

ACUERDO CONCILIATORIO AV/DOJ: RESUMEN



Unidad de Cumplimiento AV/DOJ

Los mandatos del Acuerdo Conciliatorio incluyen una variedad de políticas y cambios de procedimientos, capacitación adicional, mejora de los esfuerzos de extensión comunitaria, ampliación en la recopilación y análisis de datos y las mejoras a los sistemas de bases de datos del Departamento (CAD/PPI).

ENTRENAMIENTO:

En función de la naturaleza del problema o problemas que se aborden y con las distintas responsabilidades vinculadas a sus funciones específicas en la organización, los oficiales, supervisores y/o gerentes a los que se les exigirá que asistan a varios nuevos entrenamientos y que apliquen las nuevas habilidades de forma consistente en la ejecución de sus funciones. Los supervisores trabajarán con nosotros para desarrollar las métricas apropiadas para verificar que este entrenamiento haya sido asimilado y esté siendo aplicado de forma constante.

Los oficiales estarán obligados a asistir al entrenamiento que enfatice en la Cuarta Enmienda y en las restricciones legales relacionadas en las inspecciones y decomisos. El temario incluirá inspecciones con consentimiento, la definición del consentimiento verdaderamente voluntario, las detenciones en el asiento trasero, las inspecciones de libertad condicional y los requisitos legales para el alcance y el nivel de la intervención policial, incluyendo las diferencias entre causa probable, sospecha razonable y mera especulación. La capacitación hará hincapié en la filosofía de la policía hacia la comunidad, incluyendo los métodos policiales orientados a los problemas, prejuicios implícitos, la amenaza del estereotipo, actividades relacionadas con la Sección 8 y el mantener el profesionalismo durante las interacciones con el público en las paradas de tráfico.

Además, el entrenamiento en el uso de la fuerza incluirá técnicas de mitigación, la importancia e impacto de la toma de decisiones éticas y de la intervención en compañeros, juegos de rol y ejercicios interactivos que ilustren la toma de decisiones adecuada en el uso de la fuerza.

Los supervisores y gerentes recibirán capacitación en los nuevos protocolos de captura de datos. También se dará entrenamiento en la revisión de quejas públicas, investigaciones administrativas y garantizar el uso pleno de las investigaciones en el uso de la fuerza. La capacitación adicional se dará acerca del modo de orientar efectivamente a oficiales para que minimicen el uso de la fuerza e intervenir con eficacia para evitar o detener la fuerza excesiva, mediante los sistemas disciplinarios y de rendición de cuentas del LASD después de enfrentar un uso potencialmente irracional de la fuerza y apoyar a los oficiales que informen de la fuerza excesiva o no declarada, o que sean víctimas de represalias por usar únicamente una fuerza razonable o por tratar de impedir la fuerza excesiva.

EXPECTATIVAS Y RESPONSABILIDADES:

DETENCIONES, DECOMISOS E INSPECCIONES

- I. Paradas y Detenciones de Investigación
 - Se espera que los oficiales garanticen sus paradas y detenciones se lleven a cabo de acuerdo con la Constitución y con las leyes estatales y federales y que éstas se documenten de manera constante y suficiente en su Computadora Digital Móvil (MDC).
 - Los datos de detenciones de las MDC serán capturados y analizados para garantizar el cumplimiento con las secciones relevantes MMP y de las Órdenes de Unidad.
- II. Inspecciones
 - Las solicitudes de consentimiento para inspecciones deberán ser razonables, sin prejuicio y deberán ser grabadas cuando los oficiales estén equipados, en el cuerpo, con dispositivos de grabación del LASD.
- III. Revisión de Supervisión
 - Se espera que los supervisores y el personal gerencial garanticen que todas las detenciones, inspecciones y decomisos ilegales sean detectados y abordados de manera eficaz.
 - A los supervisores se les exige llevar a cabo revisiones semanales de las Hojas de Trabajo Diario del Oficial (DDWS) de sus oficiales subordinados y demás documentación para efectos de integridad y suficiencia legal.
 - Los supervisores y personal de mando tomarán las medidas adecuadas para hacer frente a todas las infracciones u omisiones en las detenciones, inspecciones e incautaciones, incluyendo las acciones correctivas no disciplinarias.
 - Todas las revisiones de las DDWS y las medidas correctivas que se tomen serán documentadas y almacenadas por el Supervisor con el fin de mostrar el cumplimiento.

PRÁCTICAS POLICIALES LIBRES DE PREJUICIO

Prácticas Policiales Libres De Prejuicio

- Todo el personal del LASD garantizará que los miembros del público reciban una protección de la ley equitativa y sin prejuicio.
- El LASD garantizará que se brinde una orientación clara acerca de las conductas prohibidas a los oficiales del VA, a través de las políticas, entrenamiento y supervisión.
- El LASD brindará entrenamiento al personal de VA que ilustre cómo se puede presentar el prejuicio, ya sea de manera voluntaria o involuntaria, durante las actividades de la aplicación de la ley y de cómo afecta esto a la prevención eficaz del delito y la legitimidad de la policía.
- Todo el personal del LASD tomará las medidas razonables para prestar servicios de asistencia lingüística significativos y oportunos a las personas con

- un Uso Limitado del Inglés con las que se encuentren.
- El LASD incorporará los requisitos relacionados con las prácticas policiales libres de prejuicio y protección igualitaria en sus procesos de evaluación de desempeño.

EJECUCIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA SECCIÓN 8

Las políticas revisadas del LASD incluirán, entre otras cosas;

- Una política de vivienda sin discriminación, que refleje el compromiso del LASD con los requisitos de la FHA y explique cómo presentar una queja de discriminación en vivienda.
- Protocolos para la revisión de las solicitudes de una autoridad de vivienda para la escolta de oficiales en las verificaciones de cumplimiento que describan los factores a tener en cuenta al evaluar la necesidad de escolta de oficiales y el número de oficiales de escolta necesarios.
- Protocolo para las propias investigaciones independientes del LASD por una remisión por parte de una autoridad de vivienda en la presunción de fraude en el programa de cupones para garantizar que esas investigaciones no se estén utilizando para acosar a los residentes en sus casas o para hacer que los residentes se muden de sus hogares.
- Directrices sobre los procedimientos adecuados para el intercambio de información con una autoridad de vivienda y directrices para la remisión de los casos de persecución penal por fraude exclusivamente fundamentados en el cumplimiento del contrato de la Sección 8.
- Requisitos para todos los oficiales que documenten todas las llamadas, observaciones o incidentes en relación a los portadores mediante el código estadístico 787. Los oficiales no estarán autorizados para investigar el estado de un individuo bajo la Sección 8, durante una actividad de rutina en la aplicación de la ley.

CAPTURA DE DATOS Y ANÁLISIS

LASD estará instrumentando un mejoramiento en la captura de datos, análisis e informe de detenciones de tráfico, uso de la fuerza y las quejas para aumentar la confianza de la comunidad en la actividad de aplicación de la ley en el Valle Antelope. Una evaluación en curso se llevará a cabo con el fin de determinar las deficiencias, evaluar las mejoras, identificar tendencias y patrones que puedan indicar prejuicio o prácticas que sean contrarias a la práctica policial constitucional y eficaz. Además, el análisis de datos se usará para identificar los distritos con las tendencias potencialmente problemáticas y como ayuda para determinar si la actividad policial tiene un impacto inequitativo sobre cualquier grupo racial o étnico. Los resultados y las medidas que se tomen para corregir los problemas se pueden resumir en los informes publicados en la página web del LASD para el público.

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

El LASD se compromete a promover y fortalecer las asociaciones con la comunidad al hacer participar a la comunidad de una forma estratégica y activa. Las estrategias seleccionadas incluyen, pero no se limitan a:

- I. Práctica Policial Orientada a la Comunidad y a los Problemas

- Todo el personal jurado en las estaciones de VA, estará presente de forma activa en las reuniones y eventos comunitarios. Será vital el registro de asistencia para mostrar el cumplimiento.
 - Entrenamiento impartido a todos los miembros jurados del personal AV incluirá, pero no se limitará a, métodos y estrategias para mejorar la seguridad pública y la prevención del delito a través de la participación comunitaria; el desarrollo de asociaciones eficaces entre la policía y la comunidad a partir de la resolución y prevención enfocada de problemas; liderazgo, ética y habilidades interpersonales; resolución de conflictos y mitigación verbal del conflicto y concientización cultural y capacitación en sensibilidad.
- II. Comités de Asesoría Comunitaria (CAC) de Valle Antelope
- Las Estaciones de VA deberán mantener una proporción de miembros CAC que sea representativa de las diversas comunidades en el Valle Antelope y celebrarán reuniones públicas trimestrales para debatir los informes del supervisor y de recibir retroalimentación de la comunidad.
 - Los CAC asesorarán al Sheriff y/o a los comandantes de estación sobre las estrategias y capacitación para mejorar las relaciones con la comunidad, la práctica policial libre de prejuicio y el acceso al sistema civil de quejas.
- III. Encuesta Comunitaria
- Una encuesta anual fiable, completa y representativa de los miembros de la comunidad del Valle Antelope, del personal de la estación y de las personas detenidas, estará a cargo de los Supervisores concerniente a las experiencias y las percepciones de los ciudadanos con respecto a las Estaciones de VA.

USO DE LA FUERZA

Como parte de este acuerdo, El LASD revisará e implementará políticas que garanticen que todo el personal LASD lleve a cabo sus responsabilidades de acuerdo con la Constitución y con todas las disposiciones del este acuerdo.

- I. Políticas y Capacitación de Oficiales
- El LASD garantizará que los oficiales estén sujetos a una rendición de cuentas para usar la fuerza sólo cuando sea objetivamente razonable y de un modo que evite daños innecesarios a oficiales y civiles.
 - Todo el personal del LASD empleará únicamente el nivel de fuerza necesario para la situación y sólo como último recurso.
 - Todos los oficiales, cuando sea posible, deberán emplear los consejos, advertencias y la persuasión verbal, antes de recurrir a la fuerza y de reducir inmediatamente el nivel de la fuerza conforme disminuya la resistencia.
 - Los oficiales no podrán usar la fuerza como represalia, en particular contra los individuos que expresan críticas, o que les faltan al respeto a los oficiales.
 - Los oficiales no deberán interferir, amenazar, intimidar, bloquear o desalentar de ningún modo a un miembro del público, quien no esté infringiendo ninguna ley, al tomar fotografías o grabar en vídeo de la acción policial.

- II. A los supervisores y gerentes se les exigirá ejercer un mayor nivel de escrutinio al investigar y evaluar cualquier incidente en el uso de la fuerza.
- Los Supervisores de Investigación llevarán a cabo una investigación exhaustiva para todos los usos reportables de la fuerza y elaborarán un “Informe del Supervisor del Uso de la Fuerza”.
 - El informe incluirá una descripción narrada del incidente por parte del supervisor, incluyendo una descripción completa y exhaustiva de la evidencia de que examina y evalúa objetivamente la conducta del oficial a partir de una revisión independiente del supervisor de los hechos y circunstancias del incidente.
 - El informe deberá incluir también la evaluación del supervisor respecto a la fuerza, una determinación de si las acciones del oficial parecen o no estar dentro de las políticas del LASD y en concordancia con las leyes estatales y federales y una evaluación del incidente respecto a las implicaciones tácticas y de capacitación y la documentación de cualquier preocupación táctica o de entrenamiento, y/o de la acción correctiva tomada o recomendada.
 - El LASD suspenderá a los supervisores responsables por no detectar, no investigar de manera adecuada, o por no responder ante un uso de la fuerza que no sea razonable o que sea contrario, de cualquier modo, a la política del LASD.

REVISIÓN DE QUEJAS ACERCA DEL PERSONAL

- I. Recepción de quejas
- El negarse a aceptar una queja acerca del personal, desalentar su presentación o brindar información falsa o engañosa sobre cómo presentar una queja, será motivo de acciones disciplinarias.
 - A toda persona con Uso Limitado del Inglés que quiera presentar una queja acerca de un oficial o empleado del LASD se le deberá ofrecer un formulario de quejas y materiales informativos en el idioma adecuado distinto del inglés y/o brindarle servicios adecuados de traducción con el fin de presentar una queja.
- II. Clasificación de quejas
- Los supervisores garantizarán que las quejas acerca del personal no sean mal clasificadas como quejas acerca del servicio.
- III. Auditorías de quejas acerca del personal
- Se llevarán a cabo auditorías para verificar la clasificación adecuada de las quejas.

RENDICIÓN DE CUENTAS

- I. El Índice de Desempeño del Personal (PPI) será ampliado para capturar datos adicionales, incluyendo, pero sin limitarse a las paradas, inspecciones y detenciones, el cumplimiento individual de los requisitos de participación comunitaria y las detenciones de obstrucción delictiva.
- II. Programas de Tutoría del Desempeño (PMP)
- El LASD seguirá brindando tutoría a los oficiales a través de su División, así como los

Programas de Tutoría del Desempeño a nivel de todo el Departamento.

- El LASD apoyará y pondrá en marcha un plan para asegurar que el PMP a nivel de todo el Departamento brinde tutoría al personal de VA en un plazo de 30 días a partir de que se identifique la necesidad de tutoría y los procedimientos adecuados para la supervisión de los oficiales que no logren mejorar su desempeño después de la tutoría.