीय न्यायालय के नर्णियों की पुष्टि आयोग की कार्यवाही**	25 of 27

टिप्पणी

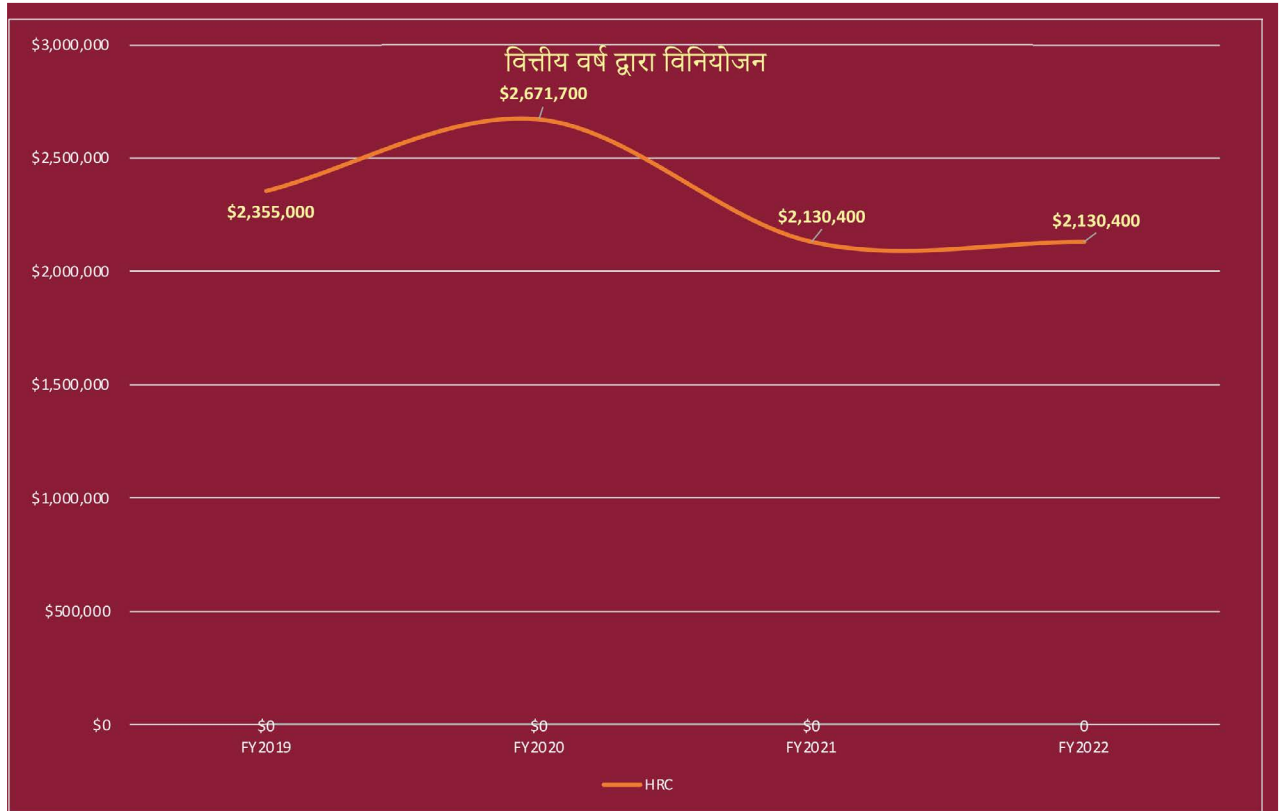
*कार्यालय का दौरा उन उदाहरणों को दर्शाता है जहां व्यक्तियों ने शिकागो या स्प्रिंगफील्ड में आयोग के कार्यालयों का दौरा किया था, जो आयोग के पास लंबित या संभावित रूप से दायर किए जाने वाले किसी विशिष्ट मामले से संबंधित थे। आयोग के समक्ष एक ही मामले के साथ कई दौरे जुड़े हो सकते हैं।

**वित्तीय वर्ष के दौरान अपीलीय न्यायालयों द्वारा आयोग के नर्णियों को दो बार पलट दिया गया। इनमें से एक मामला आगे की कार्यवाही के लिए आयोग को भेज दिया गया था।

पुनरावर्तक हेडर:मानवाधिकार आयोग ,व-ीय वष 1 2022 वा,षक1 3रपोट

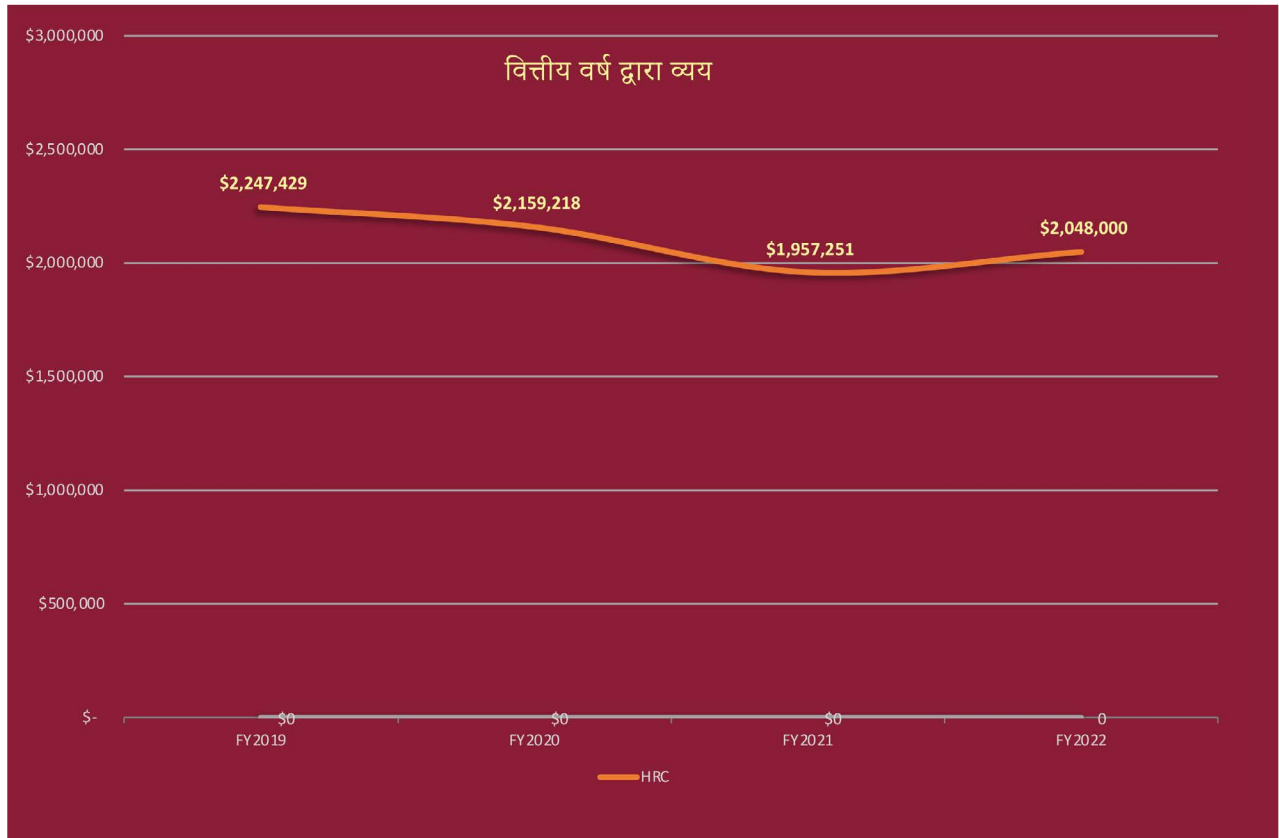
इस रर्षीरुट के पृषुठ 18-19 में शरुमलि वतुतुीय जरुनकरुी केवल मरुनवरुधकरुीर आरुडुडु के लरुडु है । जरुबकरुी हुरुडु डरुतनरु जरुनुओ और ररुहत आरुडुडु कु वतुतुीय और डुरशरुसनकरुी सुरुहरुतरु डुरदरुन करुते है, उनके वनरुडुडुडु और वुडुडु इन ओरुतुु में डुरतडुडुडुडु नही हुते है ।

वतुतुीय वरुष दुवरुर वनरुडुडुडुडु

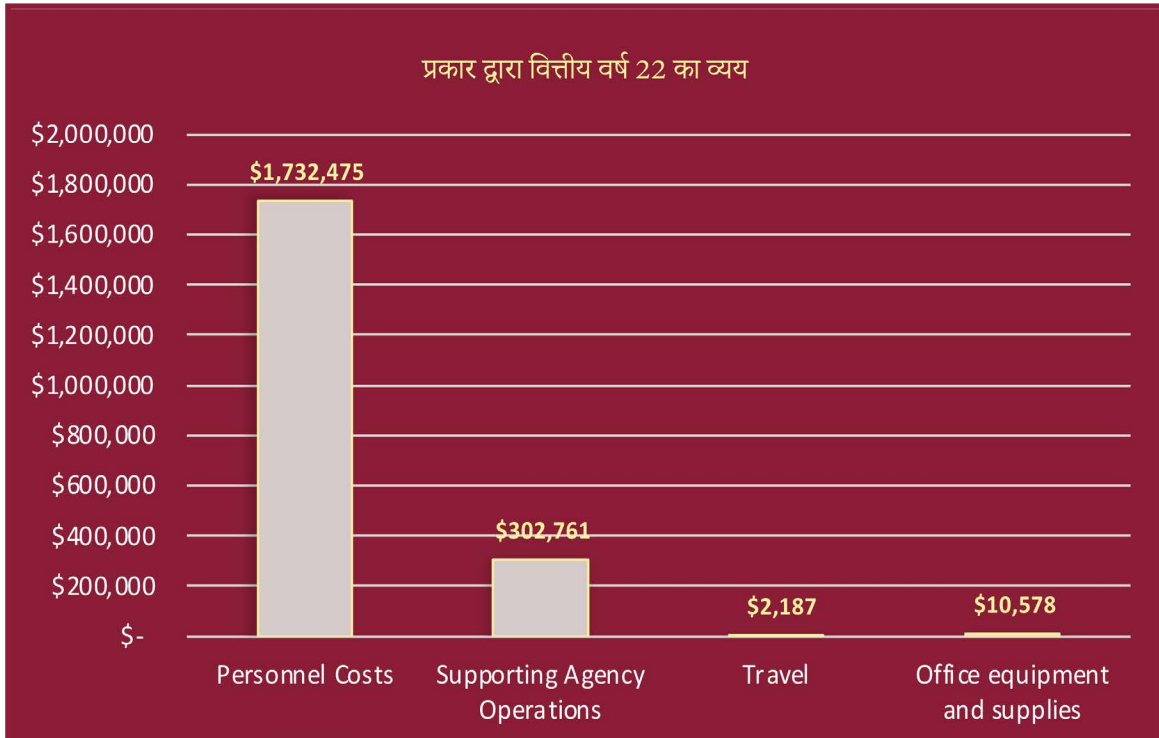


पुनरावर्तक हेडर:मानवाधिकार आयोग ,व-ीय वष 1 2022 वा,षक1 3रपोट

वत्तीय वर्ष द्वारा व्यय



प्रकार द्वारा वत्तीय वर्ष 22 का व्यय



आयुक्त और कर्मचारी*

हमारे आयुक्तों और वरिष्ठ कर्मचारियों की जीवनी संबंधी जानकारी पढ़ने के लिए, कृपया एचआरसी की नई वेबसाइट <https://hrc.illinois.gov>

आयुक्तों का बोर्ड

माननीय मोना नोरएिगा, अध्यक्ष और आयुक्त*
माननीय बारबरा आर. बैरेनो-पास्चल, उपाध्यक्ष और आयुक्त
माननीय रॉबर्ट ए कैटोन, आयुक्त
माननीय एलजाबेथ ए कॉल्सन, आयुक्त
माननीय जेनसि एम. ग्लेन, आयुक्त
माननीय डेमोया आर. गॉर्डन, आयुक्त*
माननीय स्टीफन ए. कौरी II, आयुक्त

* लंबति सीनेट पुष्टिकरण

आयोग के कर्मचारी

ट्रेसी बी फ्लेमिंग, कार्यकारी नदिशक
डेवडि आर लारसन, सामान्य परामर्शदाता
क्लाउडिया पी. ओर्टेगा, मुख्य वित्तीय और मानव संसाधन अधिकारी
माननीय ब्रायन वेथल, मुख्य प्रशासनिक कानून न्यायाधीश
माननीय अझीमा अकरम, प्रशासनिक कानून न्यायाधीश
शंतेला बेकर, प्रशासनिक सहायक I
माननीय वलियिम बोरा, प्रशासनिक कानून न्यायाधीश
लनाडे ब्रजिस, नजिी सचवि
ग्रासयिला डेलगाडो, प्रशासनिक सहायक I
जोसे गालवेझ, कार्यालय प्रशासक III
ब्रसियिा हेरेरा, प्रशासनिक सहायक I
डेनसि हटन, कार्यकारी सहायक III
सामंथा जुड, प्रशासनिक सहायक II
बोनी कमि, सहायक सामान्य परामर्शदाता
माननीय कॅथलीन मैकगी, प्रशासनिक कानून न्यायाधीश
एवेलओ मोरा, सहायक सामान्य परामर्शदाता
जेनफिर नोलेन, सहायक सामान्य परामर्शदाता
टेलर पी पअिरसन, कार्यालय वशिषज्ज II
माननीय माइकल रॉबन्सिन, प्रशासनिक कानून न्यायाधीश
एरिका सेबर्न, सहायक सामान्य परामर्शदाता
जेसिका टोरेस, कार्यालय सहयोगी
क्रिस्टीन वेलनसिकी, प्रशासनिक सहायक I

पूर्व आयुक्त और कर्मचारी

लेडीएड्रा एस टर्नर, उपाध्यक्ष और आयुक्त
केली एम. चुबे, सामान्य परामर्शदाता और एथक्स अधिकारी

*6 दसिंबर, 2022 तक

इलनॉय यातना जांच और राहत आयोग

555 W. Monroe St., Ste. 600-S

शकिगो, IL 60661

(312) 814-1094 फोन

<https://tirc.illinois.gov>

2022 वार्षकि रपिोर्ट

वैकल्पकि/कार्यकारी अध्यक्ष कैथलीन पैटल

कार्यकारी नदिशक रॉबर्ट ओल्मस्टेड

इलनिॉय राज्य यातना जांच और राहत आयोग

इतहास

इलनिॉय राज्य यातना जांच और राहत आयोग ("TIRC") को 2009 में कानून द्वारा शिकागो पुलिस विभाग द्वारा ज़बरदस्ती कबूलनामे (कॉन्फेशन) की समस्या का समाधान करने के लिए बनाया गया था, जो कि शिकागो पुलिस के पूर्व कमांडर जॉन बर्ज से संबंधित थे। महासभा इस तथ्य पर प्रतिक्रिया दे रही थी कि उस युग में दोषी ठहराए गए कई लोगों को बाद में दोषमुक्त कर दिया गया था, और यातना के कुछ दावे जिन्हें उस समय अनदेखा किया गया था, सच साबित हुए थे।

यातना आयोग के कर्मचारी सदस्य यातना के दावों की जांच करते हैं और इसके आठ सदस्यीय, अवैतनिक स्वयंसेवी आयोग को एक सफ़ारिश तैयार करते हैं। यातना आयोग, जो कर्मचारियों की सफ़ारिश से बाध्य नहीं है, यह निर्धारित करता है कि सजा की न्यायिक समीक्षा के लिए यातना के पर्याप्त सबूत हैं या नहीं, या क्या दावा अस्वीकार किया जाना चाहिए। आगे की न्यायिक समीक्षा के लिए किसी दावे को अदालत में भेजने हेतु कम से कम पांच सकारात्मक वोट आवश्यक हैं; इसे अस्वीकार करने के लिए कम से कम चार नकारात्मक वोट आवश्यक हैं।

यदि यातना आयोग को पता चलता है कि न्यायिक समीक्षा के योग्य दावा पर्याप्त रूप से विश्वसनीय है, तो दावे को कुक काउंटी के सर्किट कोर्ट में भेजा जाता है, जहां न्यायाधीश को इस मुद्दे पर सुनवाई करने के लिए नियुक्त किया जाता है कि क्या दोषी व्यक्तियों के कबूलनामे में ज़बरदस्ती की गई थी। यह सजा प्राप्त व्यक्तियों को उचित राहत पाने में सक्षम बनाता है, यदि उन्हें कबूलनामे के कारण दोषी ठहराया गया था जो यातना द्वारा प्राप्त किया गया था - भले ही उनकी अपील और सजा के बाद की नियमित कार्यवाही अन्यथा समाप्त हो जाएगी।

यदि कोई न्यायाधीश फैसला देता है कि स्वीकारोक्ति ज़बरदस्ती की गई थी, तो न्यायाधीश एक नए मुकदमे का आदेश दे सकता है, जिसमें अभियोजन पक्ष को ज़बरदस्त कबूलनामे के उपयोग के बिना प्रतवादी के अपराध को साबित करना होगा।

आयुक्तों को पहली बार 2010 के अंत में नियुक्त किया गया था। यातना आयोग की गतिविधियों में संगठनात्मक और धन संबंधी मुद्दों के कारण देरी हुई। 2012 और 2013 में, यातना आयोग को लगभग 9 महीनों के लिए बिना धन के और स्थगित कर दिया गया था। फिर भी, यातना आयोग ने प्रारंभिक नियमों को अपनाया, कर्मचारियों को काम पर रखा, नशुल्क परामर्शदाता की सहायता प्राप्त की, और दस्तावेजों को प्राप्त करना और दावों की समीक्षा करना शुरू किया। 2013 के अंत में, यातना आयोग ने एक नए कार्यकारी निदेशक और एक कर्मचारी अटॉर्नी को नियुक्त किया, जिन्होंने जनवरी 2014 में काम करना शुरू किया। कार्यकारी निदेशक बैरी मलिन ने जुलाई, 2015 के अंत में इस्तीफा दे दिया और कर्मचारी अटॉर्नी रॉब ओल्मस्टेड ने 20 जनवरी, 2016 को कार्यकारी निदेशक के रूप में उनकी औपचारिक नियुक्तितक अंतरिम कार्यकारी निदेशक के रूप में काम किया।

2016 में, वधायिका और राज्यपाल ने सार्वजनिक अधिनियम 99-688 पारित किया, जिसने यातना आयोग के अधिकार क्षेत्र को व्यापक बनाया और 10 अगस्त, 2019 तक दावा अवधि का विस्तार किया। अधिनियम ने इस आवश्यकता को हटा दिया कि यातना के दावों को बर्ज से संबंधित होना चाहिए, और कुक काउंटी में दोषी किसी भी प्रतवादी को आवेदन करने की अनुमति दी।

2016 में अधिनियम के पारित होने के समय, यातना आयोग के पास लगभग 210 अविवादित दावे शेष थे। हालांकि, लगभग 80 को ही मूल अधिनियम के अधिकार क्षेत्र में माना जाता था। अधिकांश दावे (लगभग 130) नॉन-बर्ज वाले दावे थे जिन्हें ठंडे बस्ते में डाल दिया गया था, जबकि अदालती मामलों ने यातना आयोग के अधिकार क्षेत्र की पहुंच की पुष्टि की थी। यातना आयोग ने अनुमान लगाया था कि उन दावों को उसके नियमों के तहत सारांश बर्खास्तगी के अधीन किया जाएगा। जब, जैसा अनुमान लगाया गया था, इलनिॉय अपीलीय अदालत ने फैसला सुनाया कि वे गैर-बर्ज वाले दावे यातना आयोग के अधिकार क्षेत्र से बाहर थे, और वधायिका और राज्यपाल ने सार्वजनिक अधिनियम 99-688 पारित किया।

इलनिँय राज्य यातना जांच और राहत आयोग जारी

सार्वजनिक अधिनियम 99-688 का तात्कालिक प्रभाव उन 130 दावों को यातना अधिनियम के दायरे में लाना था। अधिनियम ने दावा अवधि को फरि से खोल दिया, और यातना आयोग में जल्द ही नए दावों का अंबार लग गया। वह दावा अवधि 10 अगस्त, 2019 को समाप्त हो गई। 17 नवंबर, 2022 तक, यातना आयोग के पास कुल 448 दावे लंबित थे, दिसंबर की बैठक (बैठक से पहले इस रिपोर्ट के प्रकाशन को प्रेस समय निर्धारित किया गया था) में यह संख्या घटकर 441 होने की उम्मीद थी।

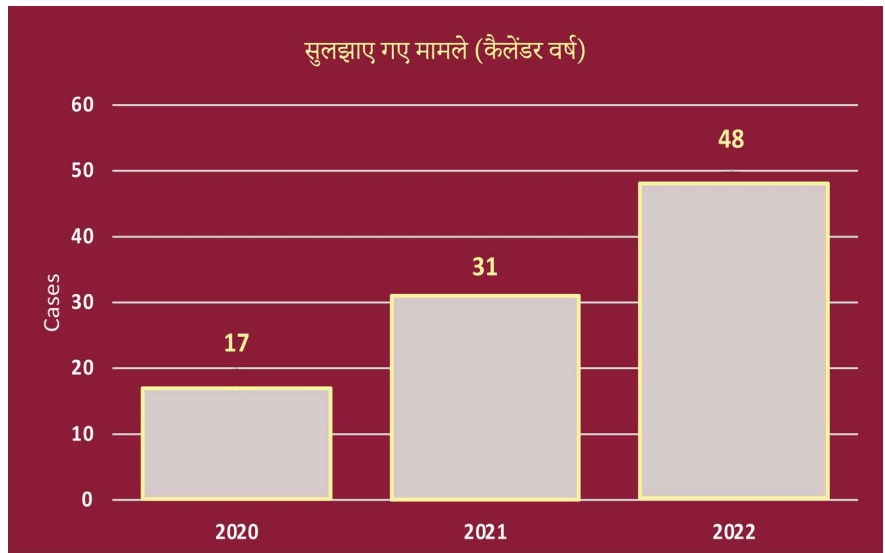
हालिया विकास

दावों की भरमार से निपटने के लिए, यातना आयोग ने वित्त वर्ष 2021 के बजट में बढ़े हुए राशि \$959,200 का अनुरोध किया और प्राप्त किया। दिसंबर, 2020 और जनवरी, 2021 में 5 अस्थायी अनुबंध अटॉर्नी को लाने के लिए नई धनराशि आवंटित की गई, जिन्होंने दावों की जांच पर विशेष रूप से काम करना शुरू किया; अन्य अटॉर्नी दावों की जांच करने और यातना आयोग के निःस्वार्थ भागीदारों (जिन्होंने लगभग 80 दावों की जांच अपने हाथ में ले ली है) को सहायता प्रदान करते हैं और दावेदारों का प्रतिनिधित्व करने के लिए अटॉर्नी की नियुक्ति करते हैं; और दावों की जांच करने और अनुबंध वाले अटॉर्नी की निगरानी के लिए एक अतिरिक्त अटॉर्नी।

प्रारंभिक कैलेंडर वर्ष 2021 का अधिकांश समय नए कर्मचारियों को मानकीकृत जांच के लिए मार्गदर्शन और टेम्पलेट के साथ प्रशिक्षण देने और आईटी दक्षता के साथ TIRC संचालन बढ़ाने में व्यतीत हुआ। पूरी तरह से जांच और अनुसंधान के लिए समर्पित कर्मचारियों को जोड़ने के साथ, मामलों की संख्या बढ़ने लगी। हालांकि, अस्थायी अनुबंध अटॉर्नी

मॉडल के परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में नौकरी छोड़ी, और वित्त वर्ष 2023 में, यातना आयोग ने अनुबंध अटॉर्नी पदों को नियमित कर्मचारी पदों में बदलने के लिए \$1,110,300 तक मामूली बजट वृद्धि की मांग की और प्राप्त किया। रूपांतरण ने अनुभवी कर्मचारियों की अधिक स्थिरता और प्रतिधारण प्रदान किया। 2021 (5 केस अटॉर्नी) की तुलना में कैलेंडर वर्ष 2022 में नियुक्ति में कठिनाइयों और मामले पर कम अटॉर्नी (3) होने के बावजूद भी, मामले के निपटान में नाटकीय रूप से वृद्धि हुई। चौथे अटॉर्नी के कैलेंडर वर्ष 2022 के अंत तक कर्मचारी में शामिल होने की उम्मीद है, और पांचवें बजट वाले मामले के अटॉर्नी को वित्त वर्ष 2023 के अंत से पहले नियुक्त किया जाना चाहिए। संस्था के साथ दूसरा वर्ष पूरा करने वाले TIRC मामले के वकील मामलों की जांच करने में अधिक कुशल थे और अपने

दूसरे वर्ष में औसतन 133% अधिक मामले सुलझाए। मामले की जांच के लिए पूरी तरह से समर्पित कर्मचारियों के दो साल पूरे होने से भी औसत मामला पूरा होने के समय पर अधिक स्पष्टता आई। औसतन, कर्मचारी अटॉर्नी ने मामला सौंपे जाने के 9.5 महीने के भीतर मामलों को पूरा कर लिया, जबकि निःशुल्क अटॉर्नी ने मामलों को पूरा करने में 23 महीने का समय लिया। पूरा होने में लगे लंबे समय अवधि के बावजूद, निःशुल्क सहयोगी यातना आयोग के लिए एक मूल्यवान संपत्ति बने रहे हैं, और कैलेंडर वर्ष 2021 में 43% मामले निपटाए और कैलेंडर वर्ष 2022 में लगभग 50% निपटाए जाने के लिए प्रबंध है।



* प्रत्याशित 2022 मामले सुलझाए गए। 11/11/2022 तक, 40 मामलों का समाधान किया गया।

2022 में, यातना आयोग:

- वर्ष के अंत तक 47 दावों को समाधान करने के लिए 17 नवंबर, 2022 तक तेजी में था - कैलेंडर वर्ष 2021 की तुलना में 52% की वृद्धि, और कैलेंडर वर्ष 2020 की तुलना में 176% अधिक था। TIRC के 2022 के 52 मामलों के लक्ष्य के तहत 47 में से हल किए गए मामलों की अनुमानित संख्या पांच थी। 2023 कैलेंडर वर्ष के लिए TIRC का लक्ष्य 60 समाधान किए गए मामले हैं। यदि यातना आयोग प्रत्याशति मामले नपिटान दरों (जो बढ़ी हुई दक्षता और कम कर्मचारियों का नौकरी छोड़ना को मानता है) को पूरा करता है, तो सभी दावों को अप्रैल, 2029 तक हल किया जा सकता है।
- उपयुक्त होने पर व्यक्तिगत यातना आयोग की बैठकें आयोजित करने और अनुपयुक्त होने पर वर्चुअल बैठकें आयोजित करने के लिए Covid-19 मामले की दरों की नगिरानी करना जारी रखा।
- पब्लिक डिफेंडर के कार्यालय, कुक काउंटी राज्य के अटॉर्नी कार्यालय, पीठासीन कुक काउंटी अपराधिक न्यायालय के न्यायाधीश और स्वयंसेवकों के साथ मिलकर काम किया ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि TIRC द्वारा अदालत में भेजे गए दावेदारों का प्रतिनिधित्व सक्षम वकील द्वारा किया जाए। TIRC को यह पता चलने के बाद शामिल किया गया कि पब्लिक डिफेंडर के कार्यालय ने निर्धारित किया है कि उसके वैधानिक जनादेश ने उसे सजा के बाद की कार्यवाही में TIRC-संदर्भित दावेदारों का प्रतिनिधित्व करने की अनुमति नहीं दी।
- पीपल (राष्ट्र) बनाम जेरोम जॉनसन, 2022 IL ऐप (प्रथम) 201371 के मामले में इलिनॉय कोर्ट ऑफ अपील द्वारा TIRC अधिनियम की इसकी व्याख्या की पुष्टि की गई थी। न्यायालय ने पुष्टि की यातना आयोग के पास उन मामलों पर क्षेत्राधिकार है जहां दावेदारों ने कथित रूप से यातना द्वारा दिए गए कबूलनामों के कारण बना किसी मुकदमे के दोषी करार दिया। न्यायालय ने TIRC अधिनियम की यातना आयोग की व्याख्या की भी पुष्टि की कि कथित रूप से प्रताड़ित कबूलनामों का उपयोग जो किसी प्रतिवादी को मुकदमे में अपने बचाव में पक्ष लेने से रोकता है, किसी दावे की जांच करने के लिए अधिकार क्षेत्र के साथ यातना आयोग को भी प्रभावित करता है। यातना आयोग द्वारा उन व्याख्याओं का समर्थन करने के अतिरिक्त, अदालत ने यह भी फैसला सुनाया कि, जब तक ट्रायल कोर्ट यह नहीं दिखा सकता है कि यातना आयोग अपने फैसले में तथ्यात्मक रूप से गलत था, यातना आयोग द्वारा अदालतों के लिए दावा संदर्भित किए जाने के बाद अदालत को यातना के मुद्दे पर सुनवाई करनी चाहिए।
- इलिनॉय अटॉर्नी जनरल के कार्यालय के माध्यम से दायर किया गया, पूर्व TIRC दावेदार अब्दुल मुहम्मद द्वारा एक अपील में एक अदालत का संक्षिप्त विवरण। यातना आयोग ने दावेदार के समर्थन या विरोध में बहस नहीं की, बल्कि TIRC अधिनियम की अपनी व्याख्या के बचाव में तर्क दिया कि इसका उन मामलों पर क्षेत्राधिकार है जिसमें कथित रूप से प्रताड़ित कबूलनामों में किसी भी तरह से प्रतिवादी को दोषी ठहराया गया है, जबकि ट्रायल कोर्ट का व्याख्या है कि बयान विशेष रूप से अपराध के हर तत्व को स्वीकार करना चाहिए। पीपल (राष्ट्र) बनाम अब्दुल मुहम्मद इलिनॉय अपीलीय न्यायालय में लंबित है।
- इलिनॉय सुप्रीम कोर्ट के एक मामले में कोर्ट-फ्रेड का संक्षिप्त विवरण दर्ज करने के लिए इलिनॉय अटॉर्नी जनरल के कार्यालय के साथ प्रेस के समय पर काम कर रहा था, जो TIRC अधिनियम की व्याख्या करने वाले महत्वपूर्ण नियम बना सकता है। • क्योंकि यह अधिनियम की रूपरेखा को परिभाषित करने के लिए काम करता है, TIRC ने न्यायालय को अपने विचारों से अवगत कराने के लिए कानून की व्याख्या के साथ न्यायालय को प्रदान करना महत्वपूर्ण महसूस किया। वह मामला लंबित रहता है।
- नमिन् प्रतिनिधि मामलों सहित दर्जनों मामलों सुलझाए गए:
 - ❖ **आर्थर एडमन्सन:** यातना को परिभाषित करने वाले अपने पहले के मामलों को संदर्भित करते हुए, यातना आयोग ने निर्धारित किया कि, कुछ परिस्थितियों में, छाती पर मुक्के से मारना यातना हो सकती है, यदि यह आगे शारीरिक शोषण के वैध भय के कारण पर्याप्त मानसिक पीड़ा का कारण होती हो। यातना आयोग ने मामले को आगे की कार्यवाही के लिए अदालत में भेज दिया।

इलनिॉय राज्य यातना जांच और राहत आयोग जारी

- ❖ **दांते ब्राउन :** यातना आयोग ने नरिधारति कयिा क दिावेदार की कुछ हद तक कम हुई मानसकि क्षमता उसकी गरिफ्तारी के लगभग एक दशक बाद तक यातना का दावा करने में उसकी वफिलता को वशि्वसनीय रूप से समझाने के लिए पर्याप्त नहीं थी। यातना आयोग ने फैसला सुनाया कि दिावेदार के ट्रायल अटॉर्नी के नोट्स और यातना आयोग को दिए गए बयानों में ब्राउन ने ट्रायल से पहले यातना का दावा नहीं कयिा था, दिावेदार के बाद के दावे, जसिमें उसने अपने मूल ट्रायल अटॉर्नी को बताया था कि पुलिसि द्वारा उसका शारीरकि शोषण कयिा गया था, की तुलना में अधिकि वशि्वसनीय थे। यातना आयोग ने दावे का खंडन कयिा।

TIRC ने कुल 55 दावों को आगे की कार्यवाही के लिए अदालत में भेजा और 137 दावों को खारजि कर दिया। अन्य 69 दावे या प्रयास कएिे गए दावे दिावेदारों द्वारा वापस ले लिए गए थे या देर से दायर कएिे जाने या अन्य अधिकारिता अदालत के कारण प्रशासनकि रूप से खारजि कर दिए गए थे। TIRC ने कुल 55 दावों को आगे की कार्यवाही के लिए अदालत में भेजा उनमें से:

- 4 की यातना संबंधी सुनवाई हुई और उनके इकबालयिा बयान दबा दिए गए और उन पर से आरोप हटा दिए गए;
- 1 की यातना संबंधी सुनवाई हुई और उनके इकबालयिा बयान दबा दिए गए और ज़बरदस्ती कबूलनामा पेश कएिे बिना फरि से कोशशि की जाएगी;
- 5 पर उनकी सुनवाई से पहले या उसके दौरान, या सुनवाई के फैसले के जारी होने से पहले आरोप हटा दिए गए थे;
- 8 ने अपनी सजा को कम करने के लिए एक याचकिा समझौते पर हस्ताक्षर कएिे;
- 1 की यातना सुनवाई हुई थी जसिने नरिधारति कयिा कि उसका कबूलनामा स्वीकार्य था और उस फैसले के खिलाफ अपील नहीं की;
- 2 की यातना सुनवाई थी जो नरिधारति करती थी कि उनका कबूलनामा स्वीकार्य है और वर्तमान में उन फैसलों के खिलाफ अपील कर रहे हैं;
- 32 अभी भी अपनी यातना या नई रोक प्रतबिंध सुनवाई की प्रतीक्षा कर रहे हैं;
- 1 दिावेदार की जेल में यातना सुनवाई की प्रतीक्षा के दौरान मृत्यु हो गई; और
- 1 दिावेदार को यातना की सुनवाई से वंचति कर दिया गया था, जब एक सर्किट कोर्ट न्यायाधीश ने फैसला सुनाया कि TIRC के पास दावे को अदालत में भेजने का क्षेत्राधिकार नहीं है; वह उस फैसले की अपील कर रहा है।

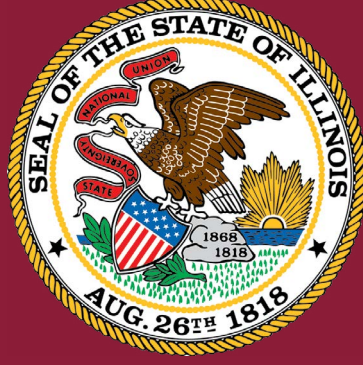
नौ दिावेदारों में से जिनके आरोप हटा दिए गए थे, उनमें से कम से कम पांच को नरिदोष होने का प्रमाण पत्र प्राप्त हुआ है।

यातना आयोग ने एक अन्य दिावेदार के यातना के आरोप से इनकार कयिा, चूंकि TIRC ने दशको पुरानी हत्या में एक और संदिग्धि को फंसाने की मांग की थी, लेकिन जब DNA परीक्षण हुआ तो दिावेदार के खिलाफ लगे आरोप हटा दिए गए थे, और इसी कारण से इसने क्षेत्राधिकार खो दिया था। दिावेदार को बेगुनाही का प्रमाणपत्र भी मलिा, और नए संदिग्धि पर आरोप लगाया गया और उसे 50 साल की जेल की सजा मलिी।

आशा करना

2022 में बढ़े हुए मामलों के नपिटारे के बावजूद, आने वाले वर्ष में TIRC की नपिटान दरों और समग्र संख्या को बढ़ाने के लिए और अधिक कया जा सकता है और कया जाएगा। हालांकि 2022 में प्रताकेस अटार्नी और कुल मामलों की अधिक संख्या हासलि की गई, लेकिन कर्मचारियों की रक्तियों ने यातना आयोग को अपने संसाधनों को अधिकितम करने और अपने मौजूदा बजट को खर्च करने से रोका। 2023 में, यातना आयोग पद रक्तियों को समाप्त करके बजट उपयोग को अधिकितम करने पर केंद्रति है। 2022 में पूरण कर्मचारी उपयोग के साथ, यातना आयोग को उम्मीद है कि मामला नपिटान दर और बढ़ेगा, तथा आयोग कैलेडर वर्ष 2023 में 60 मामलों को हल करने का लक्ष्य नर्धारति कर रहा है।

यातना आयोग का अनुमान है कि 2023 में उसके काम के लिए अन्य संस्थानों से अतरिक्त धन की आवश्यकता नहीं होगी।



इलनीय मानव अधिकार आयोग

<https://hrc.illinois.gov>

शिकागो

160 नॉर्थ लासेल स्ट्रीट,
सुइट N-1000
शिकागो, इलनीय 60601
312-814-6269 फोन

स्प्रीगफील्ड

300 वेस्ट जेफरसन स्ट्रीट,
सुइट 108
स्प्रीगफील्ड, इलनीय 62702
217-785-4350 फोन

TTY/TDD लाइन 866-832-2298

उचित आवास के लिए अनुरोध: इलनीय मानवाधिकार आयोग की सेवाएं इलनीय मानवाधिकार अधिनियम के अनुपालन में वकिलांग व्यक्तियों के लिए सुलभ और उपयोगी हैं। आयोग की किसी भी गतिविधियों में भाग लेने के लिए वकिलांग व्यक्तियों को आवास की आवश्यकता होती है, तो उसे 312-814-6269 या (TTY) 217-557-1500 या HRC.NEWS@illinois.gov पर आयोग वकिलांगता पहुंच समन्वयक से संपर्क करना चाहिए। किसी भी उचित आवास की समीक्षा के लिए आयोग को पांच (5) व्यावसायिक दिनों की आवश्यकता होती है।