

Estado de Illinois
Comisión de Derechos Humanos

La Comisión de Derechos Humanos de Illinois

INFORME ANUAL AÑO FISCAL 2022
(1 de julio de 2021-30 de junio de 2022)

índice de contenido

- 1** sobre la comisión
- 3** carta de la presidenta
- 4** el año en revisión
- 9** descripción general del proceso
- 11** estudio de casos
- 16** ¿Qué sigue? una mirada al futuro
- 17** según los números
- 20** comisionados/as y personal
- 21** comisión de investigación y alivio
contra la tortura informe anual año
fiscal 2022

sobre la comisión

El 6 de diciembre de 1979, la Ley de Derechos Humanos de Illinois ("la Ley"), Secciones 5/1-101 et seq. del Título 775 de los Estatutos Compilados de Illinois (ILCS, por sus siglas en inglés) fue aprobada. Durante más de 43 años, la Ley ha brindado la más amplia cobertura de derechos civiles para los/las ciudadanos/as de Illinois en la historia del Estado. La Ley creó dos agencias administrativas separadas con funciones distintas con respecto a la aplicación de la Ley: el Departamento de Derechos Humanos de Illinois ("el Departamento"), que se encarga de investigar los cargos de discriminación, y la Comisión de Derechos Humanos de Illinois ("la Comisión"), que se encarga de adjudicar las quejas de violaciones de los derechos civiles en las áreas de vivienda, empleo, servicios públicos, educación y acceso al crédito financiero.

La Comisión se dedica a promover la libertad de la discriminación ilegal como se define en la Ley. La Ley prohíbe la discriminación con base en: la edad (40 años o más); la ascendencia; el registro de arrestos (en relación con el empleo); la condición de ciudadanía (con respecto al empleo); el color; los antecedentes penales (con respecto al empleo); la discapacidad (física y mental); la condición familiar (con respecto a las transacciones inmobiliarias); la identidad de género; el estado civil; la situación militar; el país de origen; las órdenes de estado de protección; el embarazo; la raza; la religión; el sexo; la orientación sexual; la baja militar desfavorable; o la autorización de trabajo (con respecto al empleo). La Ley también protege a las personas contra el acoso, el acoso sexual y las represalias.

Nuestra principal responsabilidad es realizar dictámenes imparciales sobre la discriminación ilegal, tal como se define en la Ley.

Autoridades – Comisionados/as

De conformidad con el Artículo 8 de la Ley, la Comisión consta de siete miembros, un/a presidente/a y seis comisionados/as, todos/as designados/as por el gobernador. No podrán formar parte de la Comisión más de cuatro miembros de un mismo partido político. En paneles de tres miembros, los/las comisionados/as revisan las desestimaciones de los cargos de discriminación por parte del Departamento y las objeciones a las Órdenes y Decisiones Recomendadas (ROD, por sus siglas en inglés) presentadas por los/las jueces/juezas de derecho administrativo (ALJ, por sus siglas en inglés) de la Comisión.

Los/las Comisionados/as representan la diversidad del Estado de Illinois en todas sus facetas y deben cumplir con uno de los siguientes requisitos: (1) con licencia para ejercer la abogacía en el estado de Illinois; (2) tener al menos tres años de experiencia como funcionario/a de audiencias en la Comisión; o (3) tener al menos cuatro años de experiencia profesional trabajando para personas o empresas afectadas por la Ley o por leyes similares en otras jurisdicciones, o tratando con ellas.

Operaciones – personal y estructura de la agencia

El personal de la Comisión incluye un/a director ejecutivo/a, quien es nombrado/a por el gobernador. El/la director/a ejecutivo/a supervisa un pequeño personal encargado de apoyar el trabajo de los/las comisionados/as.

Bajo el liderazgo del/de la juez/a presidente/a de derecho administrativo, la Sección de Derecho Administrativo (ALS, por sus siglas en inglés) adjudica las denuncias de discriminación. En estos asuntos, se designa a un/a ALJ para administrar todos los aspectos del caso, desde la audiencia previa y la exhibición de pruebas hasta la decisión sumaria o el juicio. Cualquier evento final da como resultado la creación de una ROD, que puede incluir una determinación de daños cuando un/a demandante recibe fallo favorable. Las partes también pueden participar en conversaciones de conciliación en cualquier momento antes o después de la emisión de una ROD, en las que los/las ALJ pueden participar mediante la solicitud conjunta de las partes.

Bajo el liderazgo del/de la asesor/a legal general, la Oficina de Asesoría Legal General (OGC, por sus siglas en inglés) es responsable de brindar asesoría legal experta y recomendaciones a nuestros/as comisionados/as sobre la aplicabilidad de la Ley en casos específicos, así como también de supervisar un flujo de trabajo bien regulado y con seguimiento estricto para las solicitudes de revisión de desestimaciones y otros asuntos del Departamento que requieren de la participación por parte de los paneles de la Comisión. Además, la OGC brinda orientación al/a la director/a ejecutivo/a sobre cuestiones de política a nivel de agencia, cuestiones éticas, asuntos de personal, solicitudes de registros públicos y legislación propuesta. Los/las asesor/as generales auxiliares apoyan estas y otras funciones de la OGC.

En toda la Comisión, hay un personal diligente de operaciones que apoya eficazmente a nuestros/as comisionados/as, a los ALJ y a los/las abogados/as que prestan servicios en la OGC. El Fiscal de la Comisión/la Oficina del Personal también brindan apoyo administrativo a la Comisión de Investigación y Alivio contra la Tortura (TIRC, por sus siglas en inglés), el cual tiene su propio/a director/a ejecutivo/a, personal, voluntarios/as, y Junta designada. Para mayor información sobre el TIRC, vea a partir de la página 21 de este informe o consulte su sitio web en: <https://tirc.illinois.gov/>

carta de la presidenta

6 de diciembre de 2022

Honorable JB Pritzker, gobernador
Miembros de la Asamblea General de Illinois
Ciudadanos/as de Illinois

Es un honor presentar este Informe anual para el año fiscal 2022 e intentar capturar el increíble trabajo realizado en la promoción y protección de los derechos civiles, según lo define la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

El compromiso del gobernador Pritzker y el vicegobernador Stratton con la protección de nuestros derechos civiles se evidencia con la creación de la Oficina de Equidad y su apoyo a la Comisión y a nuestra agencia hermana, el Departamento de Derechos Humanos de Illinois. Agradecemos el trabajo de la Asamblea General de Illinois para ampliar las protecciones otorgadas por la Ley durante el año fiscal, sobre el cual leerá más en este informe.

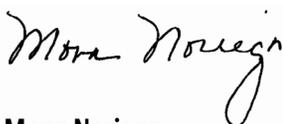
Nos emociona el reciente nombramiento del comisionado Gordon por parte del gobernador Pritzker, quien trabaja con el comisionado Kouri en la oficina de Springfield de la Comisión. Nos despedimos con tristeza y le agradecemos a la comisionada Turner por su servicio; además, felicitamos a la comisionada Barreno-Paschall por su papel adicional como vicepresidenta. En este documento se incluye información adicional sobre cambios en el personal.

En las siguientes páginas, obtendrán más información sobre cómo la Comisión se ha adaptado a la pandemia y se ha basado en sus lecciones para mejorar las operaciones e identificar nuevas formas de cumplir con nuestras obligaciones públicas. Eso se ha traducido en adoptar reglas permanentes sobre la presentación electrónica y un mayor uso de la mediación, como dos ejemplos importantes.

La pandemia también nos obligó a hacer un mejor uso de la tecnología con respecto a nuestros esfuerzos de divulgación. En el punto más fuerte de la pandemia de COVID-19, el alcance se limitó a presentaciones en línea. Como hemos dominado la tecnología, ahora ofrecemos presentaciones en línea y, a medida que el público se sienta más cómodo, en persona. En todo el estado, se han realizado presentaciones para estudiantes universitarios, estudiantes de pregrado y derecho, en ferias comunitarias y para inmigrantes recién llegados en su lengua materna español. El número de presentaciones en el período del informe ha aumentado significativamente y tenemos que agradecer a la vicepresidenta Barreno-Paschall por ello.

Me gratifica servir como presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de Illinois y es un honor trabajar con mis colegas que se desempeñan como comisionados/as. Estoy especialmente agradecida por la oportunidad de trabajar con el director ejecutivo Fleming, quien es directamente responsable de las muchas mejoras en la Comisión sobre las que leerá a continuación. Finalmente, agradezco al personal de la Comisión, que trabaja incansablemente y está comprometido a hacer cumplir la Ley de Derechos Humanos de Illinois. Tenemos mucho trabajo por delante, pero me motivan todos los cambios y mejoras realizados en 2022 que leerá en este informe.

Atentamente,



Mona Noriega
Presidenta

el año en revisión

Durante el año pasado y con gran intencionalidad, la Comisión ha trabajado para ser un excelente administrador de la Ley y, para abordar las quejas que se presentan ante nuestros/as comisionados/as y ALJ, en colaboración con nuestras agencias asociadas en todo el gobierno de Illinois, de la manera más precisa y oportuna como es posible. Si bien el objetivo sigue siendo ser perfectos en todo, la métrica es el progreso, y de esto hay pruebas sustanciales.

La Ley de Derechos Humanos de Illinois: En evolución con Illinois

La labor de la Comisión comienza con la Ley misma. Durante el año fiscal 2022, la Asamblea General de Illinois adoptó varias enmiendas a la Ley, que fueron promulgadas por el gobernador. Estas actualizaciones reflejan la naturaleza evolutiva de la Ley y ayudan a mantener su preeminencia como protección estatal contra la discriminación.

El 29 de junio de 2022, el gobernador JB Pritzker promulgó la Ley para la creación de un lugar de trabajo abierto y respetuoso para el cabello natural (CROWN, por sus siglas en inglés). El estatuto modifica la Ley ampliando la definición de "raza" para incluir "rasgos asociados con la raza, incluidos, pero sin limitarse a la textura del cabello y peinados protectores como trenzas, rizos y rulos" con el fin de combatir la discriminación ilegal. La definición modificada se aplica a todas las áreas cubiertas por la Ley, incluido el empleo, la vivienda, la educación, el acceso al crédito y los servicios públicos.

En el pasado, las percepciones negativas de peinados, como trenzas, rastas y rulos, que tradicionalmente usaba la comunidad negra generaron una discriminación injusta en todas las industrias. Estos peinados tienen un gran significado histórico en la comunidad negra y, a menudo, sirven como una forma de proteger o recoger cómodamente el cabello. Illinois se une a otros 18 estados en la adopción de una ley que prohíbe la discriminación por este motivo. La Ley CROWN entra en vigor el 1 de enero de 2023.

El gobernador Pritzker también promulgó un proyecto de ley que agrega la "fuente de ingresos" como una clase protegida en las transacciones inmobiliarias, en virtud del artículo 3 de la ley. Esta enmienda define la fuente de ingresos como la manera legal en la que una persona se mantiene a sí misma y a sus dependientes y clasifica como una violación de los derechos civiles discriminar en la selección de viviendas en función de esos ingresos. Las personas con discapacidades, las que califican para vales de vivienda y las personas mayores con ingresos de jubilación han mencionado su fuente de ingresos como una de las razones por las que se les niega la vivienda y, como resultado, muchas de estas poblaciones vulnerables han tenido dificultades para encontrar viviendas seguras y asequibles. La Ley entra en vigor el 1 de enero de 2023.

Nuevo liderazgo: nuevo enfoque

Durante el año fiscal 2022, se identificaron nuevos/as líderes experimentados/as y dedicados/as tanto para la ALS como para la OGC. Junto con los cambios generados en el año fiscal 2021, estos/as líderes reflejan un equipo de alta gerencia completamente nuevo para la Comisión desde 2020.

Este nuevo equipo ha analizado todos los aspectos de las operaciones de la agencia. Hemos aplicado nuevas ideas, nuevas tecnologías y, quizás lo más importante, la voluntad de hacer las cosas de manera diferente (si se justifica) con el objetivo de brindar un mayor acceso y celeridad a quienes comparecen ante la Comisión.

Sección de Derecho Administrativo

Durante el año fiscal, la ALS ha realizado numerosas mejoras en sus procesos de trabajo. En parte, estas mejoras se llevaron a cabo con el apoyo de nuestros/as socios/as en la Oficina de Excelencia Operacional, que forma parte del Departamento de Servicios de Administración Central, y fue posible gracias a la preparación de un "Mapa de Flujo de Valor del Estado Actual" de la ALS. En el transcurso de varias semanas, analizamos cada componente de cómo funcionaba la ALS para comprender y esquematizar cada paso dado desde que se presenta una queja hasta que se completa la causa. Entonces nos hicimos una pregunta fundamental: ¿Lo que estamos haciendo es necesario y agrega valor para el personal o para los litigantes en la ALS?

Presentamos algunos ejemplos de las mejoras implementadas en el período de este informe:

- Publicación en el sitio web de la Comisión de una "Lista de verificación para conferencias de acuerdos judiciales", que es un resumen simple de los pasos que los/las litigantes deben seguir para solicitar y participar en conferencias de acuerdos judiciales.
- Desarrollo de un certificado de servicio mediante el cual el personal de la ALS entrega copias de ciertos alegatos al Departamento. Estos alegatos incluyen mociones para desestimar, mociones para decisión sumaria y mociones para enmendar, que son requeridas por las reglas procesales de la Comisión para ser notificadas al Departamento. Cuando un/a litigante olvida o inadvertidamente no entrega al Departamento una copia de uno o más de los alegatos anteriores, la ALS utiliza el nuevo certificado de notificación para garantizar que la notificación al Departamento se perfeccione, momento en el que nuestros/as jueces/juezas de derecho administrativo pueden dictaminar sobre las mociones de manera oportuna, en lugar de exigir a las partes que vuelvan a notificar dichas mociones meses después de que se presenten, si dicha notificación no se realizó en el momento de la presentación.
- Enmienda del formulario de "Notificación de Audiencia" requerido por la ley, que suministra información a los/las litigantes sobre sus "audiencias iniciales" en casos de la Comisión (ya sean en Springfield o en Chicago).
- Corrección y actualización de la plantilla estándar de "Denunciante de violación(es) de derechos civiles" para uso de los/las litigantes quienes deseen presentar sus propios casos ante la ALS. Anteriormente, nuestro formulario estándar de quejas requería que los/las litigantes certificarán ante notario/a sus alegatos iniciales (es decir, sus quejas); esto representaba un obstáculo administrativo para las partes pro se que no tenían acceso inmediato a servicios notariales (no ofrecidos por la Comisión). Ahora, el/la litigante que comparece ante la Comisión para presentar una denuncia en su propio nombre ya no necesita llevarla ante un/a notario/a público/a. En cambio, el/la denunciante puede certificar "bajo pena de perjurio" que los asuntos contenidos en la denuncia son verdaderos (al leal saber, información y entender del/de la denunciante).
- Auditoría de la base de datos disponible de decisiones finales emitidas durante las últimas dos décadas para garantizar que todas las decisiones estén disponibles para los/las litigantes, no solo en el sitio web de la Comisión, sino también en LEXIS-NEXIS bajo el título "ILHUM" (Comisión de Derechos humanos de Illinois [ILHUM, por sus siglas en inglés]) Ahora bien, tanto los/las litigantes pro se como los/las abogados/as tienen dos fuentes disponibles para obtener importantes precedentes y otras opiniones autorizadas de la Comisión en el proceso de redactar alegatos y presentar argumentos ante la ALS.

Al principio de la pandemia, la Comisión adaptó sus procesos para incorporar reuniones virtuales a sus capacidades. La capacidad de hacer la transición entre celebrar muchas de nuestras audiencias de condición en persona a realizarse en línea ha sido muy valiosa tanto para los/las litigantes como para nuestros/as ALJ. Ahora, esta capacidad se ha convertido en un componente permanente de nuestra práctica y ha sido recibida con entusiasmo por casi todas las partes.

Durante el año fiscal 2022, la Comisión logró llenar múltiples vacantes en la ALJ. Tener un personal más adecuado nos permitió retomar un ritmo más normal de los procedimientos. De hecho, en el año fiscal 2022, realizamos 121 % más de audiencias públicas que en el año anterior.

En abril de 2022, la ALS reanudó su práctica ya discontinuada de ofrecer conferencias de acuerdos judiciales en casos pendientes ante nuestros/as jueces/as de derecho administrativo. Una conferencia de acuerdo judicial, que es una forma de mediación asistida por un tribunal, permite a las partes solicitar ayuda de la Comisión para negociar y resolver su disputa sin necesidad de mayor litigio. Estos procedimientos se llevan a cabo "extraoficialmente" y están guiados por una Orden Permanente para las Conferencias de Acuerdo Judicial. Para leer la orden permanente sobre las Conferencias de Acuerdo Judicial, visite nuestra nueva página web en <https://hrc.illinois.gov>.

En virtud de la orden permanente, las partes de los casos de la Comisión pueden solicitar conjuntamente una conferencia de acuerdo judicial en cualquier momento. Cuando se recibe una solicitud, el/la juez/a presidente/a de derecho administrativo asigna un/a ALJ para que actúe como el/la "ALJ conciliador/a" (es decir, el/la mediador/a) para trabajar con las partes con el fin de resolver su caso.

Para garantizar que los asuntos planteados en una conferencia de acuerdo judicial no afecten posteriormente la presentación de pruebas o testimonios en casos que no se concilian, la Orden Permanente garantiza que el/la ALJ conciliador/a sea una persona diferente del/de la ALJ asignado/a para conocer el caso. De esta manera, el/la ALJ asignado/a no se verá influenciado/a ni afectado/a por los esfuerzos de las partes por brindar una evaluación franca y seria de las fortalezas y debilidades de sus casos.

Además, de conformidad con las Reglas de Evidencia de Illinois, la decisión de una parte de ofrecer o posiblemente aceptar una determinada cantidad para resolver un caso en una conferencia de acuerdo judicial no podrá ser utilizada como prueba en un juicio para probar la responsabilidad en cuestiones en disputa. Por esta razón, la ALS cree que ofrecer la opción de una conferencia de acuerdo judicial es una de las mejores formas de fomentar un diálogo productivo en un caso, al tiempo que se salvaguarda el derecho al debido proceso que gozan todas las partes que comparecen ante la Comisión.

Al momento de escribir este informe, las conferencias de acuerdos judiciales han estado disponibles para los/las litigantes en la Comisión durante aproximadamente seis meses. Durante ese período, decenas de casos han solicitado y se han sometido a conferencias de acuerdo judicial, la mayoría (casi el 85 %) ha llegado a una resolución negociada que fue aceptable para todas las partes. Estos acuerdos ayudan a las partes a acelerar la resolución del caso y evitar los costos de una audiencia pública..

Oficina de Asesoría Legal General

Además de brindar asesoramiento legal lógico y sustentado a nuestros comisionados y al equipo de alta gerencia, la OGC desempeña un papel fundamental en la gestión de la solicitud de revisión.

Esta gestión estaba lista para ser mejorada en 2018, cuando se identificó una acumulación de más de 2500 casos, y parte de este número se acumulado por más de 10 años.

Ese retraso se resolvió hace mucho tiempo y la OGC ahora utiliza su sistema de gestión de casos para monitorear y rastrear el expediente de solicitud de revisión; esto trajo como resultado que la mayoría de dichos casos sean considerados por un panel de la Comisión antes de cumplir un año de su presentación. La OGC usa el mismo sistema para monitorear el expediente de impugnaciones a la decisión de un/a ALJ.

En el informe del año pasado, reseñamos la implementación del primer sistema actualizado de gestión de casos de la Comisión en más de 20 años. Además, señalamos nuestra intención de aprovechar ese trabajo mediante la implementación de una plataforma de presentación electrónica para crear una fácil presentación en línea de documentos y alegatos, para reducir el procesamiento y el almacenamiento de papel, para disminuir los costos de envío y mejorar el análisis de datos. Para lograr este compromiso, la OGC realiza el mapeo y la documentación de las diversas funciones comerciales de la Comisión en conjunto con el Departamento de Innovación y Tecnología (DoIT, por sus siglas en inglés) para crear un perfil que informará y guiará la construcción del futuro sistema de presentación electrónica. La Comisión y el DoIT investigarán posibles soluciones de presentación electrónica para determinar su compatibilidad con las necesidades funcionales, técnicas y operativas de la Comisión.

La OGC también desempeñó un papel fundamental durante el período del informe en la actualización de las reglas administrativas de la Comisión para codificar las acciones tomadas en el punto más fuerte de la pandemia y para formalizar nuestra capacidad de aceptar presentaciones electrónicas. Esta nueva autoridad permite al público acceder a la Comisión más fácilmente a través de un dispositivo móvil o una computadora, incluida la presentación de nuevos casos en la Comisión. También aumenta la rapidez y la eficiencia con la que el personal de la Comisión puede procesar los casos. Otro deber vital del gobierno es operar éticamente. La OGC continúa gestionando nuestro cumplimiento con todos los requisitos de informes de ética tanto para nuestro personal habitual como para nuestro personal designado por el gobernador. Además, la OGC respondió oportunamente a todas las solicitudes de información de la agencia realizadas de conformidad con la Ley de Libertad de Información de Illinois.

En toda la Comisión, con el liderazgo de la OGC, hemos trabajado en estrecha colaboración con la Oficina del Gobernador para difundir información y apoyo a todos aquellos que tienen un dominio limitado del inglés u otras necesidades de acceso al idioma. Además de las traducciones existentes al español, polaco y chino modificado, hemos comenzado a traducir documentos clave de la agencia al hindi y al tagalo; hemos actualizado nuestro número de teléfono TTY/TDD e introducido la capacidad de chat TTD para personas sordas y con dificultades auditivas; también hemos puesto a disposición apoyos lingüísticos específicos para quienes participan en procedimientos judiciales aquí en la Comisión.

En toda la agencia, este fue un año especialmente importante para la Comisión. Implementamos un requisito de capacitación sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Acceso (DEIA, por sus siglas en inglés) para todo el personal y completamos nuestro primer informe sobre los logros hasta la fecha en este espacio.

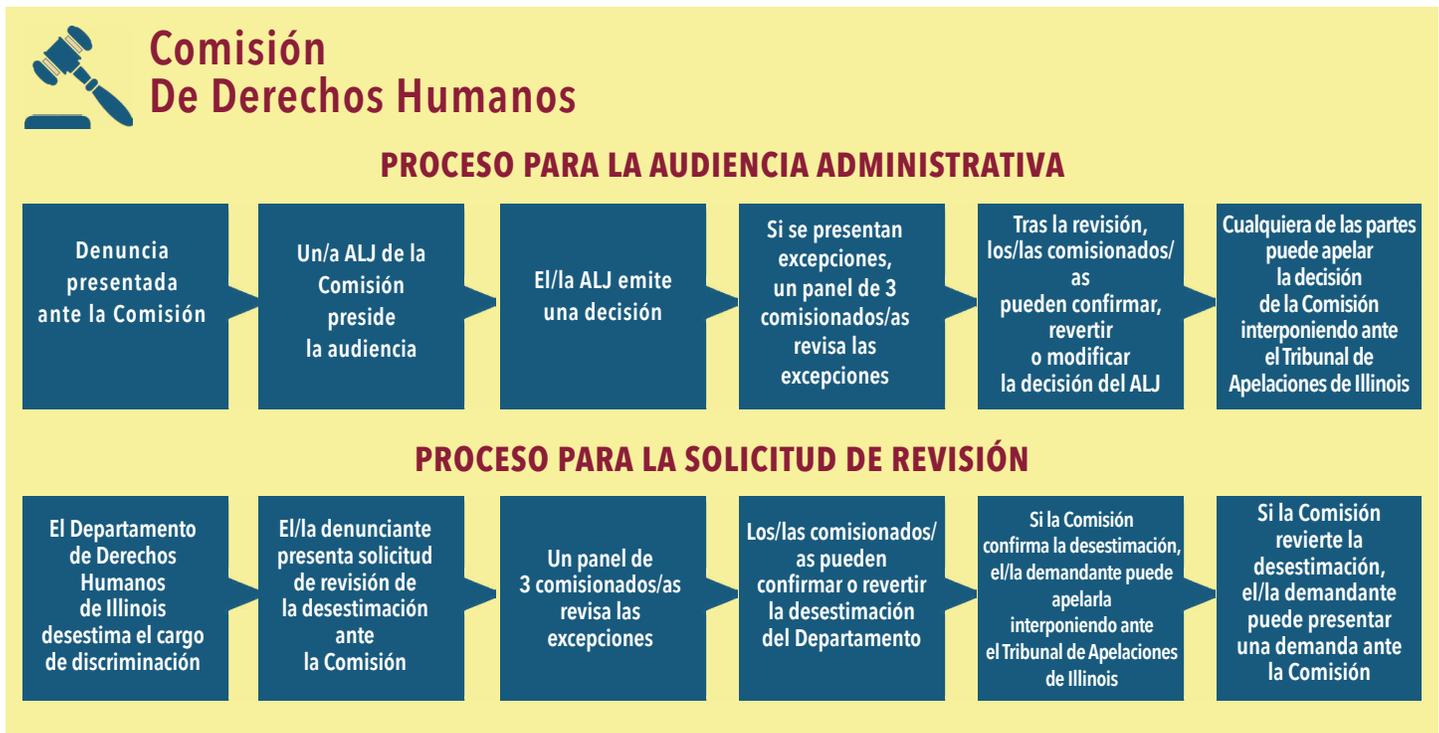
La OGC ha apoyado las iniciativas de divulgación dirigidas por nuestros/as comisionados/as. Durante el período del informe, la Comisión participó en varios eventos de divulgación. En estos eventos participaron escuelas primarias, institutos universitarios y universidades, así como organizaciones sin fines de lucro en todo el estado e involucraron tanto a los/las comisionados/as como al personal de la agencia que compartieron información sobre la Comisión y la Ley. La Comisión se asoció felizmente con nuestros/as colegas del Departamento en varias de estas actividades. También continuamos difundiendo nuestro Boletín Trimestral y presentando nuestra serie de programas de educación legal continua "Lunch and Learn" (Almuerzo y Aprende), los cuales brindan información precisa y valiosa sobre la Ley y temas relacionados con los derechos civiles para el público en general y los/las abogados/as en ejercicio del estado de Illinois. Como parte de nuestra serie Lunch and Learn, los/las abogados/as de Illinois también reciben crédito de educación legal continua gratuita para cumplir con sus mandatos de desarrollo profesional.

Además, la OGC continúa reclutando y supervisando a pasantes de facultades de derecho a través de nuestro programa de becas Edward Coles, en línea con el compromiso de la agencia de educar y apoyar a la próxima generación de abogados/as. Durante el verano de 2022, la OGC recibió a cinco estudiantes de derecho de varias escuelas del mediooeste de Estados Unidos. Enfocados en la investigación y redacción legal, nuestros/as pasantes participaron en reuniones de panel y en la capacitación del personal de la Comisión, y redactaron material para nuestro boletín trimestral.

También reubicamos nuestra oficina de Chicago, que estuvo en el Centro James R. Thompson, su hogar por casi 40 años. La Comisión ahora tiene sus oficinas, recientemente renovadas, en el edificio Michael A. Bilandic en 160 North LaSalle Street y estamos completamente accesibles al público por teléfono, chat, correo electrónico o en persona.

descripción general del proceso

Hay dos procesos principales de la Comisión: el proceso de audiencia administrativa y el proceso de solicitud de revisión. El siguiente gráfico proporciona una breve descripción de alto nivel de los pasos clave en ambos procesos. Nuestra página web presenta cuantiosos detalles adicionales, preguntas frecuentes y guías en varios idiomas para las personas interesadas en conocer el proceso o aprender más sobre nuestro trabajo. Si bien el personal de la Comisión no puede brindar asesoramiento legal a los/las demandantes o a los/las demandados/as, están disponibles para brindar orientación general por teléfono, correo electrónico o en persona.



Proceso para la Audiencia Administrativa (Sección de Derecho Administrativo)

- El Departamento o el/la denunciante presenta una demanda ante la Comisión.
- Un/a ALJ preside la audiencia.
- Luego de la audiencia y la presentación de escritos, el/la ALJ emite una decisión por escrito. Las partes del caso pueden solicitar una conferencia de acuerdo judicial en cualquier momento antes que el/la ALJ emita la decisión por escrito.
- Cualquiera de las partes puede presentar excepciones a la decisión del/de la ALJ para su revisión por un panel de tres comisionados/as.
- El panel de comisionados/as puede confirmar, revertir o modificar la decisión del/de la ALJ
- Cualquiera de las partes puede apelar la decisión de la Comisión interponiéndola ante el Tribunal de Apelaciones de Illinois.

Proceso para la Solicitud de Revisión (Oficina de Asesoría Legal General)

- El Departamento desestima el cargo de discriminación.
- El/la denunciante presenta solicitud de revisión de la desestimación ante la Comisión.
- Un panel de tres comisionados/as revisa la desestimación del Departamento.
- El panel de comisionados/as puede confirmar o revertir la desestimación.
 - ❖ Si la Comisión confirma la desestimación, el/la demandante puede apelar interponiéndola ante el Tribunal de Apelaciones de Illinois.
 - ❖ Si la Comisión revierte la desestimación, el/la demandante puede presentar una demanda ante la Comisión.

estudio de casos

Como parte del trabajo de la Comisión, las decisiones tomadas por nuestros/as comisionados/as y ALJ se publican en nuestra página web para el acceso del público y en plataformas de investigación legal como LEXIS-NEXIS.

Las siguientes páginas contienen una pequeña selección de casos y temas que han sido abordados recientemente en la Comisión.

En los procedimientos de derecho administrativo, la parte agraviada se denomina demandante, y en los asuntos de solicitud de revisión, la parte agraviada se denomina solicitante. Para otras definiciones de términos comúnmente utilizados en los procedimientos de la Comisión y mayores detalles sobre alguna de las decisiones aquí presentadas, visite nuestra nueva página web en <https://hrc.illinois.gov>.

Estudio de caso: Moutray contra la Autoridad de Vivienda del Condado de White

ALS N.º 19-0020,

2021 ILHUM LEXIS 163 (10 de agosto de 2021)

Este caso se centró en la cuestión de qué debe demostrar un/a denunciante para establecer que él o ella tiene una discapacidad según lo establecido por la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

El Demandante afirmó que su enfermedad de las arterias coronarias fue la razón de su despido, por lo que alegó que el Demandado lo había discriminado con base en una discapacidad. En respuesta a este cargo, el Demandado argumentó que el Demandante nunca había mencionado su enfermedad de las arterias coronarias a ninguno de sus supervisores antes del despido; agregó que incluso si lo hubiera hecho, su enfermedad no era una condición calificada que llegara a nivel de discapacidad bajo la Ley de Derechos Humanos.

Durante una audiencia pública, el Demandante nunca declaró (ni se le preguntó) si padecía de la enfermedad de las arterias coronarias. El demandante tampoco presentó ninguna prueba independiente para corroborar la existencia de dicha enfermedad ni la naturaleza o totalidad de su condición. Por lo tanto, el ALJ recomendó que se desestimara la demanda con perjuicio basado, en parte, en que el Demandante no estableció una condición clasificada según lo establecido por la Ley de Derechos Humanos.

Al rechazar las excepciones del Demandante y confirmar el fallo del ALJ, la Comisión concluyó que el Demandante necesitaba suministrar un testimonio médico pericial en la audiencia pública para establecer no sólo la existencia del diagnóstico de enfermedad de las arterias coronarias, sino también el margen suficiente de prueba necesario para confirmar que su diagnóstico calificó como una discapacidad según lo establecido por la Ley, todo esto debido a que la enfermedad de las arterias coronarias no es una aflicción evidentemente obvia, y debido a que el Demandado había cuestionado el argumento de que el Demandante tuviese una discapacidad calificada según la Ley de Derechos Humanos.

Por lo tanto, el argumento sin base del Demandante de que tenía una discapacidad calificada no fue suficiente para establecer un caso *prima facie* de discriminación por discapacidad según lo establecido por la Ley de Derechos Humanos.

Estudio de caso: Cacho contra El Sistema de Salud de Condado de Cook

ALS N.º 19-0241(C)

2022 ILHUM LEXIS 175 (5 de abril de 2022)

Este caso consideró si una amonestación verbal o escrita entregada a un empleado por parte de un supervisor es suficiente para satisfacer la definición legal de un "acto adverso" de discriminación ilegal según lo establecido por la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

La demandante alegó que recibió tres amonestaciones laborales por su país de origen. La parte demandada argumentó que dicha acción no podía ser una forma de discriminación, ya que la Demandante no podía demostrar que una amonestación (verbal o escrita) fuera un "acto laboral adverso".

La Comisión ha mantenido históricamente que las "advertencias" laborales, sin más, no son lo suficientemente invasivas ni graves como para constituir acciones laborales "adversas". Por ejemplo, una advertencia verbal ha sido considerada como insuficiente para constituir una acción adversa. De lo contrario, un empleador podría ser llevado a juicio cada vez que sugiera formas en que un empleado mejore su desempeño. Esto también podría aplicarse a cualquier esfuerzo por amonestar el mal comportamiento.

Aquí, la Demandante no dejó de percibir ningún pago producto de sus amonestaciones, ni fue desmejorada, reasignada ni suspendida por ello. Por consiguiente y sin consecuencias fundamentalmente adversas, las amonestaciones emitidas a la Demandante no constituyeron acciones "adversas" y el Demandado no puede ser considerado responsable de discriminación bajo este argumento. A los efectos de la Ley de Derechos Humanos, las acciones laborales adversas incluyen elementos como la contratación, la negación de promociones, la reasignación a un puesto con responsabilidades laborales significativamente diferentes o una acción que cause un cambio sustancial en los beneficios. Las amonestaciones (por sí solas) no son suficientes para calificar como una cuestión de derecho.

Estudio de caso: Wilk contra Vill. of Buffalo Grove

ALS N.º 19-0358

2022 ILHUM LEXIS 78 (3 de junio de 2022)

El demandante trabajó para el demandado (un departamento municipal de obras públicas) por más de 14 años. El demandado emplea a varios trabajadores de mantenimiento como apoyo para sus operaciones; estos deben trabajar horas extras para garantizar que las situaciones de emergencia (como rupturas de tuberías de agua y accidentes relacionados con el clima) se aborden de manera rápida y eficiente.

Después de aceptar un nuevo puesto con el Demandado como "trabajador de mantenimiento II", el Demandante informó al Demandado que estaba siendo tratado por un trastorno de estrés postraumático, lo que requería que tomara un permiso de ausencia amplio y un permiso adicional contemplado en la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés).

A medida que se acercaba la fecha de vencimiento de la licencia contemplada en la FMLA del Demandante, el Demandado se puso en contacto con él para averiguar cuándo se le permitiría volver a trabajar y si necesitaría alguna adaptación razonable para realizar

su trabajo, cuando regresara. El demandante no se reincorporó a sus labores en la fecha prevista de regreso y, en cambio, anunció, con la documentación de su médico, que su permiso amplio (es decir, el permiso que no es por la FMLA) tendría que reanudarse y extenderse indefinidamente. El demandante no sugirió ninguna adaptación razonable que le permitiera realizar el trabajo como trabajador de mantenimiento II.

Después de varios meses de permiso extendido, no según la FMLA, el Demandado intentó conversar con el Demandante para determinar cómo podría regresar al trabajo. El demandante sugirió un horario restringido de medio tiempo que no requería que trabajara horas extras. El Demandado rechazó esta sugerencia, señalando que las horas extras eran una función esencial del puesto de trabajador de mantenimiento II. El Demandado informó además al Demandante que ya no podía mantener su puesto vacante debido a las necesidades comerciales.

Como consecuencia de que el Demandante informara al Demandado que no podría aceptar de forma permanente ningún puesto que le exigiera trabajar horas extras obligatorias, el Demandado cesó la condición de empleo del Demandante debido a su incapacidad para realizar una función esencial de su trabajo. Por lo tanto, el Demandante presentó una queja contra el Demandado, alegando que fue víctima de discriminación por discapacidad en virtud de la Ley de Derechos Humanos de Illinois debido a que el Demandado no le otorgó una adaptación razonable.

El juez de derecho administrativo asignado emitió una decisión sumaria a favor del Demandado y concluyó que el Demandante no podía probar que estaba "discapacitado" como se define ese término en la Ley de Derechos Humanos. Según el estatuto, el término "discapacitado" se aplica a una persona calificada que puede desempeñar las funciones esenciales de un puesto con o sin adaptaciones razonables. En este caso, el Demandante no solicitó ninguna adaptación razonable que le permitiera trabajar horas extras obligatorias, que era una función esencial del puesto de trabajador de mantenimiento II, según determinación del Demandado. Considerando que la Ley de Derechos Humanos no obliga a un empleador a eliminar componentes esenciales de un trabajo para acomodar a un empleado discapacitado, el Demandado tenía derecho a despedir al Demandante porque carecía de la capacidad (con o sin una adaptación razonable) para cumplir una tarea del puesto de trabajador de mantenimiento II (es decir, la capacidad de trabajar horas extras obligatorias).

Este caso sirve como excelente ejemplo de lo que un empleado debe presentar para comprobar que él o ella está "discapacitado" como se define ese término en la Ley de Derechos Humanos. También tipifica la defensa principal que ciertos empleadores podrían utilizar para justificar despidos en los casos en que una adaptación razonable no permite que un empleado realice un componente esencial de su trabajo.

Estudio de caso: En relación con Solicitud de Revisión por: Mark Sanders

ALS N.º 22-2047

2022 ILHUM LEXIS 100 (26 de agosto de 2022)

El Solicitante alquiló un apartamento en un gran complejo de varios edificios. Luego, presentó una acusación de discriminación ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois, argumentando que el arrendador lo sometió a términos y condiciones desiguales relacionados con los bienes raíces debido a su raza negra. El Departamento desestimó la acusación por falta de pruebas sustanciales y el Solicitante presentó una solicitud de revisión ante la Comisión.

Primero, el Solicitante argumentó que el arrendador lo sometió a términos y condiciones desiguales cuando instaló parrillas para asar comunes para uso de los inquilinos, porque estas quedaban lejos de su apartamento, lo que hacía que su uso fuera poco práctico para él, y quedaba más cerca de los apartamentos de quienes no eran negros. La Comisión concluyó que el Solicitante no estableció un caso *prima facie* de discriminación porque no presentó evidencia de que los términos y condiciones originales del alquiler fueron alterados por la ubicación de las parrillas. Además, el Solicitante no ofreció pruebas de que el arrendador diese un trato más favorable a aquellos inquilinos en ubicaciones similares, pero de una clase protegida diferente a la del Solicitante.

Luego, el Solicitante argumentó que el arrendador lo sometió a términos y condiciones desiguales al no ayudarlo a obtener asistencia para el alquiler posterior a haber quedado desempleado. Sin embargo, la investigación del Departamento reveló que el arrendador ayudó o intentó ayudar al Solicitante con las solicitudes de asistencia de alquiler, y que el Solicitante recibió asistencia o se le negó debido a factores que el arrendador no podía controlar. Adicionalmente, el Solicitante no ofreció pruebas de que el arrendador ofreciera más asistencia a aquellos inquilinos en ubicaciones similares, pero de una clase protegida diferente a la del Solicitante.

La Comisión sostuvo la desestimación del cargo de discriminación del Solicitante.

Estudio de caso: En relación con Solicitud de Revisión por: Benjamin Park:

ALS N.º 22-0129

2022 ILHUM LEXIS 159 (11 de octubre de 2022)

El Solicitante era un agente especial de la policía estatal de Illinois en la unidad de fraude a Medicaid. Él presentó una acusación de discriminación ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois, argumentando que el Empleador lo sometió a discriminación por discapacidad. El Departamento desestimó la acusación por falta de pruebas sustanciales y el Solicitante presentó una solicitud de revisión ante la Comisión.

Primero, el Solicitante argumentó que el Empleador lo sometió a acoso debido a su discapacidad mental, en el sentido de que el Empleador le exigió que se sometiera a una evaluación médica. El Empleador testificó que el Solicitante se desmayó en el trabajo dos días seguidos. El Solicitante alegó que sus desmayos podrían haber sido causados por un cambio en sus medicamentos o un nivel bajo de azúcar en la sangre. La Comisión concluyó que ordenar un examen médico no constituía un acoso severo ni invasivo que altere los términos y condiciones de su condición de empleo.

El Solicitante también argumentó que el Empleador le prohibió el acceso a las instalaciones, revocó su identificación de propietario de arma de fuego y le asignó licencia administrativa debido a sus discapacidades mentales. La Comisión determinó que, incluso si el Solicitante pudiera establecer un caso *prima facie*, las demandas del Solicitante no se cumplen porque el Empleador expresó el motivo de sus acciones de manera legítima y no discriminatoria; ello consistió en que el médico que examinó al Solicitante concluyó que este no estaba psiquiátricamente apto para prestar servicio activo como policía estatal armado. El Solicitante no aportó pruebas que demostraran que el motivo del Empleador fuese un pretexto para discriminar por discapacidad.

La Comisión sostuvo la desestimación del cargo de discriminación del Solicitante.

Estudio de caso: En relación con Solicitud de Revisión por: Piotr Chmiel

ALS N.º 21-0220 (11 de enero de 2022)

El Solicitante era un conductor de camión para la compañía de entregas del Empleador. El Solicitante presentó una acusación de discriminación ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois, argumentando que el Empleador lo sometió a acoso sexual, a términos y condiciones de empleo desiguales en función de su país de origen y en represalia por oponerse a la discriminación ilegal, lo sometió a acoso basado en su país de origen y en represalia, y lo despidieron basado en su país de origen y en represalia. El Departamento desestimó la acusación por falta de pruebas sustanciales y el Solicitante presentó una solicitud de revisión ante la Comisión.

Primero, el Solicitante argumentó que el Empleador lo sometió a acoso sexual. Sostuvo que otro conductor le hizo comentarios sexualmente sugerentes y le tocaba la espalda, el cuello y las nalgas unas tres veces por semana durante más de 10 meses. El Solicitante declaró que informó la conducta del conductor al despachador, pero el despachador simplemente se rio. La Comisión determinó que el informe de investigación del Departamento no aclaraba cuándo el Solicitante realizó la queja ante el despachador o si el despachador era un gerente o un supervisor. Dicha información era relevante para la suficiencia del reclamo del Solicitante, porque el Empleador solo podía ser responsable por el acoso sexual del conductor si un supervisor se enteraba de la conducta y el Empleador no hubiera tomado las medidas correctivas razonables. Por lo tanto, la Comisión anuló la desestimación del reclamo por acoso sexual y devolvió el caso al Departamento para realizar una mayor investigación.

Con respecto a las alegaciones de discriminación del Solicitante basadas en el país de origen, la Comisión sostuvo la desestimación de los cargos porque el Solicitante no identificó a un empleado en una situación similar de una clase protegida diferente que recibiera un trato más favorable, lo que establecería la inferencia de que el trato del Empleador hacía el Solicitante se basó en su país de origen, o no pudo establecer que fue objeto de una acción adversa. La Comisión también sostuvo los reclamos de represalia hacia el Solicitante porque no fue objeto de una acción adversa o porque el Empleador alegó una razón legítima, sin represalias, para sus acciones.

La Comisión, en parte, anuló la desestimación de la acusación del Solicitante por discriminación y, en parte, la sostuvo.

¿qué sigue? una mirada al futuro

La prioridad de la OGC aún es apoyar a nuestros/as Comisionados/as suministrándoles excelentes servicios legales y manteniendo un cronograma riguroso para procesar las solicitudes de revisión y otros asuntos.

La OGC continuará brindando liderazgo en la implementación de nuestro sistema de presentación electrónica con el apoyo del DoIT.

Esperamos mayores oportunidades de establecer contacto con el público en general y con la comunidad legal específicamente a través de nuestros esfuerzos de divulgación, incluido el apoyo a los/las comisionados/as en su contacto con los institutos universitarios y universidades, así como nuestra serie "Lunch and Learn".

La ALS ahora cuenta con un personal sumamente mejor que en años anteriores, lo que nos permite anticipar un progreso continuo y una mayor rapidez para abordar los asuntos ante la ALS. Tenemos previstos refinar aún más nuestro proceso para aprovechar la nueva tecnología y esperamos ser agresivos en la identificación de oportunidades para apoyar a los litigantes que comparecen ante nuestros ALJ.

Si bien todo nuestro personal legal (ALJ y OGC) ha cumplido con los requisitos mínimos de educación legal continua, buscamos complementar esa capacitación en la agencia para apoyarlos aún más a medida que desarrollan conocimientos y experiencia legales cada vez más pertinentes relacionados a la Ley y en áreas del derecho relacionadas con el empleo. Esto es coherente con nuestro objetivo de convertir a la Comisión en el lugar preeminente para adjudicar demandas de discriminación según lo establecido por la Ley.

El Estado de Illinois continúa evaluando su cartera inmobiliaria. Este proceso conllevó a la reubicación de nuestra oficina de Chicago en mayo de 2022 y la ubicación de nuestra oficina de Springfield en noviembre de 2022. Esperamos que estas reubicaciones nos permitan estar mejor equipados desde el punto de vista de las instalaciones para servir a los residentes de Illinois.

Como parte de nuestro nuevo plan DEIA, desarrollado bajo los auspicios de la Oficina de Equidad perteneciente a la Oficina del Gobernador, estamos entusiasmados con el próximo año fiscal: la Comisión ha identificado metas centradas en construir sobre la diversidad dentro de la Comisión; en comunicar oportunidades a diversos grupos; en incorporar aún más a nuestro personal de la Comisión en el aprendizaje sobre temas DEIA; en expandir los recursos a aquellos con necesidades de adaptaciones (físicas o de idioma); y dar una mejor posición a la Comisión como un recurso sobre temas DEIA para la comunidad legal.

según los números

Los números que se presentan a continuación representan un marco del trabajo de la Comisión en el año fiscal 2022. No cuentan la totalidad del trabajo de los Comisionados o del personal.

Descripción	Año fiscal 2022
Denuncias presentadas por ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois	73
Denuncias presentadas por sus denunciantes	30
Total de casos recibidos (que incluyen (1) solicitudes de revisión; (2) incumplimientos directamente de DHR; y (3) acuerdos directamente de DHR)	383
Total de casos cerrados/dispuestos	506
Visitas en persona a la oficina*	205
Consultas telefónicas	1,902
Oportunidades en educación jurídica continua de "Lunch and Learn"	8
Participantes de "Lunch and Learn"	554
Reuniones de Panel y en pleno	35
Decisiones del Tribunal de Apelaciones confirmando las acciones de la Comisión	25 of 27

NOTAS

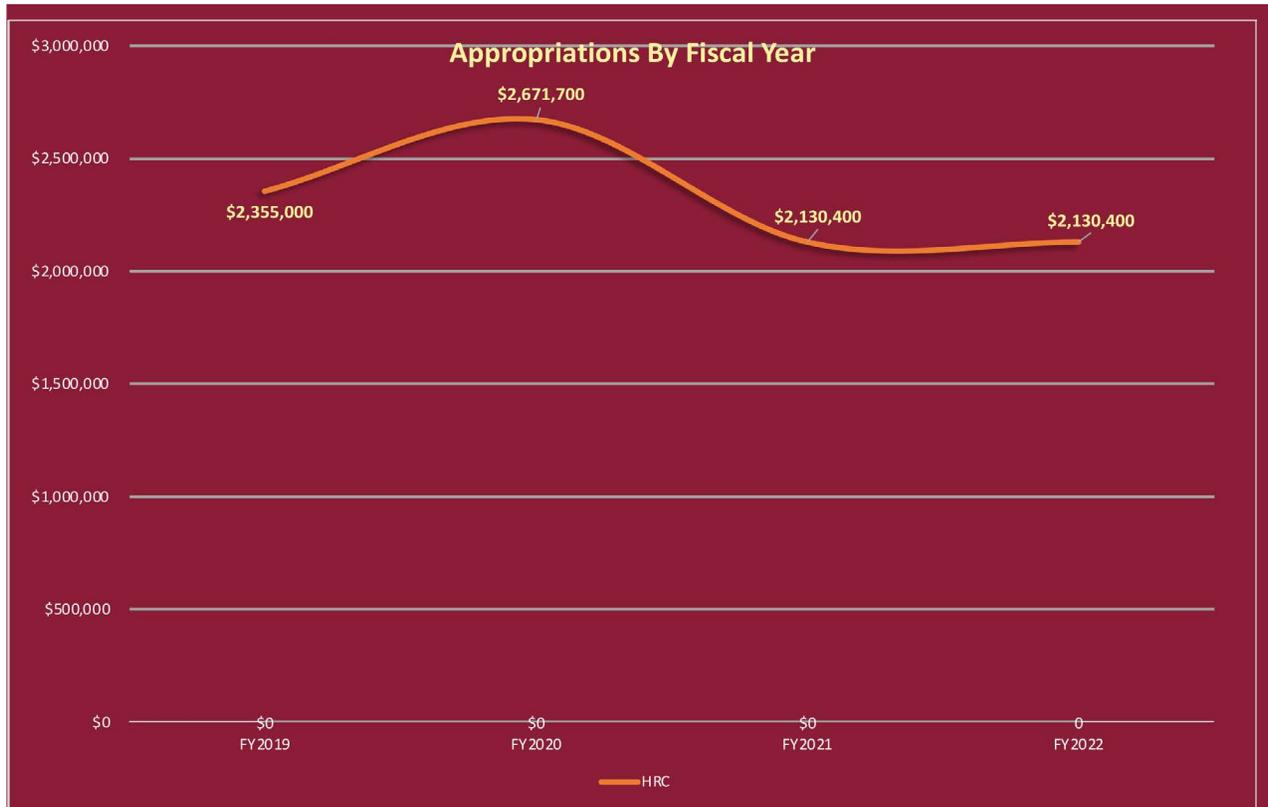
*El número de visitas refleja las oportunidades en que las personas visitaron las oficinas de la Comisión en Chicago o Springfield por asuntos relacionados con un caso específico pendiente o potencialmente presentado ante la Comisión. Las visitas múltiples pueden estar asociadas con un solo caso ante la Comisión.

**Hubo dos revocaciones de decisiones de la Comisión por parte de los Tribunales de Apelaciones durante el año fiscal. Uno de estos casos fue remitido a la Comisión para mayor procedimiento.

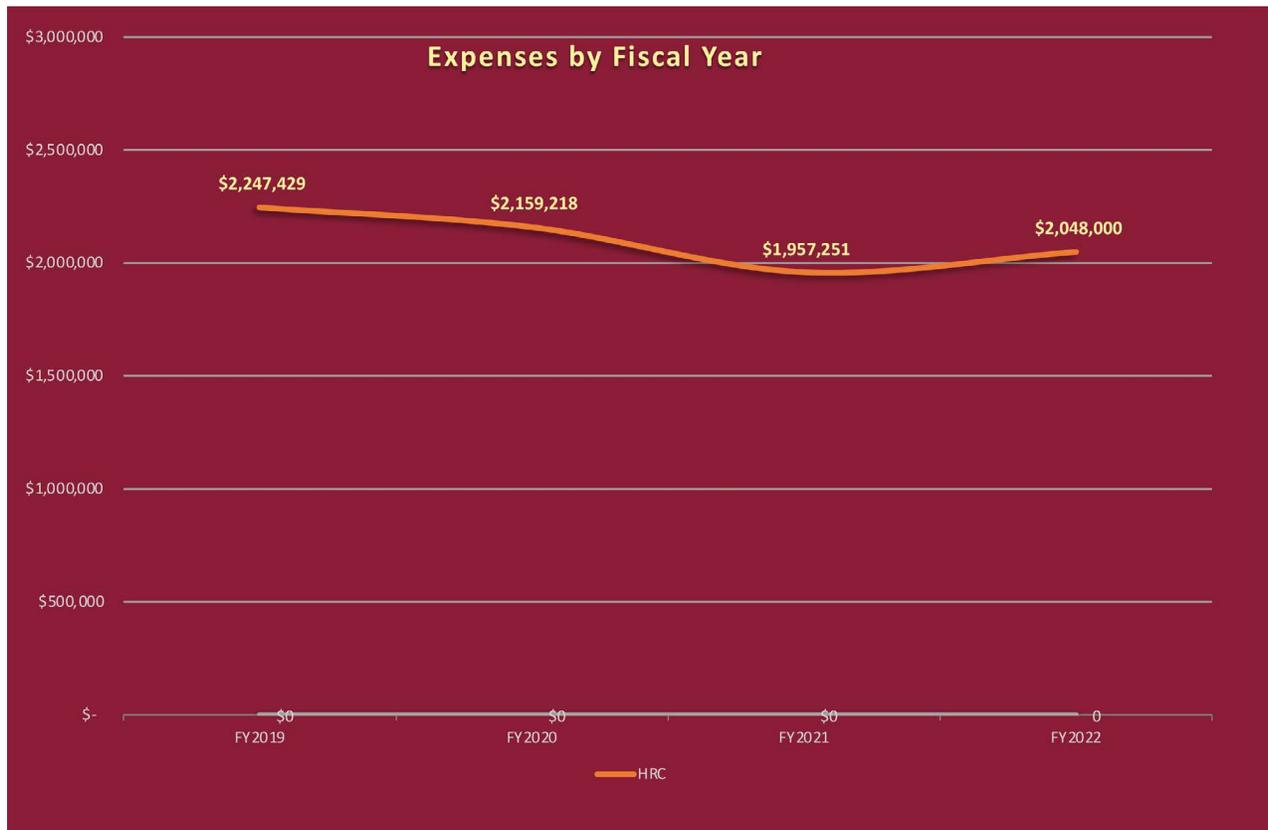
Informe anual de la Comisión de Derechos Humanos año fiscal 2022

La información financiera incluida en las páginas 18 y 19 de este informe es solo para ser usado por la Comisión de Derechos Humanos. Proporcionamos apoyo administrativo y fiscal a la Comisión de Investigación y Alivio contra la Tortura, sin embargo, sus asignaciones y gastos no se reflejan en estos cuadros.

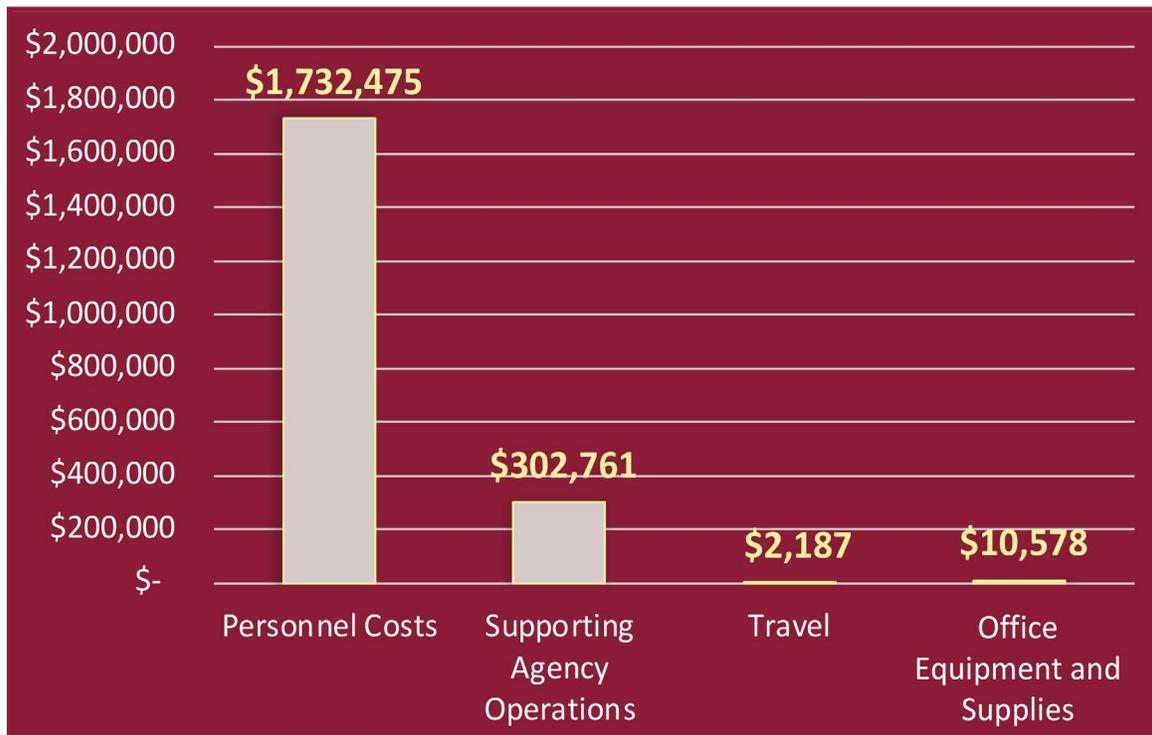
ASIGNACIONES POR AÑO FISCAL



ASIGNACIONES POR AÑO FISCAL



GASTOS POR TIPO DEL AÑO FISCAL 2022



comisionados y personal*

Para obtener información biográfica sobre nuestros/as comisionados/as y personal superior, visite la nueva página web de HRC en <https://hrc.illinois.gov>

Junta de Comisionados/as

Honorable Mona Noriega, presidenta y comisionada*
Honorable Barbara R. Barreno-Paschall, vicepresidenta y comisionada*
Honorable Robert A. Cantone, comisionado
Honorable Elizabeth A. Coulson, comisionada
Honorable Janice M. Glenn, comisionada
Honorable Demoya R. Gordon, comisionado*
Honorable Stephen A. Kouri II, comisionado

**Pendiente por confirmación del Senado*

Personal de la Comisión

Tracey B. Fleming, directora ejecutiva
David R. Larson, asesor legal general
Claudia P. Ortega, directora ejecutiva de finanzas y de recursos humanos
Honorable Brian Weinthal, juez presidente de derecho administrativo
Honorable Azeema Akram, jueza de derecho administrativo
Shantelle Baker, asistente administrativa I
Honorable William Borah, juez de derecho administrativo
LaNade Bridges, secretaria privada
Graciela Delgado, asistente administrativa I
Jose Galvez, administrador de oficina III
Bricia herrera, asistente administrativa I
Denise Hutton, asistente ejecutiva III
Samantha Judd, asistente administrativa II
Bonnie Kim, asesor legal general auxiliar
Honorable Kathleen Mcgee, jueza de derecho administrativo
Evelio Mora, asesor legal general auxiliar
Jennifer Nolen, asesora legal general auxiliar
Taylor P. Pierson, especialista de oficina II
Honorable Michael Robinson, juez de derecho administrativo
Erica Seyburn, asesora legal general auxiliar y funcionaria de ética
Jessica Torres, asociada de oficina
Cristina Welninski, asistente administrativa I

Antiguos comisionados y personal

LeDeidre S. Turner, vicepresidenta y comisionada
Kelleye M. Chube, asesora legal general y funcionaria de ética

*de fecha 6 de diciembre de 2022

Comisión para la Investigación y Alivio contra la Tortura de Illinois

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

Chicago, IL 60661

(312) 814-1094 phone

<https://tirc.illinois.gov>

Informe Anual 2022

Kathleen Pantle, presidenta suplente/interina

Robert Olmstead, Director Ejecutivo

COMISIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y ALIVIO CONTRA LA TORTURA DEL ESTADO DE ILLINOIS HISTORIA

La Comisión para la Investigación y Alivio contra la Tortura de Illinois (TIRC, por sus siglas en inglés) fue creada por ley en 2009 para abordar el problema de las confesiones forzadas por el Departamento de Policía de Chicago que estaban relacionadas con el ex comandante de la Policía de Chicago Jon Burge. La Asamblea General de Illinois respondió al hecho de que varias personas condenadas en esa época fueron exoneradas y que ciertas denuncias de tortura que no fueron consideradas como creíbles en su momento habían resultado ser ciertas.

Los/las miembros del personal de la Comisión Contra la Tortura investigan las denuncias en ese ámbito y formulan una recomendación a su Comisión de ocho miembros voluntarios no remunerados. La Comisión de Tortura, que no está obligada por la recomendación del personal, determina si hay pruebas suficientes de tortura para merecer una revisión judicial de una condena, o si se debe denegar la denuncia. Se necesitan al menos cinco votos a favor para remitir una demanda a un tribunal para una revisión judicial adicional; son necesarios un mínimo de cuatro votos negativos para denegarla.

Si la Comisión de Tortura determina que una demanda es lo suficientemente creíble para merecer una revisión judicial, la demanda se remite al Tribunal de Circuito del Condado de Cook, donde se asigna un juez para celebrar una audiencia y determinar si la confesión de la persona condenada fue coaccionada. Esto permite que las personas condenadas obtengan una reparación adecuada si fueron condenadas debido a una confesión obtenida mediante tortura, incluso si sus apelaciones y procedimientos posteriores a la condena se agotaran de otro modo.

Si un/a juez/a dictamina que una confesión fue forzada, el/la juez/a puede ordenar un nuevo juicio, en el cual la fiscalía debe probar la culpabilidad del/de la acusado/a sin usar la confesión forzada.

Los/as comisionados/as fueron nombrados por primera vez a finales de 2010. Las actividades de la Comisión contra la Tortura se retrasaron en parte por inconvenientes organizativos y de financiación. En 2012 y 2013, la Comisión contra la Tortura fue desprovista de fondos y fue paralizada durante aproximadamente 9 meses. Sin embargo, la Comisión contra la Tortura adoptó las reglas iniciales, contrató personal, obtuvo la asistencia de un abogado *pro bono* y comenzó a obtener documentos y a revisar las denuncias. A finales de 2013, la Comisión contra la Tortura contrató a un nuevo director ejecutivo y a un abogado de planta, quienes comenzaron a trabajar en enero de 2014. El director ejecutivo Barry Miller renunció a finales de julio de 2015 y el abogado de planta Rob Olmstead actuó como director ejecutivo interino hasta su contratación formal como director ejecutivo el 20 de enero de 2016.

En 2016, la legislatura y el gobernador aprobaron la Ley Pública 99-688, ampliando la jurisdicción de la Comisión contra la Tortura y extendiendo el período de reclamo hasta el 10 de agosto de 2019. La ley eliminó el requisito de que las denuncias por tortura tenían que estar relacionadas con Burge y permitió que cualquier acusado condenado en el condado de Cook presentara una solicitud.

En el momento de la aprobación de la Ley en 2016, la Comisión contra la Tortura tenía aproximadamente 210 demandas pendientes por resolución. Sin embargo, se creía que solo unos 80 estaban dentro de la jurisdicción de la Ley original. La mayoría de las demandas (aproximadamente 130) eran denuncias no relacionadas con Burge que habían quedado en suspenso mientras los casos judiciales confirmaban el alcance jurisdiccional de la Comisión contra la Tortura. La Comisión contra la Tortura había anticipado que esas demandas estarían sujetas a desestimación

sumaria según sus normas. Tal y como se preveía, cuando el Tribunal de Apelación de Illinois dictaminó que esas denuncias no relacionadas con Burge estaban fuera de la jurisdicción de la Comisión, la legislatura y el gobernador aprobó la Ley Pública 99-688.

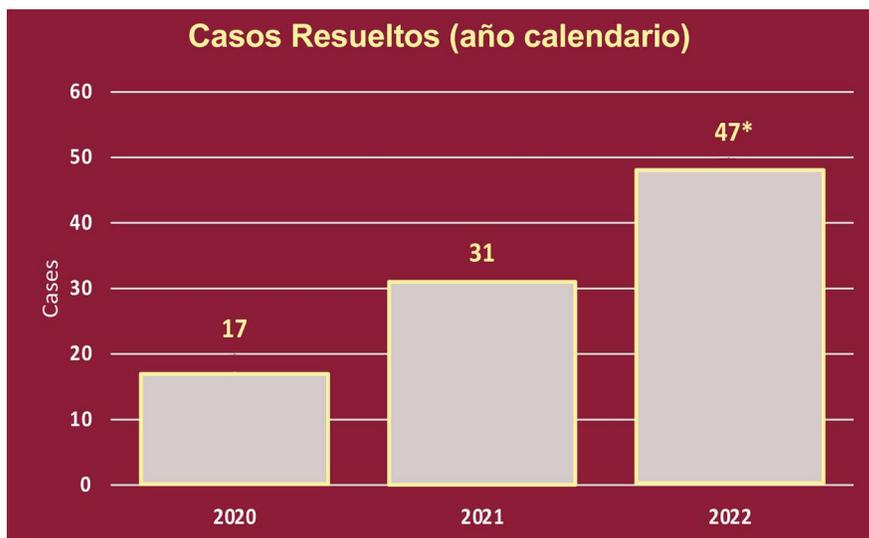
El efecto inmediato de la Ley Pública 99-688 fue incluir esas 130 denuncias dentro del ámbito de la Comisión contra la Tortura. Por otro lado, la Ley también reabrió el periodo de reclamaciones, y la Comisión contra la Tortura no tardó en recibir una avalancha de nuevas denuncias. Ese período de reclamo cerró el 10 de agosto de 2019. Al 17 de noviembre de 2022, la Comisión contra la Tortura tenía un total de 448 denuncias pendientes, un número que se espera que se reduzca a 441 en su reunión de diciembre (los tiempos de prensa dictaron la publicación de este informe antes de la reunión).

AVANCES RECIENTES

Para hacer frente a la acumulación de denuncias, la Comisión contra la Tortura solicitó y recibió un aumento del presupuesto de \$959 200 para el año fiscal 2021. Los nuevos fondos se destinaron para incorporar a 5 abogados/as con contratos temporales en diciembre de 2020 y enero de 2021, quienes comenzaron a trabajar exclusivamente en la investigación de denuncias; otro/a abogado/a para investigar las denuncias y brindar apoyo a los/las socios/as pro bono de la Comisión contra la Tortura (quienes se han encargado de la investigación de aproximadamente 80 denuncias) y para nombrar a abogados/as que representen a los/las denunciante/s; un/a abogado/a adicional para investigar las denuncias y supervisar a los/las abogados/as contratados/as.

Gran parte de principios del año calendario 2021 se dedicó a capacitar al nuevo personal con guías de investigación estandarizadas y a aumentar las operaciones de TIRC

con eficiencias de TI. Con la incorporación de personal dedicado exclusivamente a las investigaciones y análisis, el número de casos comenzó a aumentar. Sin embargo, el modelo de abogado/a de contrato temporal trajo consigo buenas ganancias, y en el año fiscal 2023, la Comisión contra la Tortura solicitó y obtuvo un ligero aumento de presupuesto a \$1 110 300 para convertir los puestos de abogados/as contratados/as en puestos de empleados/as habituales. La conversión proporcionó mayor estabilidad y retención de personal experimentado. A pesar de las dificultades de contratación y de tener menos abogados/as de casos (3) en el año calendario 2022 en comparación con el 2021 (5 abogados de casos), la disposición de casos aumentó drásticamente. Se espera que un/a cuarto/a abogado/a se una al personal cerca de finales del año calendario 2022 y el/la quinto/a abogado/a presupuestado/a debería contratarse antes de finales del año fiscal 2023. Los/las abogados/as de casos de TIRC que completaron un segundo año con la agencia fueron más eficientes en la investigación de casos y resolvieron, en promedio, un 133 % más de casos en su segundo año. Completar dos años con personal dedicado exclusivamente a las investigaciones



*Casos anticipados de 2022 resueltos. Al 11 nov 2022, se resolvieron 40 casos.

de casos también brindó mayor claridad sobre los tiempos promedio de finalización de casos. En promedio, los/las abogados/as fijos completaron los casos dentro de los 9.5 meses posteriores a la asignación, mientras que los/las abogados/as pro bono tardaron 23 meses en completar los casos. A pesar de completar los casos en mayor tiempo, los/as socios/as pro bono siguen siendo un activo valioso para la Comisión contra la Tortura, lo que representa el 43 % de las disposiciones de casos en el año calendario 2021 y aproximadamente el 50 % de las disposiciones en el año calendario 2022.

En 2022, la Comisión contra la Tortura:

- Al 17 de noviembre de 2022, estaba en camino a resolver 47 demandas para el final del año: un aumento del 52 % con respecto al año calendario 2021 y un 176 % más que el año calendario 2020. El número proyectado de 47 casos resueltos está a cinco por debajo de la meta de TIRC para 2022 de 52 casos. La meta de TIRC para el año calendario 2023 es 60 casos resueltos. Si la Comisión contra la Tortura cumple con las tasas de disposición de casos anticipadas (que suponen una mayor eficiencia y una baja rotación de personal), todas las denuncias pueden resolverse para abril de 2029.
- Continuó monitoreando las tasas de casos de COVID-19 para poder celebrar reuniones de la Comisión contra la Tortura en persona cuando fuese apropiado y reuniones virtuales cuando no lo sea.
- Trabajó en colaboración con la Oficina del Defensor Público, con la Oficina del Fiscal del Estado del Condado de Cook, con el Juez Presidente del Tribunal Penal del Condado de Cook y con voluntarios para garantizar que los/las demandantes remitidos/as al tribunal por la TIRC estuvieran representados/as por un/a abogado/a competente. La TIRC se involucró después de descubrir que la Oficina del Defensor Público determinó que su mandato legal no le permitía representar a los/las demandantes remitidos/as por la TIRC en procedimientos posteriores a la condena.
- Obtuvo la confirmación de su interpretación de la Ley TIRC en el caso de *People v. Jerome Johnson*, 2022 IL App (1st) 201371 por La Corte de Apelaciones de Illinois. El Tribunal confirmó que la Comisión contra la Tortura tiene jurisdicción sobre los casos en los que los/las demandantes se declararon culpables sin un juicio debido a una confesión obtenida presuntamente mediante tortura. El Tribunal también confirmó la interpretación de la Comisión contra la Tortura de la Ley TIRC de que el uso de una confesión presuntamente emitida bajo tortura que impide que un/a acusado/a se presente en su propia defensa ante el juicio también otorga a la Comisión contra la Tortura jurisdicción para investigar una denuncia. Además de respaldar esas interpretaciones de la Comisión contra la Tortura, el tribunal también dictaminó que, a menos que un tribunal de primera instancia pueda demostrar que la Comisión contra la Tortura se equivocó de hecho en su decisión, el tribunal debe celebrar una audiencia sobre el tema de la tortura una vez que la Comisión contra la Tortura remita la demanda a los tribunales.
- Presentó un escrito amicus curiae ante una apelación del ex demandante de TIRC Abdul Muhammad, a través de la Oficina del Fiscal General de Illinois. La Comisión contra la Tortura no argumentó a favor ni en contra del demandante, sino que argumentó en defensa de su interpretación de la Ley TIRC que tiene jurisdicción sobre los casos en los que una confesión obtenida presuntamente mediante tortura incrimine a un acusado de alguna manera, en lugar de la interpretación del tribunal de primera instancia. de que la declaración debe admitir específicamente todos los elementos de un delito. El caso del Estado contra Abdul Muhammad sigue sin decisión ante el Tribunal de Apelaciones de Illinois.

- Estuvo trabajando en el momento de la publicación con la Oficina del Fiscal General de Illinois para presentar un escrito amicus curiae en un caso del Tribunal Supremo de Illinois que puede generar fallos con la interpretación de la Ley TIRC. La TIRC consideró importante brindarle al Tribunal su interpretación del estatuto para dar a conocer sus puntos de vista mientras trabaja para definir los límites de la Ley. Ese asunto sigue pendiente.
- Resolvió decenas de casos, incluidos los siguientes casos representativos:
 - ❖ **Arthur Edmonson:** Con referencia a casos anteriores que definieron la tortura, la Comisión contra la Tortura determinó que, en ciertas circunstancias, un solo puñetazo en el pecho podría constituir tortura cuando se acompaña de suficiente sufrimiento mental causado por un temor legítimo de abuso físico subsiguiente. La Comisión contra la Tortura remitió el caso a los tribunales para que prosiguieran los procedimientos.
 - ❖ **Dante Brown:** La Comisión contra la Tortura determinó que la capacidad mental ligeramente disminuida del demandante no era suficiente para explicar de manera creíble por qué no denunció la tortura sino hasta aproximadamente una década después de su arresto. La Comisión contra la Tortura dictaminó que las notas de los abogados litigantes del demandante y las declaraciones a la Comisión contra la Tortura que demostraban que Brown no había denunciado tortura antes del juicio eran más creíbles que la afirmación posterior del demandante de que le había dicho a su abogado litigante original que había sido abusado físicamente por la policía. La Comisión contra la Tortura negó la denuncia.

La Comisión contra la Tortura remitió un total de 55 denuncias a los tribunales para que prosiguieran los procedimientos y negó 137 denuncias. Otras 69 denuncias o intentos de denuncias fueron retirados por los/las demandantes o fueron desestimados administrativamente por presentación tardía u otros impedimentos jurisdiccionales. De 55 demandantes que la TIRC ha remitido a los tribunales para continuar con los procedimientos:

- 4 tuvieron audiencias de tortura, se les suprimieron las confesiones y se retiraron los cargos en su contra;
- 1 tuvo una audiencia de tortura y se suprimió su confesión y se volverá a juzgar sin presentar la confesión forzada;
- A 5 se les retiraron los cargos ya sea antes o durante su audiencia, o antes de que se emitiera un fallo de la audiencia;
- 8 llegaron a un acuerdo de culpabilidad para acortar sus sentencias;
- 1 tuvo una audiencia de tortura que determinó que su confesión era admisible y no apeló esa decisión;
- 2 tuvieron audiencias de tortura que determinaron que sus confesiones eran admisibles y actualmente están apelando esos fallos;
- 32 aún esperan sus audiencias de tortura o nuevas audiencias de supresión;
- 1 demandante falleció en prisión mientras esperaba su audiencia de tortura; y
- A 1 demandante se le negó una audiencia por tortura luego de que un juez del Tribunal de Circuito dictaminó que la TIRC no tenía jurisdicción para remitir la demanda al tribunal; él está apelando esa decisión.

De los nueve demandantes a quienes se les retiraron los cargos, al menos cinco han recibido Certificados de Inocencia.

La Comisión contra la Tortura negó el alegato de tortura de otro demandante, pero solo porque perdió jurisdicción cuando se retiraron los cargos contra el demandante luego que las pruebas de ADN solicitadas por TIRC implicaran a otro sospechoso en un asesinato de hace décadas. El demandante también recibió un Certificado de Inocencia, y el nuevo sospechoso fue acusado y declarado culpable, recibiendo una sentencia de 50 años de prisión.

PENSANDO EN EL FUTURO

A pesar del aumento de las disposiciones de casos en 2022, se pueden aplicar y se aplicarán gestiones para aumentar las tasas de disposición de la TIRC y los números generales en el próximo año. Aunque se lograron mayores números de casos por abogado/a de caso y en total en 2022, las vacantes de personal siguen impidiendo que la Comisión contra la Tortura maximizara sus recursos y gastara su presupuesto existente. En 2023, la Comisión contra la Tortura se centrará en maximizar la utilización del presupuesto mediante la eliminación de puestos vacantes. Considerando la utilización total del personal en 2022, la Comisión de Tortura espera que las tasas de disposición de casos crezcan aún más; por ende, se ha fijado el objetivo de resolver 60 casos en el año calendario 2023.

La Comisión contra la Tortura no prevé que su labor en 2023 requiera de fondos adicionales para las demás agencias.



Comisión de Derechos Humanos de Illinois

<https://hrc.illinois.gov>

Chicago

160 North LaSalle Street,
Suite N-1000
Chicago, Illinois 60601
312-814-6269 teléfono

Springfield

300 West Jefferson Street,
Suite 108
Springfield, Illinois 62702
217-785-4350 teléfono

Línea TTY/TDD 866-832-2298

SOLICITUDES DE ADAPTACIONES RAZONABLES: Los servicios de la Comisión de Derechos Humanos de Illinois son accesibles y utilizables por personas con discapacidades de conformidad con la Ley de Derechos Humanos de Illinois. Una persona con una discapacidad que necesite una adaptación para participar en cualquier actividad de la Comisión debe comunicarse con el Coordinador de Acceso para Discapacitados de la Comisión al 312-814-6269 o (TTY) 217-557-1500 o a HRC.NEWS@illinois.gov. La Comisión requiere cinco (5) días hábiles para revisar cualquier adaptación razonable.