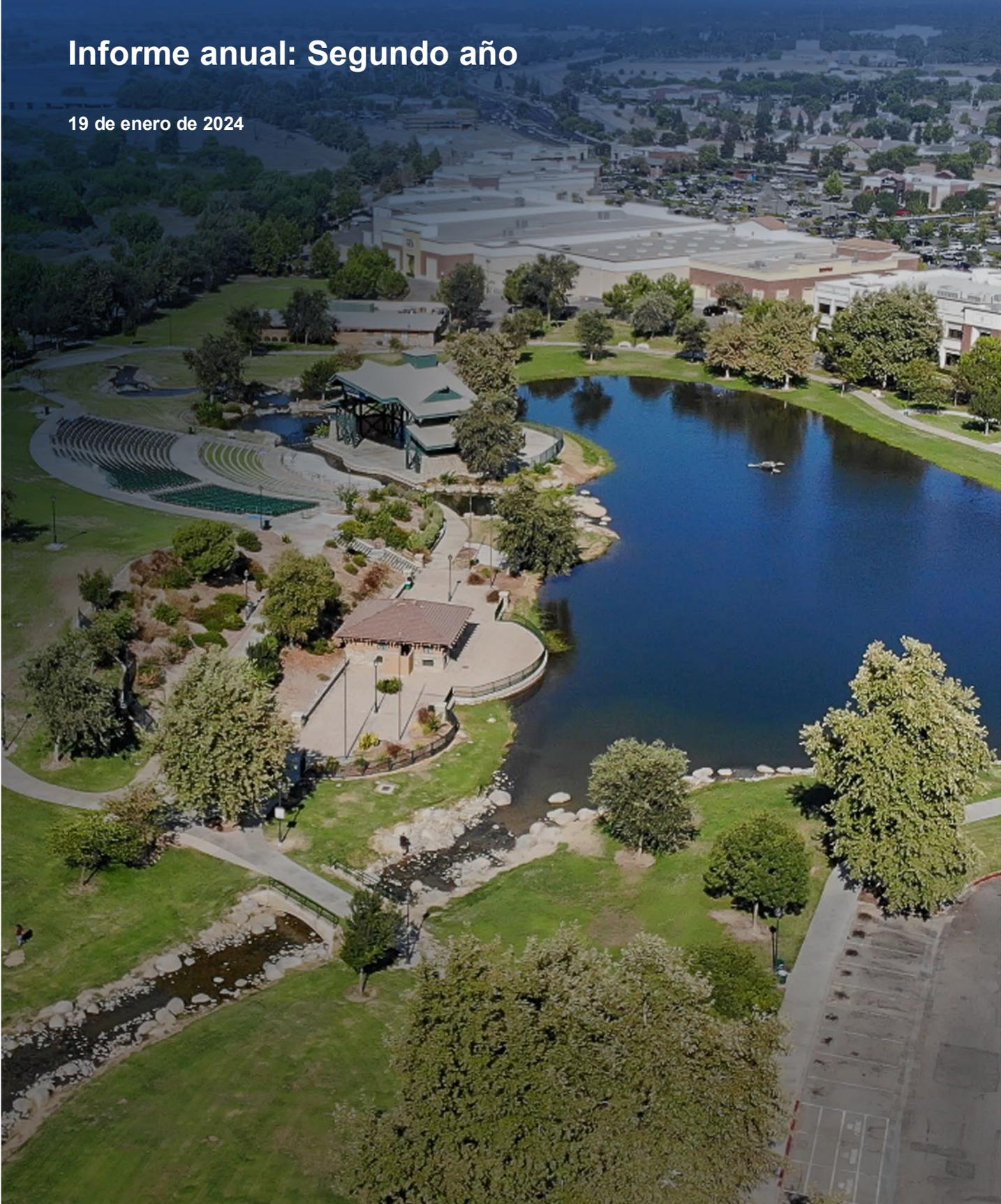


# Informe anual: Segundo año

19 de enero de 2024



19 de enero de 2024

Sr. Joshua Piovia-Scott  
*Fiscal General Adjunto de  
Supervisión Interino*  
Sr. Anthony Seferian  
*Fiscal General Adjunto*  
Sra. Tanya Koshy  
*Fiscal General Adjunto*  
Departamento de Justicia  
de California  
1515 Clay Street  
Oakland, CA 94612

Sr. Greg Terry  
*Jefe*  
Departamento de Policía de  
Bakersfield  
1601 Truxtun Avenue  
Bakersfield CA 93301

Sra. Virginia Gennaro  
*Fiscal de la ciudad*  
Ciudad de Bakersfield  
1601 Truxtun Avenue  
Bakersfield CA 93301

## **PRESENTACIÓN DE INFORME DEL SEGUNDO AÑO CONFORME AL PÁRRAFO 194**

A las partes involucradas en la Sentencia Estipulada del Departamento de Policía de Bakersfield:

Conforme a lo requerido en el párrafo 194 de la Sentencia Estipulada, el Supervisor de Bakersfield presenta nuestro Informe de seguimiento del segundo año. El Informe de seguimiento del segundo año (Informe A2) aborda el cumplimiento del Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) en la implementación de las disposiciones de la Sentencia Estipulada.

Conforme al párrafo 195, el Supervisor y las Partes se reunieron el 12 de diciembre de 2023 para repasar y discutir un borrador inicial. El borrador del informe se compartió durante un período de revisión de 30 días que finalizó el 12 de enero de 2024. Nuestra fecha de publicación prevista es el 26 de enero de 2024.

En general, el BPD ha demostrado avances en el logro de los objetivos de la Sentencia Estipulada. El trabajo de este año reforzó la toma de conciencia y la comprensión fundamental de lo que se necesita para lograr una reforma en virtud de la Sentencia.

Atentamente,  
Supervisor de Bakersfield



Debra Kirby, Esq.  
Supervisor



## Índice

<b>INFORME DE SEGUIMIENTO DEL SEGUNDO AÑO: DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE BAKERSFIELD .....</b>	<b>6</b>
Resumen ejecutivo .....	6
Descripción general .....	7
Progreso del segundo año .....	8
La función del Supervisor en la Sentencia.....	12
El Supervisor .....	12
Descripción general del enfoque de supervisión.....	12
Metodología de auditoría y revisión.....	13
Cumplimiento Total y Efectivo.....	14
Sección I. Uso de la fuerza .....	16
Antecedentes.....	17
Trabajo de supervisión.....	17
Actividades de cumplimiento.....	22
Expectativas para el tercer año .....	24
Sección II. Detenciones, registros e incautaciones.....	25
Antecedentes.....	26
Trabajo de supervisión.....	26
Actividades de cumplimiento.....	27
Expectativas para el tercer año.....	28
Sección III. Observaciones sobre la capacitación del segundo año, que incluye dar respuesta a las personas con discapacidades de salud conductual o en crisis de salud mental.....	28
Antecedentes.....	28
Trabajo de supervisión.....	30
Actividades de cumplimiento.....	30
Expectativas para el tercer año.....	33
Sección IV. Monitoreo gerencial y de supervisores.....	34
Antecedentes.....	34
Trabajo de supervisión.....	35
Expectativas para el tercer año.....	35
Sección V. Acceso al idioma .....	35
Antecedentes.....	35
Trabajo de supervisión.....	36
Actividades de cumplimiento.....	37



Expectativas para el tercer año .....	37
<b>Sección VI. Prácticas del personal: Reclutamiento, contratación y ascensos.....</b>	<b>38</b>
Antecedentes.....	38
Trabajo de supervisión.....	39
Actividades de cumplimiento.....	39
Expectativas para el tercer año.....	40
<b>Sección VII. Servicio policial comunitario .....</b>	<b>41</b>
Antecedentes.....	41
Trabajo de supervisión.....	42
Actividades de cumplimiento.....	43
Expectativas para el tercer año .....	44
<b>Sección VIIA. Panel de Asesoramiento Comunitario.....</b>	<b>44</b>
Antecedentes.....	45
Trabajo de supervisión.....	46
Resumen de las observaciones del CAP.....	48
Foco del tercer año.....	50
Perspectivas del Panel de Asesoramiento Comunitario.....	51
Conclusión.....	61
<b>Sección VIIB. Encuesta comunitaria.....</b>	<b>62</b>
Antecedentes.....	62
Trabajo de supervisión.....	63
Resultados de la encuesta.....	63
Expectativas para el tercer año.....	64
<b>Sección VIII. Revisión de quejas contra el personal .....</b>	<b>64</b>
Antecedentes.....	65
Trabajo de supervisión.....	65
Actividades de cumplimiento.....	66
Expectativas para el tercer año.....	67
<b>APÉNDICES.....</b>	<b>68</b>





## Informe de seguimiento del segundo año: Departamento de Policía de Bakersfield

### Resumen ejecutivo

Este es el informe del segundo año del programa de Supervisión de Bakersfield. En 2015, el Departamento de Justicia de California (CALDOJ, por sus siglas en inglés) inició una investigación sobre el Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés).<sup>1</sup> La investigación fue el resultado de denuncias graves de mala conducta policial relacionadas con el uso de la fuerza y otras acciones en la ciudad de Bakersfield. El 23 de agosto de 2021, el CALDOJ, la ciudad de Bakersfield (Ciudad) y el Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) acordaron una Sentencia Estipulada (la Sentencia). La Sentencia refleja un compromiso mutuo con la “aplicación eficaz y constitucional de la ley... para el bien común de la gente de la Ciudad de Bakersfield”.<sup>2</sup> El propósito de la Sentencia es “garantizar que la Ciudad y el BPD protejan los derechos legales y constitucionales de las personas, traten a las personas con dignidad y respeto y promuevan la seguridad pública de una manera que sea fiscalmente responsable y responda a las prioridades de la comunidad. El CALDOJ, la Ciudad y el BPD (colectivamente, las Partes) reconocen que estos objetivos requieren una asociación entre el BPD y la comunidad a la que presta servicio, en la que el BPD sea transparente en cuanto a sus procesos y les dé voz a los miembros de la comunidad en sus funciones. La Sentencia está diseñada para mejorar la relación del BPD con su comunidad mediante una mayor transparencia y la participación del público, el mejoramiento de los sistemas de supervisión y rendición de cuentas, así como un mayor apoyo a los oficiales mediante políticas eficaces de seguridad pública, capacitación y supervisión”.<sup>3</sup>

Tras completar el trabajo y el informe del primer año, el Supervisor del BPD (Supervisor) presentó su plan de trabajo para el segundo año el día 30 de enero de 2023, conforme al párrafo 178 de la Sentencia. El Equipo de Supervisión de Bakersfield (BMT, por sus siglas en inglés) comenzó a trabajar en el plan de trabajo del segundo año el 13 de febrero de 2023. Este informe del segundo año se presenta de conformidad con los requisitos del Párrafo 194 de la Sentencia, que exige que el Supervisor presente informes anuales. El plazo de revisión de este informe es del 1 de enero de 2023 al 1 de diciembre de 2023.<sup>4</sup> A medida que nos acercamos al segundo año, el trabajo en Bakersfield ha tenido cierta superposición entre el primer y el segundo año, y anticipamos que esto continúe ocurriendo del segundo al tercer año, dada la interconectividad del trabajo de un año a otro.

Aunque todos los párrafos de la Sentencia son importantes para garantizar un servicio policial constitucional en Bakersfield, el enfoque de supervisión proporciona una metodología estructurada. El objetivo es priorizar las secciones que tengan una mayor contribución con la reforma. Esto, a su vez, permitirá que el BPD comience a alinear los requisitos de la reforma de una manera lógica que ayude a lograr un cumplimiento total y efectivo (FEC, por sus siglas en inglés), el cual consta de tres componentes: políticas, capacitación e implementación.

El plan de trabajo del segundo año introdujo la supervisión de la sección II —detenciones, incautaciones y registros— y la sección VIII —revisión de quejas contra el personal— de la

---

1 Sentencia Estipulada entre el Fiscal General del estado de California, la Ciudad de Bakersfield y el Departamento de Policía de Bakersfield. 23 de agosto de 2021. (Sentencia Estipulada)

<https://oag.ca.gov/system/files/attachments/press-docs/Final%20BPD%20Stipulation%20%2B%20Judgment%20Signed.pdf>

2 Sentencia Estipulada, párrafo 2.

3 Sentencia Estipulada, párrafo 2.

4 Se abordaron algunas cuestiones pendientes hasta el 8 de noviembre de 2022. Para fines de producción y del período de revisión para las partes interesadas y con el fin de entregar a finales del año 2022, la revisión activa cesó a partir de esa fecha.



Sentencia. El trabajo del primer año se centró en las prácticas de uso de la fuerza y este trabajo continuó durante el segundo año.

El BMT, a través de sus planes de trabajo y actividades de supervisión, priorizó la participación de la comunidad y su interacción con el BPD, de acuerdo con los requisitos de la Sentencia. El servicio policial y la participación comunitaria están entrelazados a lo largo de la Sentencia. Los párrafos 63 y 64 son requisitos fundamentales para que el BPD logre exitosamente los objetivos de reforma de la Sentencia. Conforme a estos párrafos, el BPD debe establecer el Grupo de Trabajo de Asesoramiento Comunitario y hacer un esfuerzo de buena fe para contar con representantes de “diversos grupos de partes interesadas” que “proporcionen información sobre las preocupaciones de la comunidad y eduquen a la comunidad sobre el BPD”.<sup>5</sup> El párrafo 64 exige que el BPD trabaje con el Grupo de Trabajo de Asesoramiento Comunitario para revisar las políticas de interés comunitario.

Por último, la determinación del cumplimiento de la Sentencia recae en el CALDOJ, en función de las recomendaciones del Supervisor. Este enfoque asegura que la Ciudad y el BPD sean transparentes y que se cumplan los requisitos de la Sentencia. El Supervisor es responsable de brindar una asistencia técnica adecuada —según se solicite— y de informar sobre cómo avanzan los esfuerzos de reforma del BPD. Las Partes de la Sentencia mantuvieron una buena coordinación y comunicación durante el segundo año y el Supervisor prevé un foco sostenido en garantizar la reforma en Bakersfield durante el tercer año.

### Descripción general

Este es el segundo informe del Supervisor de Bakersfield. Este informe se deriva del plan de trabajo presentado en enero de 2023 y aceptado formalmente tras los análisis y revisiones basados en las aportaciones de las partes interesadas. Las observaciones del segundo año finalizaron formalmente a principios de diciembre de 2023.<sup>6</sup> Sin embargo, el trabajo de reforma del BPD sigue avanzando y se reportará en el tercer año.

Los dos primeros años de reforma en Bakersfield se han enfocado en sentar las bases necesarias para apoyar los objetivos de la Sentencia. El apoyo administrativo necesario para establecer, gestionar y aplicar la reforma es significativo. El BPD estableció grupos internos de trabajo bajo un plan de gestión de proyectos. El plan incluye a todos los niveles del departamento, desde el oficial de patrulla hasta el Jefe de policía, lo que debería resultar en la aceptación organizacional de los principios de la reforma y ayudar a desarrollar los futuros líderes del BPD. Sin embargo, este nivel de inclusión también presenta dificultades, ya que desarrollar una mentalidad de cambio a través del cumplimiento y la reforma no siempre es fácilmente aplicable en todos los rangos y funciones. El BMT ha registrado avances y confirma que los grupos de trabajo se centran en garantizar el cumplimiento de los objetivos de la reforma.

El Jefe es un defensor de la participación comunitaria y ha trabajado junto con el BMT para establecer el Grupo de Trabajo de Asesoramiento Comunitario solicitado en el párrafo 64. El Panel de Asesoramiento del Jefe (CAP, *Chief's Advisory Panel*), que es el nombre que el BPD eligió para el Grupo de Trabajo de Asesoramiento Comunitario identificado en la Sentencia, ha sido un foco particular de las tareas de supervisión, dada su función en la revisión de políticas.

---

<sup>5</sup> Sentencia estipulada, párrafo 63, pp. 20 y 21

<sup>6</sup> El informe contiene algunas actualizaciones hasta el 21 de diciembre de 2023 para garantizar la fluidez y la coherencia de cara a las tareas de reforma del tercer año.



## Progreso del segundo año

La mayoría de los objetivos del plan de trabajo del primer año se trasladaron al segundo año y representaron la mayor parte del progreso en las actividades de reforma. Como resultado, los objetivos del segundo año no avanzaron en la medida que las Partes habían previsto. El BPD presentó un buen plan de gestión de proyectos que continuó ampliándose para incorporar los nuevos párrafos elaborados para su supervisión en el segundo año. Aunque la ejecución de las revisiones de cumplimiento no fue según lo planeado, el BPD avanzó en sus objetivos de reforma. Las áreas estratégicas que registraron avances en el segundo año incluyeron el trabajo sobre las políticas para el uso de la fuerza, el acceso al idioma y las acciones de registro e incautación. Las revisiones del Cumplimiento Total y Efectivo se completaron para dos párrafos y se iniciaron para otros dos, lo que es un buen augurio para la labor del tercer año que se avecina.

## Plan de trabajo y objetivos

El Supervisor presentó el plan de trabajo del segundo año conforme a los requisitos del Párrafo 178 de la Sentencia. El plan de trabajo del segundo año preveía el trabajo previsto para el segundo año, pero también reconocía el trabajo en curso con relación a los objetivos del primer año y la planificación futura. El plan de trabajo del segundo año se basa en los resultados y las lecciones aprendidas durante el primer año de supervisión. El plan de trabajo continuó priorizando el enfoque de reforma en cuanto a la actuación policial constitucional y la comunidad. El plan de trabajo del segundo año también aumentó su enfoque en la participación comunitaria a través del CAP, que debe tener una voz significativa en su trabajo de revisión de políticas. Tras las conversaciones con el BPD y el CALDOJ, tal como lo exige la Sentencia, se aprobó la implementación del plan de trabajo.<sup>7</sup> En el momento de su aceptación, el BPD consideraba que los objetivos del segundo año eran alcanzables.

Durante todo el año, el BMT interactuó directamente con los miembros del grupo de trabajo del BPD, las partes interesadas y los expertos en la materia, de acuerdo con el plan de trabajo del segundo año. Se registró un esfuerzo sustancial y el BPD demostró su trabajo en todas las áreas de la reforma estratégica. Por ejemplo, la capacitación, más allá del párrafo 188, no era una prioridad del plan de trabajo del segundo año. Sin embargo, el BMT se ha centrado en la capacitación, la cual continuó en el BPD durante el segundo año. El BPD realizó algunas actualizaciones en sus pautas de uso de la fuerza, como parte del trabajo que se lleva a cabo dentro del grupo de políticas sobre el uso de la fuerza. El BMT entabló conversaciones con el departamento sobre la estrategia de capacitación y brindó instrucción sobre una serie de observaciones, incluidas capacitaciones impartidas por proveedores externos para desarrollar una comprensión básica de cómo brindar capacitación a los oficiales del BPD. El plan de trabajo del tercer año prevé la supervisión formal de la capacitación, en particular del programa educativo. Este ejemplo identifica de qué forma las acciones de la reforma se relacionan entre sí y cómo siguen contribuyendo a su progreso, incluso aunque no haya un párrafo activo para un año en particular.

## Trabajo con el BPD durante el segundo año

El plan de trabajo del Supervisor para el segundo año agregó nuevos párrafos a la Sentencia para ampliar la supervisión, además de los que ya estaban abiertos para el primer año. El BMT y el BPD continuaron trabajando conforme a las prácticas establecidas en el primer año y coordinando el trabajo a través del Coordinador de Cumplimiento (Coordinador) del BPD.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Párrafos 179 y 180 de la Sentencia.

<sup>8</sup> Esta función era obligatoria en virtud del párrafo 211 de la Sentencia.



Durante todo el año, el Coordinador y los miembros de la Unidad de Control de Calidad (QAU, por sus siglas en inglés) se reunieron de forma regular con el BMT, independientemente de los grupos de trabajo, para abordar cualquier tipo de problemas y mejorar las prácticas generales del programa de supervisión. Por ejemplo, un problema fue que, en el último trimestre del año, a medida que los cronogramas se intensificaron, la asistencia a las reuniones del grupo de trabajo disminuyó tanto para el BPD como para el BMT. El plan de trabajo del tercer año abordará los requisitos de las reuniones, brindando una mayor coordinación en la programación y mayor visibilidad de la asistencia a las reuniones tanto para los grupos de trabajo del BPD como para el BMT.

En el segundo año, los grupos de trabajo del BPD se involucraron más plenamente a medida que se comprometieron más con los objetivos de la Sentencia. Se dedicó más tiempo a tratar los requisitos de la Sentencia y a discutir las dificultades presentadas, en contraposición al trabajo de preparación requerido en el primer año. Un buen resultado del trabajo del segundo año fue el establecimiento de protocolos para la revisión consistente de los incidentes críticos. El BPD implementó un enfoque estructurado que pretende ser consistente independientemente de la naturaleza del incidente crítico. El BMT observó una mejora en este proceso a lo largo del año y anticipa un mayor refinamiento como parte del plan de trabajo del tercer año. Las dificultades del segundo año se centraron en ayudar al BPD a entender que los requisitos de la Sentencia son más limitados que los de la ley constitucional en lo que respecta a ciertas secciones aplicables al uso de la fuerza y a las acciones de registro e incautación. El BMT trabajó con el BPD para identificar dónde estaban presentes esos requisitos específicos y para garantizar que las políticas en vías de desarrollo abordaran estos requisitos.

Además de continuar trabajando sobre los párrafos abiertos del primer año, en el segundo año también se abrieron párrafos adicionales en toda la Sentencia. El plan del segundo año estableció centrarse en los requisitos de la sección II —detenciones, incautaciones y registros— y la sección VIII —revisión de quejas contra el personal— de la Sentencia. El objetivo general era trabajar primero en los problemas más difíciles y graves, que en el primer año fue el uso de la fuerza por parte de la policía. En el segundo año, el programa de supervisión se extendió a estas dos secciones, que son un resultado directo de los objetivos de la Sentencia. Al formar parte de la Sentencia, el BPD reconoció su compromiso con una aplicación efectiva de la ley constitucional que proteja los derechos legales y constitucionales de las personas, trate a las personas con dignidad y respeto y promueva la seguridad pública de una manera que responda a las necesidades de la comunidad, incluido el derecho de las personas a ser tratadas constitucionalmente. El trabajo del segundo año se centró en las áreas estratégicas más afectadas: detenciones, registros e incautaciones y el derecho del público a presentar quejas sobre la conducta policial.

El grupo de trabajo del BPD dedicado al área de registros e incautaciones ha colaborado activamente con el BMT. Las políticas que se están revisando seguirán formando parte del plan de trabajo de cara al tercer año, y anticipamos que se llevarán al CAP para su revisión. El enfoque estratégico del segundo año en cuanto a las quejas contra el personal no tuvo tanto éxito en su ejecución prevista conforme al plan del segundo año. Cuando el segundo año llegó a su fin, la participación del grupo de trabajo del BPD logró enfocarse más y la reciente presentación del borrador de trabajo sobre la política de quejas contra el personal indica que la labor política avanza hacia el cumplimiento. También se prevé que este trabajo en la política continúe durante el tercer año.

## Datos

El segundo año estableció una base de referencia para el análisis de datos, la cual se proporciona en el Apéndice G para el uso de la fuerza y el Apéndice H para las quejas contra el personal. Nuestro análisis de datos contó con el respaldo de la QAU, que ha colaborado constantemente con



el BMT. El BMT anticipó para el segundo año la presentación regular de informes de datos, pero eso no se materializó debido a las necesidades de validación de los datos por parte del BMT. Aunque los datos sobre el uso de la fuerza son generalmente consistentes y claros, los datos sobre las quejas contra el personal no lo son. En parte, esto se debe a la forma en que los datos se han gestionado internamente en el BPD y, en parte, a cómo las políticas dirigen la recopilación de datos. Esto no es incompatible con otras agencias de seguridad pública, dado que los datos sobre el uso de la fuerza suelen estar sujetos a un mayor escrutinio y normas de presentación de informes. Además, la elaboración de políticas para las quejas contra el personal es clave para garantizar la correcta recopilación de datos, dado que la política define los estándares, los términos y los procesos de revisión, todos los cuales afectan la recopilación y el análisis de datos. Para el tercer año, nuestro plan de trabajo incluirá dos informes adicionales: un análisis del uso de la fuerza en el primer trimestre y un análisis de las quejas contra el personal en el tercer trimestre. Esto incluirá una revisión cualitativa y cuantitativa para informar mejor a la comunidad de Bakersfield y al proceso de supervisión. En el informe anual, el Supervisor reportará sobre el progreso general alcanzado en Bakersfield, incluidos los datos más destacados, a fin de que la comunidad y la Ciudad conozcan las medidas adoptadas por el BPD para cumplir con los requisitos de la Sentencia.

En el segundo año, el BPD comenzó a trabajar en todas las áreas estratégicas de la Sentencia. La base lograda en el primer año se hizo evidente en el flujo de trabajo y el enfoque del BPD. Aunque el progreso visible general no es el previsto, se ha realizado una labor significativa en favor de la reforma, tal como se informó anteriormente y en las secciones que siguen. Anticipamos que las políticas de uso de la fuerza estarán listas para llevarse al CAP a principios del tercer año. Este es un logro importante, y el trabajo sobre el Uso de la Fuerza Canina ha sentado las bases para guiar la participación, el procesamiento y la presentación de informes futuros al CAP. Otras políticas, como el dominio limitado del inglés y el registro público de oficiales de policía, también pasarán al CAP en el tercer año como resultado del trabajo realizado en el segundo año.

De cara al futuro, el Supervisor considera que la Ciudad de Bakersfield y el BPD seguirán trabajando esforzadamente para lograr su objetivo de ser un departamento de policía resolutivo y centrado en la comunidad que trate a todos los residentes de manera justa.

### **Servicio policial y participación comunitaria**

Se necesita un enfoque estratégico que conecte las operaciones policiales y la resolución de problemas comunitarios para garantizar que el BPD avance de manera consecuente con los objetivos de la organización, asegurar la participación de la comunidad y cumplir con los requisitos de la Sentencia. El BPD ha establecido la Unidad de Relaciones Comunitarias (CRU, por sus siglas en inglés), que trabaja con la comunidad para la creación de eventos. El camino a seguir es conectar el compromiso operativo con la comunidad para garantizar el desarrollo constante de alianzas comunitarias de resolución de problemas. Sin embargo, el trabajo de supervisión se ha centrado en el CAP, ya que el cumplimiento de la Sentencia por parte del BPD está directamente relacionado con la revisión de políticas que lleva a cabo este grupo. La reforma en Bakersfield y el cumplimiento de la Sentencia requieren que la comunidad tenga voz y participación en la redacción de las políticas, tal como establece el párrafo 64. El CAP se convocó formalmente a finales de 2022 y se ha reunido de forma regular a lo largo del segundo año.<sup>9</sup> El BPD demostró su compromiso de asegurar que el CAP tuviera el poder y la capacidad de organizarse de la manera que considerara más conveniente para el trabajo identificado en la Sentencia. Desafortunadamente, esto ha dado lugar a una estructura del

---

<sup>9</sup> La Sentencia exigía reuniones bimestrales, pero se acordó colectivamente que la frecuencia más conveniente era una vez al mes.



CAP que no está lo suficientemente diseñada para respaldar los objetivos de revisión de políticas de la Sentencia. En el segundo año, el BPD presentó dos políticas —el Uso de la Fuerza Canina y el Uso Maestro de la Fuerza— así como la estrategia de policía comunitaria para su revisión por parte del CAP. Se prevé que se presenten políticas adicionales a principios del tercer año, por lo que la estructura del CAP, incluidas las funciones definidas y el apoyo sostenido del BPD, será fundamental para garantizar una participación oportuna y adecuada en la revisión de las políticas. El departamento ha reconocido este desafío y continúa trabajando para garantizar su alineación con la Sentencia, tanto al trabajar con el CAP como al brindar el apoyo requerido.

## Resumen

En el segundo año, el BPD trabajó en todas las áreas estratégicas de la Sentencia. La base lograda en el primer año se hizo evidente en el flujo de trabajo y el enfoque del BPD durante el segundo año. Aunque el progreso visible general no es el previsto, se ha realizado una labor significativa en favor de la reforma, tal como se informó anteriormente y en las secciones que siguen. Esperamos que el resto de las políticas relacionadas con el uso de la fuerza estén listas para presentarse al CAP a principios del tercer año, lo que será un logro importante. Otras órdenes, como el dominio limitado del inglés y el registro público de oficiales de policía, también pasarán al CAP en el tercer año.

También hubo dificultades para el trabajo en el segundo año. Las notificaciones al Supervisor no eran coherentes. A principios de año, el BPD abordó la notificación de incidentes críticos, en su momento de forma oportuna. Sin embargo, las notificaciones sobre incidentes críticos y de interés periodístico no se incluyeron en el proceso. Al terminar el año, el arresto de un oficial del BPD por un delito grave relacionado con el desempeño de sus funciones se produjo sin notificación alguna hacia el Supervisor. El BPD tampoco es coherente a la hora de compartir información sobre las buenas prácticas más allá del trabajo activo de supervisión, lo cual podría ser útil para medir el avance de la reforma. Lo ideal sería que, a medida que el departamento se convierta en una organización más transparente, el reconocimiento de su responsabilidad de informar al público y al BMT durante el proceso de supervisión se arraigue en su respuesta operativa ante cualquier incidente.

Otra dificultad fue la colaboración del BPD con el CAP. El compromiso abierto con el CAP no fue sólido en el segundo año y, a medida que el BPD avanza hacia el tercer año, será necesario garantizar que el flujo de trabajo cumpla con los objetivos de reforma del BPD. El departamento tendrá que actuar como socio y colaborar del CAP para apoyar la revisión de las políticas que surjan del trabajo del BPD en el segundo año y aquellas que vendrán en el tercer año. Para lograr el cumplimiento de la Sentencia, el BPD tendrá que participar abiertamente en este proceso. Este tema también se analiza con más detalle en este informe y el Supervisor señala que el BPD ya ha tomado algunas medidas correctivas que anticipan buenos resultados para 2023.

Por último, aunque las prácticas políticas que respaldan los requisitos de la Sentencia han avanzado, al BMT le preocupa el traspaso de estas prácticas a los estándares, la capacitación y la aplicación. Nuestra participación en los procesos de revisión interna del BPD para el uso de la fuerza ha identificado algunas preocupaciones con respecto a la forma en que se aplica el uso de la fuerza en Bakersfield, tal como se describe en este informe. Al terminar el año, se dio a conocer públicamente un incidente por uso de la fuerza que involucró a un residente de Bakersfield que había participado en reuniones del BMT. Las preocupaciones con respecto a la respuesta, la acción y la investigación de la policía fueron reportadas al Supervisor por parte de ciertos miembros de la comunidad y a través de conversaciones con el Departamento de Justicia de California. Aunque la información aún está dándose a conocer, la forma en que el BPD ejecute la investigación y su transparencia ante la



comunidad pondrán a prueba su enfoque de reforma y su avance hacia la transparencia y la responsabilidad.

De cara al futuro, el Supervisor cree que la Ciudad de Bakersfield logrará su objetivo de tener un departamento de policía resolutivo y centrado en la comunidad que trate a todos los residentes de manera justa. Cuando nos comprometimos por primera vez, la Ciudad y el BPD tenían la esperanza de completar los requisitos de la Sentencia en el tercer año. Es poco probable que esto se logre. Sin embargo, los cambios recientes en la administración y el enfoque colectivo en mejorar las políticas y prácticas relacionadas con el uso de la fuerza reflejan un departamento que está avanzando hacia el cumplimiento de los objetivos que acordó al firmar la Sentencia.

## La función del Supervisor en la Sentencia

### El Supervisor

El Supervisor se establece en virtud de la Sentencia Estipulada (Sentencia). El Supervisor cuenta con el apoyo del Equipo de Supervisión de Bakersfield (BMT, por sus siglas en inglés): un equipo de expertos que trabaja con el departamento en los diversos temas identificados dentro de la Sentencia. El BMT está compuesto por personas con experiencia a nivel nacional en temas clave de seguridad pública y capacitación, metodología y análisis de datos, así como encuestas. Muchos de los miembros del BMT han estado trabajando en California en cuestiones de reforma durante varios años. El Supervisor y el BMT han trabajado durante el segundo año para evaluar y promover la reforma en Bakersfield mediante la prestación de asistencia técnica. A medida que avanza el trabajo en Bakersfield, también lo hace el BMT. Por ejemplo, en el segundo año, el BMT se amplió para incluir a un experto en participación policial de base comunitaria y a un experto de jerarquía nacional especializado en prácticas y Formación ante Incidentes Críticos.

### Descripción general del enfoque de supervisión

La Sentencia abarca cinco áreas estratégicas clave para toda implementación de la reforma policial: uso de la fuerza; registro e incautación; prejuicios; participación comunitaria; personal y rendición de cuentas. Se añadieron nuevos párrafos a la Sentencia para su supervisión, que se enfocan específicamente en las acciones de registro e incautación y en las quejas contra el personal. Por lo tanto, tanto los planes de trabajo del primer año y como del segundo año permanecieron activos en el segundo año. Originalmente, las Partes establecieron un cronograma de implementación que duraría al menos tres años, con un año de cumplimiento continuo.<sup>10</sup> A partir del tercer año, todos los párrafos que requieran una acción de reforma por parte del BPD serán supervisados activamente.

Es importante reconocer que lograr el cumplimiento de la Sentencia no es una cuestión lineal. Como ha quedado demostrado en el segundo año, el progreso hacia el cumplimiento de un párrafo de la Sentencia puede comenzar en un año, pero los requisitos pueden no alcanzarse plenamente hasta el año siguiente o pueden requerir que se lleven a cabo otras acciones antes de presentarle el trabajo al Supervisor para su revisión del FEC. Los equipos de trabajo del BPD estaban preparados para trabajar con el BMT y abordar los requisitos de la Sentencia en cuanto a las políticas trabajadas en el segundo año. Además, el BMT ha observado las conversaciones y el foco en torno al impacto de las medidas actuales sobre los objetivos de la reforma dentro de las discusiones del grupo de

---

<sup>10</sup> Párrafo 240 de la Sentencia.



trabajo del BPD y con el sector de liderazgo. Esto es prometedor, ya que demuestra que el enfoque interno en la rendición de cuentas está aumentando en las operaciones diarias del departamento.

Independientemente del compromiso con el BPD, en el segundo año, el Supervisor continuó contactando a varias partes interesadas de la comunidad y el gobierno como parte del programa de supervisión. Este compromiso fue constante durante todo el segundo año, tanto de forma virtual como presencial. Se entrevistó a funcionarios electos, a la Oficina del Administrador de la Ciudad y a diversos socios de la comunidad sobre sus percepciones del BPD, su relación con los oficiales y sus expectativas con respecto a los resultados de la Sentencia. El enfoque comunitario en estos temas brindó al Supervisor información y orientación consistentes en relación con los problemas y preocupaciones de la comunidad. La interacción directa con los miembros del CAP se produjo mediante observaciones de las reuniones del CAP, así como entrevistas, debates y encuestas con los miembros del CAP. Cada visita al sitio dio lugar a una reunión comunitaria organizada y, a medida que avanzaba el año, estas reuniones aumentaron a más de una mientras estaban en el sitio. Algunas reuniones fueron organizadas por grupos comunitarios específicos y no por el Supervisor, lo que ayudó a centrar las conversaciones en temas y preocupaciones específicos de dicha comunidad en particular. Estas reuniones sirvieron para que el BMT comprendiera de qué forma la comunidad se compromete con el BPD, la reforma y las preocupaciones de seguridad pública de las diversas comunidades de Bakersfield. Agradecemos el enfoque, la participación y el compromiso para garantizar la seguridad de la comunidad que han demostrado aquellas personas que participaron en nuestros debates.

El Supervisor posee un sitio web, [www.bakersfieldmonitor.com](http://www.bakersfieldmonitor.com), para mantener comunicaciones generales y para alojar otra información relevante para el programa de reforma. Además, las preocupaciones y comentarios de la comunidad que se comparten en las reuniones se registran y se publican en el sitio web del Supervisor durante todo el año, tanto en inglés como en español. El Supervisor espera contar con la participación de todas las comunidades de Bakersfield como parte de su plan de trabajo del tercer año.

### **Metodología de auditoría y revisión**

Se asignan requisitos específicos al Supervisor en cuanto a la metodología de auditoría y revisión. El plan de trabajo del segundo año identificó el marco de revisión y auditoría. Las auditorías formales no comenzarán hasta que se hayan completado las dos primeras fases de cumplimiento: política y capacitación. Luego, el BMT utilizará un plan formal para revisar y reportar sobre la implementación, que es la fase final del Cumplimiento Total y Efectivo (FEC, por sus siglas en inglés). Sin embargo, las Partes acordaron que el Supervisor realizará una revisión del cumplimiento para cada componente del FEC. Esto significa que la política y la capacitación serán áreas independientes que conforman la progresión iterativa hacia el FEC para cualquier párrafo determinado. El informe de este año refleja el inicio del proceso al informar sobre los párrafos activos del segundo año. Las evaluaciones formales del FEC se basarán en la evidencia proporcionada, la investigación del BMT, las entrevistas, las observaciones y las visitas al sitio. El BMT determinará el estado de implementación de los párrafos basándose en sus conocimientos especializados, la participación del Departamento de Justicia de California (CALDOJ, por sus siglas en inglés) y las partes interesadas de Bakersfield, y las pruebas proporcionadas por el BPD.



## Cumplimiento Total y Efectivo

Cada uno de los párrafos de la Sentencia del segundo año requiere que la Ciudad y/o el BPD tomen medidas para abordar la política, la capacitación y la supervisión, según corresponda. Los párrafos de la Sentencia se evalúan de forma independiente, lo que significa que el BPD debe demostrar que ha implementado las reformas solicitadas en el párrafo. Esto a veces es un desafío dada la conectividad de algunos de los párrafos y la necesidad de que ciertos párrafos se apliquen para que otros logren el cumplimiento. Por ejemplo, la promulgación de una política debe conducir a la capacitación sobre la política.

Conforme al Párrafo 172, para lograr el FEC, la Ciudad y el BPD deben demostrar lo siguiente:

- a. Haber incorporado todos los Requisitos Materiales de esta Sentencia a la política;
- b. Haber capacitado al personal correspondiente según fuera necesario para cumplir con sus responsabilidades en virtud de los Requisitos Materiales; y
- c. Haber garantizado que cada Requisito Material se cumpla en la práctica.<sup>11</sup>

Un fallo de FEC también exige que, para cualquier cambio de política, el Supervisor y el CALDOJ desarrollen y aprueben un plan de capacitación antes de iniciar la capacitación.<sup>12</sup> Cuarenta y cinco días antes de la fecha límite de cumplimiento, tal como se establece en el Plan de Supervisión, el BPD debe presentarle al Supervisor la política, el programa de capacitación o el plan de lecciones para su revisión. El Supervisor proporcionará comentarios por escrito al CALDOJ y al BPD, los cuales el DOJ tendrá en cuenta para determinar si aprueba la política, el programa de capacitación o el plan de lecciones. El proceso consiste en compartir los proyectos de políticas y capacitación en las reuniones, según sea necesario, para llegar a un acuerdo sobre si los materiales cumplen con los requisitos de la Sentencia, la Constitución, las leyes federales y estatutarias, las mejores prácticas y los estándares profesionales vigentes.

Por último, el FEC exige la participación directa de la comunidad en un número importante de reformas de la Sentencia. Para que el BPD logre el FEC en el trabajo que apoya las políticas clave, debe interactuar con la comunidad y la comunidad debe tener una voz significativa en la definición de los resultados esperados. Por ejemplo, los párrafos 50, 53 y 64 exigen la participación efectiva y directa de la comunidad, que se reconoce en las medidas de cumplimiento de estos párrafos. (Consulte el Apéndice B).

## Políticas

Las políticas dirigen las acciones de los oficiales de policía. El desarrollo y la implementación de políticas claras y con base constitucional son fundamentales para el funcionamiento efectivo y eficiente de todas las agencias policiales o de seguridad pública.<sup>13</sup> La promulgación de políticas que reflejen los requisitos materiales de la Sentencia es el primer paso para que el BPD logre el FEC. En el segundo año, se llevó a cabo una importante labor en materia de revisión y prestación de asistencia técnica a fin de desarrollar políticas relacionadas con el uso de la fuerza, el inglés como segundo idioma y las acciones de registro e incautación. Los planes de trabajo del primer y segundo año se centraron en las políticas como base para un servicio policial constitucional y para garantizar el cambio cultural.

---

<sup>11</sup> Párrafo 172 de la Sentencia.

<sup>12</sup> Párrafos 183 y 184 de la Sentencia.

<sup>13</sup> <https://www.theiacp.org/topics/policy>



## Capacitación

Paralelamente a la mejora de las políticas, existe la necesidad de capacitar al personal sobre las nuevas políticas, dado que así es como las políticas se arraigan. La capacitación también es el mecanismo mediante el cual se refuerzan las políticas con los oficiales. Proporciona contexto, promueve los marcos de decisión y refuerza los objetivos organizacionales establecidos a través de la política. La capacitación es la base de la reforma en Bakersfield y está intrínsecamente relacionada con los objetivos de la Sentencia, que incluye un mayor apoyo a los agentes policiales en el BPD.

## Implementación

Esta es la fase final del FEC para el BPD. El trabajo en esta área se rige, en general, por los párrafos 170 a 177 de la Sentencia. El objetivo es poner en contexto la aplicación de la política y la capacitación en lo que respecta a la implementación de la Sentencia por parte del BPD. El trabajo en esta última fase del FEC aún no se ha iniciado.

## Medidas de cumplimiento

El Supervisor y el BPD, con la supervisión del CALDOJ, establecieron las tareas específicas de cumplimiento, conocidas como medidas de cumplimiento, para cada párrafo. (Consulte el Apéndice B). Las medidas de cumplimiento informan a las partes interesadas de Bakersfield sobre los requisitos o tareas específicas necesarios para que el BPD logre el FEC del párrafo. Algunas medidas de cumplimiento se han identificado objetivamente, como el requisito del párrafo 1 de redactar una política coherente con ciertas normas y principios legales. Otras, como el párrafo 64, que exige que el BPD “siga trabajando” con el CAP (CAWG) al revisar las políticas, tienen más matices, ya que el cumplimiento de este párrafo requiere desarrollar el marco de trabajo y el proceso de apoyo para el CAP.

Estas medidas de cumplimiento son la base sobre la cual se evaluará el FEC y brindan transparencia al BPD en cuanto a las expectativas de desempeño de la reforma. Proporcionan estándares claros mediante los cuales se revisarán las acciones del BPD. También están orientadas a mantener la claridad en cuanto a las expectativas de la Sentencia en lugar de crear un estándar móvil, así como a brindar orientación tanto al BMT como al BPD. El BMT considera que esta es una forma más eficaz y transparente de centrarse en la reforma en Bakersfield. Al final, las medidas de cumplimiento garantizan que los requisitos para el FEC sean consistentes y transparentes para todas las partes interesadas de Bakersfield.

El plan de trabajo del segundo año identificó que no se esperaba que el BPD alcanzara el FEC en la mayoría de los párrafos identificados para trabajar. Esto se debió a los requisitos de políticas, capacitación e implementación en el terreno que debían alcanzarse para adjudicar el cumplimiento. Además, los requisitos de participación comunitaria impidieron la presentación de políticas clave para su revisión del FEC, dado que era necesaria la aportación de la comunidad. Aunque se llevó a cabo un trabajo significativo en el segundo año, 113 párrafos permanecen abiertos para una supervisión activa.



## Sección I. Uso de la fuerza

La Sentencia Estipulada (Sentencia) contiene requisitos específicos del Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) con respecto a la política, capacitación e implementación del uso de la fuerza (UOF, por sus siglas en inglés) por parte de los miembros del BPD.

Por lo general, estos requisitos se describen en la Sección I de la Sentencia (“Uso de la fuerza”) y se tratan en los párrafos 1 a 64. Estos párrafos se desglosan a su vez en grupos:

- Políticas y Principios sobre el Uso de la Fuerza (párrafos 2 a 9)
- Uso de Caninos (párrafos 10 a 29)
- Política de Reportamiento sobre el Uso de la Fuerza (párrafos 30 a 41)
- Investigaciones Supervisoras del Uso de la Fuerza (párrafos 42 a 53)
- Capacitación sobre el Uso de la Fuerza (párrafos 54 a 58)
- Análisis del Uso de la Fuerza (párrafos 59 a 64)

El enfoque organizacional y la orientación sobre las prácticas apropiadas de UOF son elementos fundamentales a lo largo de toda la Sentencia. Este enfoque también es un elemento clave de las prácticas policiales modernas. La policía es la única entidad que tiene derecho a quitarle la vida a una persona en territorio estadounidense. El uso de la fuerza —incluida la forma en que se capacita a los oficiales para que la apliquen— es un factor clave para determinar la eficacia de la acción policial. Cada vez más, las legislaturas, las comunidades y los tribunales reconocen la necesidad de una mayor transparencia y compromiso con el estándar legal de “razonabilidad”, establecido por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1989.<sup>14</sup> En las décadas siguientes, se aplicó a lo largo del país una serie de ajustes en las leyes, políticas y normas de capacitación que se han enfocado en la decisión de usar la fuerza y su aplicación. En California, la Legislatura ha establecido requisitos sobre el uso de la fuerza policial, que es un estándar más estricto que los estándares constitucionales en algunas áreas. Estos requisitos legislativos incluyen, entre otros: SB230, PC835 (a), Código gubernamental de Cal. §7286.5 y AB 953. La Sentencia incorpora la ley de California y se refiere directamente a los requisitos que deben incorporarse en la política, la práctica y la capacitación del BPD con el fin de lograr un cumplimiento sustancial de la Sentencia.

La Sentencia también reconoce la función clave de la comunidad, y los párrafos 63 y 64 hablan del desarrollo de un grupo de trabajo de asesoramiento comunitario (CAWG, por sus siglas en inglés). El BPD llama a este grupo “Panel de Asesoramiento del Jefe” (CAP, por sus siglas en inglés). La evaluación realizada por el BMT del trabajo del BPD en este requisito se presenta en el Apéndice I.

Como se explica a continuación, en el segundo año se registraron avances y algunas dificultades en la aplicación de los requisitos de la Sentencia. El BPD ha sido un socio activo en el proceso de reforma desde el inicio del Programa de Supervisión y este año se lograron avances. A medida que nos acercamos al tercer año, el BMT espera que el CAP ejecute la revisión de varias políticas y las someta a un Cumplimiento Total y Efectivo, para continuar avanzando hacia una capacitación sobre las principales reformas y disposiciones políticas.

---

<sup>14</sup> Graham v. Connor 490 U.S. 386 (1989)



## Antecedentes

La reforma de las prácticas de UOF del BPD siguió siendo un área prioritaria clave durante el segundo año. El trabajo de este año siguió centrándose en gran medida en el desarrollo de políticas y, específicamente, en la revisión de las diversas políticas de UOF del BPD para alinearlas con la Sentencia. La alineación con los requisitos de la Sentencia se determina mediante la aplicación de las medidas de cumplimiento correspondientes para cada párrafo.<sup>15</sup> Las principales obligaciones del BPD en virtud de la Sentencia son:

“revisar sus políticas y prácticas de uso de la fuerza para reflejar su compromiso de defender los derechos garantizados o protegidos por la Constitución del Estado de California y la Constitución de los Estados Unidos, así como las leyes federales y estatales, proteger la vida humana y la dignidad de cada individuo, y mantener la seguridad pública”.<sup>16</sup>

Con este fin:

“El BPD acordó: revisar y examinar sus políticas de uso de la fuerza para enfocarse en los conceptos de santidad de la vida, necesidad de actuar, proporcionalidad de la acción y reducción de la tensión; exigir a los oficiales que intervengan; y definir una amenaza inminente que justifique la fuerza letal conforme a las secciones 835a, subdivisión (e) (2) del Código Penal... la sección 835a del Código Penal y la sección 7286 del Código Gubernamental, las cuales (1) limitan la autorización del uso de la fuerza letal a situaciones en las que el oficial considera razonablemente, basándose en la totalidad de la situación, que es necesario defenderse de un amenaza inminente de muerte o lesión corporal grave (artículo 835a del Código Penal); y (2) exigen a las agencias policiales que mantengan una política de uso de la fuerza que aplique técnicas de reducción de la tensión, tácticas de intervención en caso de crisis y otras alternativas a la fuerza cuando sea posible”.<sup>17</sup>

Basándose en el trabajo que comenzó en el primer año, el plan de trabajo del Supervisor para el segundo año identificó 15 párrafos adicionales relacionados con el UOF para su evaluación. Estos párrafos solicitaban el desarrollo y/o la revisión de las políticas de UOF y la capacitación en las herramientas de fuerza disponibles para los oficiales; el deber de notificar a los oficiales supervisores antes de desplegar un canino; los requisitos de notificación para los oficiales y supervisores tras un incidente de UOF; la función y las responsabilidades de la Junta de Revisión de Incidentes Críticos (CIRB, por sus siglas en inglés); y las responsabilidades de investigación de los supervisores, tenientes y capitanes tras un incidente de UOF denunciado. Aunque los párrafos restantes sobre el UOF no se midieron para determinar su cumplimiento, los esfuerzos para promover el cumplimiento siguen en curso y todos los párrafos relacionados con el UOF serán supervisados activamente en el tercer año.

## Trabajo de supervisión

### Políticas

El BMT revisó y proporcionó al BPD información y asistencia técnica para redactar ocho borradores de políticas relacionadas con el UOF. Este trabajo incluyó evaluar cómo se alineaban con la Sentencia, los estándares locales y nacionales y las mejores prácticas en cuanto a seguridad

---

<sup>15</sup> Consulte el Apéndice C para ver las medidas de cumplimiento correspondientes a los párrafos sobre el uso de la fuerza.

<sup>16</sup> Sentencia Estipulada, párrafo 1.

<sup>17</sup> Ibid.



pública.<sup>18</sup> El BMT brindó sus aportaciones durante todo el año, incluso virtualmente durante las reuniones programadas con el equipo del proyecto UOF del BPD, los líderes del BPD y sus directores de cumplimiento. Además, el BMT entabló reuniones con el BPD centradas en las políticas de UOF durante nuestras cuatro visitas al sitio. Algo clave para nuestra revisión e interacción con el BPD durante este trabajo era si las políticas de UOF proporcionaban suficiente orientación a los oficiales de campo a la hora de tomar decisiones sobre el uso de la fuerza y si existían funciones y definiciones adecuadas para las tareas de supervisión.

Aunque el BPD ha logrado avances considerables en la revisión de estas políticas, al cierre de este informe a principios de diciembre, la política de Caninos del BPD es la única política que ha completado su revisión por parte del CAP. La política 300 (Uso de la Fuerza) y la política 305 (Incidentes Críticos que Involucran a un Oficial) fueron aprobadas por el BMT para su revisión y devolución por parte del CAP conforme al párrafo 64. Este es un logro importante y las políticas restantes relacionadas con el UOF<sup>19</sup> se encuentran en las etapas finales de revisión. El BPD espera que estén listas para su traspaso al CAP antes del primer trimestre de 2024.

### Supervisión del UOF

En el segundo año, el BMT continuó observando y brindando asistencia técnica en relación con las prácticas de supervisión y rendición de cuentas del BPD por uso de la fuerza. En principio, se hizo hincapié en la forma en que el departamento abordaba los incidentes críticos que involucran a oficiales y en la función que cumplen las reuniones internas del Grupo de Trabajo sobre el Uso de la Fuerza, que analizan un grupo selecto de incidentes de UOF. El BMT se centró en cómo el BPD se ocupó de los requisitos de la Sentencia que, en cuestión de supervisión y revisión, incluyen elementos como la santidad de la vida humana, el deber de intentar reducir la tensión antes de actuar, que el UOF no es una parte rutinaria de la acción policial y que la fuerza solo debe usarse cuando sea necesaria y solo en una medida proporcional a la amenaza presentada.

El BMT trabajó con el BPD para establecer protocolos de notificación y revisión de los incidentes críticos. Observamos las acciones de supervisión del departamento en relación con ocho incidentes críticos que involucran a oficiales. Nuestra revisión incluyó la observación de la sesión informativa de mando del BPD, que normalmente ocurre dentro de las 72 horas posteriores al incidente crítico, la sesión informativa del departamento a los 30 días del incidente y, finalmente, la sesión de la Junta de Revisión de Incidentes Críticos (CIRB, por sus siglas en inglés). Estas observaciones, junto con la revisión de la política y los informes, sirvieron de base para las aportaciones y la asistencia técnica que el BMT brindó al BPD para el desarrollo de sus prácticas de revisión de incidentes críticos, su política de la CIRB y la documentación de respaldo. El enfoque del BMT y el BPD era garantizar que las prácticas del BPD se alineen con las mejores prácticas policiales contemporáneas. El BMT señala que se espera que varias políticas clave sobre el UOF se traspasen al CAP para su revisión a principios de 2024. En el tercer año, queda trabajo por delante para completar las políticas, particularmente en lo que respecta al compromiso del BPD con los familiares después de un tiroteo u otro incidente crítico que involucra a un oficial.<sup>20</sup>

En el segundo año, el BMT observó la mayoría de las reuniones del Grupo de Trabajo sobre el Uso de la Fuerza del BPD. Estas reuniones se llevan a cabo mensualmente y, según lo informado por el

---

<sup>18</sup> Las políticas incluían: Uso de la Fuerza, Uso de Esposas y Restricciones, Dispositivos y Técnicas de Control, Armas de Energía Conducidas, Reportamiento sobre el Uso de la Fuerza y Rendición de Cuentas, Incidentes Críticos que Involucran a Oficiales, y Caninos.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Sentencia Estipulada, párrafo 41.



BPD, se centran en evaluar los incidentes de UOF. El objetivo declarado del BPD para su Grupo de Trabajo sobre el Uso de la Fuerza es identificar si se puede mejorar la capacitación para la toma de decisiones y el desempeño táctico de los oficiales que usan la fuerza y de los supervisores y gerentes que investigan, revisan y aprueban las denuncias de UOF. Tal como se indica en el informe del primer año, este grupo está formado por especialistas del departamento y otros miembros de la Unidad de Control de Calidad (QAU, por sus siglas en inglés) que revisan aquellos casos que se identifican —tanto de forma aleatoria como específica— para su revisión. Es una etapa adicional a los protocolos penales e investigativos del BPD después de un incidente de UOF. El BMT ha observado a este grupo revisar y evaluar los factores que contribuyen a un incidente de uso de la fuerza, por ej., identificar si el oficial ha tomado las medidas correctivas por orden de un superior y en función de otros factores, como la activación de las cámaras corporales (BWC, por sus siglas en inglés). Si se identifican problemas, este grupo enviará una notificación a través de la cadena de mando, lo que puede significar desde completar un informe de manera oportuna hasta una presentar una recomendación de capacitación. El BMT apoya el objetivo del BPD en este proceso y encuentra valiosa esta etapa complementaria de supervisión. El Grupo de Trabajo del BPD ha estado en funcionamiento desde antes de 2019. De acuerdo con los esfuerzos del BPD de alinear sus prácticas con la Sentencia, la BMT observó modificaciones en el proceso en el segundo año y considera que, con un desarrollo y refinamiento continuos, esta iniciativa podría convertirse en una herramienta valiosa para promover los principios rectores del UOF dentro de la Sentencia.

Cuando el segundo año llegó a su fin, el BMT identificó las investigaciones de UOF finalizadas para obtener un conocimiento básico de la calidad y la minuciosidad de las prácticas de reporte e investigación del UOF por parte del BPD. Este trabajo se incluirá en nuestra evaluación anual de los datos de UOF del BPD después del primer trimestre de 2024.

### **Revisión y evaluación de las políticas de Uso de la Fuerza (UOF, por sus siglas en inglés) del BPD**

El UOF sigue siendo un enfoque prioritario para el BMT y, de acuerdo con nuestra metodología de cumplimiento, la primera fase del FEC es el desarrollo de políticas.<sup>21</sup> El BMT reconoce que, para lograr el cambio organizacional y las reformas de la Sentencia, es fundamental contar con una política clara que sirva de orientación suficiente para guiar a los oficiales en la toma de decisiones a la hora de usar la fuerza. La Sentencia establece que, en el centro de esta política, debe ser evidente que la santidad de la vida es de suma importancia y que la fuerza no es una parte rutinaria de las prácticas policiales del BPD. Además, el BPD primero debe utilizar técnicas para reducir la tensión, siempre que sea posible, y usar la fuerza solo cuando sea necesario y de manera proporcional a la amenaza presentada.

El nivel de compromiso con el BMT durante el año pasado, así como el diálogo y la revisión de políticas resultantes, reflejan el compromiso del BPD de trabajar para garantizar que sus políticas sean coherentes con los requisitos de la Sentencia. El enfoque de gestión de proyectos del BPD con respecto a los requisitos de la reforma ha demostrado ser beneficioso para el proceso de revisión de políticas. Las políticas del BPD cuentan con el aporte de los especialistas del BPD y se basan en las necesidades y desafíos de seguridad pública exclusivos de la comunidad de Bakersfield. A pesar del enfoque estratégico e inclusivo del BPD para el desarrollo de políticas, la cultura organizacional es una barrera para la redacción de políticas que cumplan con la Sentencia. El BMT y el BPD dedicaron una cantidad considerable de tiempo y discusiones a identificar por qué las políticas no se alinean

---

<sup>21</sup> El párrafo 187 incluye tres componentes para lograr el FEC (políticas, capacitación e implementación) de manera consistente con los objetivos y requisitos de la Sentencia. Consulte el Apéndice C.



con los requisitos. Durante este trabajo, el BMT identificó áreas de resistencia organizacional hacia los requisitos de la ley estatal y los requisitos descritos en la Sentencia, y las creencias organizacionales del BPD con respecto al uso de la fuerza han afectado al proceso de desarrollo de políticas.

Los requisitos y estándares de la Sentencia van más allá de los requisitos básicos de las leyes federales y estatales de California.<sup>22</sup> Al principio del proceso, se trabajó mucho con el BPD para integrar los requisitos de la Sentencia y, específicamente, las restricciones relacionadas a cuándo se puede aplicar la fuerza, a las políticas de uso de la fuerza. En nuestras conversaciones con el BPD, y en nuestras observaciones de la revisión que hace el BPD de los incidentes de uso de la fuerza, ha quedado claro que existe una filosofía organizacional según la cual el control por la fuerza es la forma más adecuada de iniciar una interacción con una persona que se cree que ha cometido un delito o está a punto de cometerlo. Por ejemplo, durante la revisión de un incidente de uso de la fuerza realizado por el BPD, el BMT observó con frecuencia que los miembros del departamento se centraban en la legalidad de la fuerza utilizada y en la habilidad del oficial para utilizarla. Sin embargo, se observó poco o ningún debate sobre la necesidad real de usar la fuerza. Aunque la aplicación de la fuerza puede ser una respuesta legal a la resistencia, este argumento no hace presumiblemente que la fuerza sea necesaria. En el segundo año, mediante nuestra observación de las revisiones de incidentes críticos y demás prácticas de supervisión del uso de la fuerza por parte del BPD, se identificó que no se había prestado suficiente atención a si la fuerza utilizada en una situación determinada era necesaria. La falta de atención del BPD a la necesidad de aplicar la fuerza es contraria al párrafo 3(y)(i), que "... exige que los oficiales usen la fuerza solo cuando sea razonable y necesario para el cumplimiento de la ley".

Durante nuestra revisión y evaluación de las políticas del BPD relacionadas con el UOF, el BMT y el BPD mantuvieron largas conversaciones donde abordaron que la aplicación de la fuerza por parte de un miembro del BPD requiere una amenaza subyacente y que cualquier respuesta resultante debe ser proporcional al delito en sí y a la amenaza que representa. Por ejemplo, la Sentencia deja en claro en los párrafos 3(y) y (z) que la fuerza debe ser necesaria y proporcional a la situación dada. En relación con la proporcionalidad, el párrafo 3(z)(i) establece que la fuerza debe ser "proporcional a la amenaza y no excesiva en función de los objetivos legales involucrados". La ley de California, específicamente la sección 835(a) del Código Penal, establece que los oficiales de policía pueden usar la fuerza para efectuar un arresto y que toda fuerza utilizada debe ser una "fuerza razonable". Además, el artículo 7286(b)(2) del Código Gubernamental de California establece que "un oficial solo puede usar un nivel de fuerza que considere razonablemente proporcional a la gravedad del presunto delito o al nivel razonablemente percibido de resistencia o amenaza real".

Los procesos de revisión del uso de la fuerza del BPD no abordan de manera consistente las cuestiones fundamentales de la necesidad y la proporcionalidad de la fuerza, sino que suponen que la fuerza utilizada ha sido lícita y se centran en revisar el control del oficial sobre la persona. A modo de ejemplo, observamos una revisión inicial de un incidente crítico, a saber, un tiroteo que involucraba a un oficial del BPD que actuó en respuesta a una persona que arrojaba pequeñas piedras contra los agentes. Durante toda la revisión del incidente crítico, el BPD discutió poco o nada sobre si el oficial tenía medios alternativos de acción, si tenía opciones factibles de cobertura o distancia o si la fuerza letal era necesaria y/o proporcional dado el tamaño o el uso de las pequeñas piedras como arma. Los conceptos de necesidad y proporcionalidad son una base de referencia para los objetivos de reforma de la Sentencia en Bakersfield.

---

<sup>22</sup> Por ejemplo, el párrafo 3y(i) aborda la necesidad en función del análisis y la aplicación del uso de la fuerza de forma general, mientras que la sección 835a(a)(2) del Código Penal de California aborda la necesidad en el contexto de la fuerza letal.



Hacia el final del segundo año, el BMT observó una mejora en el proceso de revisión, ya que, con el transcurso de la revisión, ahora se hace la pregunta de "... si hay algún problema o inquietud con respecto a la necesidad o la proporcionalidad". Sin embargo, en nuestras observaciones, estas preguntas reciben casi de manera uniforme una respuesta negativa y hay poco o ningún debate sobre las circunstancias que pueden haber puesto en tela de juicio la necesidad o la proporcionalidad de la fuerza letal. A medida que avanzamos hacia el tercer año, el BMT espera que el BPD se enfoque más en esta área.

Otra dificultad para el desarrollo oportuno de políticas condujo a un amplio debate sobre si apuntar con un arma de fuego o con un arma eléctrica conducida (CEW, por sus siglas en inglés) eran usos de la fuerza que deben reportarse y, de ser así, qué nivel de revisión y supervisión debería exigirse. El párrafo 30 establece que los oficiales del BPD deben reportar todos los usos de la fuerza que superen la colocación de esposas estándar. Además, clasifica un UOF que debe reportarse de la siguiente manera:

- Todo uso de la fuerza que sea necesario para superar la resistencia del sujeto y lograr el cumplimiento de la ley, sea que provoque la muerte, una lesión, una queja de lesión en presencia de un oficial o una queja de dolor persistente, y que no dé lugar a una denuncia de uso excesivo o innecesario de la fuerza; o
- Todo uso de la fuerza que implique el uso de armas corporales personales, agentes químicos, armas de impacto, armas de impacto de largo alcance, intervenciones con vehículos, armas de fuego y cualquier apuntamiento intencional con un arma de fuego a un sujeto, independientemente de si el uso de la fuerza provoca alguna lesión o queja de lesión o dolor.

Ha habido un debate considerable en el ámbito público y entre las agencias de seguridad pública sobre las diferencias entre una demostración de fuerza, como puede ser exhibir un arma de fuego o un CEW, y el uso de la fuerza. Esta distinción tiene un mayor impacto si se tienen en cuenta los requisitos de presentación de informes y recopilación de datos utilizados en las agencias de seguridad pública. Un aspecto central de estas conversaciones es la importancia de garantizar que la orientación política incluya controles adecuados sobre el uso, el reportamiento y la recopilación de datos con relación a cómo y cuándo los oficiales apuntan sus armas a los miembros del público. El BMT mantuvo conversaciones sólidas y similares con el BPD el año pasado. El borrador de políticas más reciente del BPD sobre el uso de CEW y el apuntamiento y exhibición de armas de fuego reflejan la práctica nacional emergente y están alineadas con los requisitos de la Sentencia.<sup>23</sup>

---

### Política 310, Uso de la Fuerza Canina

El uso de perros como herramienta de fuerza es un área específica del orden público; lo discutimos no solo por esta razón, sino también para reconocer que el BPD apoyó este trabajo y se mostró abierto y comprometido con el BMT. Los borradores iniciales del BPD integraron adecuadamente los requisitos de la Sentencia y proporcionaron un trabajo coherente con las medidas de cumplimiento, asegurando que la política reflejara los principios rectores de la Sentencia. Esto incluyó un compromiso claro y significativo con la santidad de la vida, con aplicar medidas para reducir la tensión y con que el uso de la fuerza no sea un parte rutinaria de la acción policial. El enfoque del BPD con respecto a la revisión de esta política y la posterior apertura a comentarios constructivos dieron como resultado el desarrollo de una política que estaba suficientemente alineada con la Sentencia. Este fue el primer boceto de política aprobado para su revisión y devolución por parte del

---

<sup>23</sup> El cumplimiento por parte del BPD de los párrafos de la Sentencia también se alinea con los requisitos de reportamiento de la Ley de Perfiles de Identidad Racial (RIPA, por sus siglas en inglés) para el UOF y las acciones relacionadas.



CAP. El BPD ha recibido comentarios del CAP y prevé finalizar esta política y presentar la revisión posterior por parte del BMT a principios de 2024.

---

### **Política 305: Incidentes Críticos que Involucran a un Oficial**

El BMT descubrió que el trabajo sobre las revisiones de incidentes críticos, dirigido por los subjeses, se enfocó en mejorar con el objetivo de proporcionar revisiones probatorias y consistentes de dichos incidentes. Conforme al párrafo 50, el BPD también trabajó seriamente con el BMT para actualizar y modernizar sus políticas y prácticas sobre incidentes críticos que involucran a oficiales, de modo que se alineen con los requisitos de la Sentencia y las prácticas policiales contemporáneas. Al desarrollar esta política, el BPD estuvo abierto a sugerencias y comentarios constructivos, investigó las prácticas utilizadas por otras agencias y estuvo dispuesto a ajustar las prácticas existentes. Durante esta colaboración, el BPD acordó adoptar un protocolo formal que aplique un ciclo de revisión de plazo determinado. La primera revisión ahora se realiza dentro de las 72 horas posteriores al incidente, la segunda revisión a los 30 días y la revisión de la CIRB al concluir las investigaciones penales y administrativas. En la última parte del segundo año, se finalizó la plantilla para la revisión de la CIRB y esta debería impulsar prácticas consistentes y probatorias en el futuro. Este ciclo de revisión es coherente con las prácticas policiales contemporáneas y se alinea con los requisitos de la Sentencia. El BMT espera aprobar esta política para que el PAC la revise y haga sus aportaciones a medida que nos acercamos al 2024.

#### **Actividades de cumplimiento**

El progreso específico hacia el cumplimiento de los párrafos sobre el Uso de la Fuerza en el segundo año de la Sentencia es el siguiente. Identificamos los párrafos generales que estuvieron activos en el primer año a fin de identificar el alcance del trabajo y reconocer la interconectividad de los requisitos dentro de los párrafos de la Sentencia. Ninguno ha logrado el FEC hasta el momento. Sin embargo, se ha realizado un trabajo importante durante los dos últimos años de supervisión, lo que anticipa un buen progreso hacia el futuro.

#### **Párrafos del primer año**

El plan de trabajo identificó 31 párrafos a supervisar: 1 a 3, 5 a 8, 10 a 12, 14 a 18, 24 a 25, 29, 30, 32 a 35, 38, 39, 46, 52, 59, 60, 63 y 64.

#### **Párrafos del segundo año**

El plan de trabajo identificó 15 párrafos adicionales a supervisar: 9, 13, 31, 36, 38 y 41 a 45.

#### **Principios del Uso de la Fuerza**

El BPD presentó políticas que incluyen datos sobre el ciclo de revisión de cada política y sus tareas asociadas, y que se centran que el trabajo se alinee con la Sentencia y las medidas de cumplimiento. A medida que se desarrolle la capacitación, el BMT espera ver un contenido similar que garantice que los programas de capacitación estén sujetos a revisión de acuerdo con el párrafo y las medidas de cumplimiento. Aunque no ha habido una presentación formal de los párrafos dentro de esta sección de la Sentencia, el BPD está trabajando y avanzando en los párrafos 2 a 49, en lo que respecta al trabajo de políticas. Esto incluye: la política 300, Uso de la Fuerza; la política 301, Uso de



Esposas y Restricciones; la política 302, Dispositivos y Técnicas de Control; la política 303, Armas de Energía Conducidas (CEW, por sus siglas en inglés); la política 304, Reportamiento sobre el Uso de la Fuerza y Rendición de Cuentas; y la política 305, Incidentes Críticos que Involucran a Oficiales.

### Uso de la Fuerza Canina

- **Política 310:** El Uso de la Fuerza Canina se ha presentado al CAP para su revisión y devolución, conforme a los requisitos del párrafo 64. Esto permanece con el BPD tras la revisión por parte del CAP.

### Política de reportamiento sobre el uso de la fuerza

La Sentencia destaca la importancia de reportar el uso de la fuerza y la rendición de cuentas, por lo que dedica una docena de párrafos al tema. El BPD y el BMT mantuvieron largas conversaciones y reuniones para discutir las políticas y prácticas de reportamiento del BPD y cómo contribuyen a sus revisiones exhaustivas de los usos de la fuerza.

- **Política 304:** El BPD elaboró la política 304 sobre el Reportamiento del Uso de la Fuerza y Rendición de Cuentas para ayudar a estructurar las normas y expectativas del departamento con respecto a la aplicación y el reportamiento del uso de la fuerza, la investigación de los incidentes de UOF, la responsabilidad organizacional por el uso de la fuerza y la transparencia en cuanto al UOF. El compromiso del BPD con estos principios se ha traducido en una política de trabajo que identifica qué constituye una fuerza que debe reportarse, los procedimientos para notificar a los supervisores sobre un UOF, cuáles son las responsabilidades de investigación y revisión del supervisor y los protocolos para la gestión general del proceso de reportamiento y revisión de la fuerza por parte de la Unidad de Control de Calidad.

La política también incluye directrices para reportar los usos de la fuerza de acuerdo con el nivel y la gravedad de la misma, según lo exige la Sentencia. El BMT espera que el trabajo en esta política pase al CAP para recibir la opinión de la comunidad a principios de 2024 y que finalice en el tercer año.

### Investigaciones Supervisoras del Uso de la Fuerza

- **Política 304.3:** Revisión y Rendición de Cuentas sobre el Uso de la Fuerza. Esta política identifica los deberes y responsabilidades de los supervisores para la revisión de los usos de la fuerza de niveles 1 a 4. Esto incluye pautas sobre las responsabilidades únicas de los rangos de supervisores para el nivel y la gravedad de la fuerza utilizada. El BMT y el BPD siguen discutiendo sobre el tiempo que tiene un supervisor para completar una revisión de UOF y remitirla al siguiente rango de supervisión para concretar la revisión del canal de mando.

El BMT espera que el trabajo en esta política pase al CAP para recibir la opinión de la comunidad a principios de 2024 y que finalice en el tercer año.



### **Capacitación sobre el Uso de la Fuerza**

El BPD y el BMT entablaron largas discusiones sobre cómo las expectativas y los requisitos identificados en la política del departamento forman la base para la capacitación del departamento y el desarrollo de la política del BPD y los requisitos de la Sentencia.

En el segundo año, el BMT revisó el entrenamiento de fuerza del BPD durante nuestras visitas al sitio y le aportó comentarios al BPD sobre nuestras observaciones. Asimismo, el BMT sigue colaborando con el BPD en relación con la revisión de los incidentes críticos y su impacto en la capacitación del departamento. Aunque nuestra evaluación del entrenamiento de fuerza se encuentra en su etapa inicial, el BMT señala que un enfoque clave para la revisión de la capacitación consistirá en garantizar que se priorice la santidad de la vida y que la capacitación del BPD se alinee al requisito de la Sentencia que exige que el UOF no sea una acción automática y rutinaria de cada encuentro policial con un miembro de la comunidad, sea o no objeto de una indagación o investigación penal.

El BMT también ha iniciado conversaciones con el BPD sobre nuestra observación de la revisión de los incidentes críticos y la posibilidad de que se haya hecho un uso excesivo de la capacitación en lugar de otros medios como solución al comportamiento de los oficiales durante los incidentes. Sin embargo, las revisiones de la capacitación no se iniciarán hasta el tercer año.

El BMT cree que nuestra observación del entrenamiento de fuerza avanzará e incorporará importantes expectativas de la comunidad con respecto al uso, el reportamiento, la revisión y el análisis de la fuerza.

### **Análisis del Uso de la Fuerza**

En virtud de los párrafos 59 a 62, el BPD está obligado a analizar y reportar públicamente sobre los datos del UOF, incluida la identificación de las tendencias más significativas, la frecuencia y la naturaleza de los incidentes de UOF investigados por el Departamento de Asuntos Internos (IA, por sus siglas en inglés) y por oficiales y unidades reincidentes. El objetivo a largo plazo es que el BPD identifique tendencias significativas e identifique y corrija las deficiencias reveladas por dicho análisis. Las actividades de cumplimiento del UOF no se supervisan activamente en este momento, dado el estado de las políticas de reportamiento del UOF y las relacionadas con las quejas contra el personal. Sin embargo, BPD ha participado en este tema y demuestra un sólido conocimiento y entendimiento de los datos de UOF. El departamento se centra en compartir datos de manera informativa. El análisis de datos realizado por el Supervisor figura en el Apéndice G.

### **Expectativas para el tercer año**

El trabajo del BPD sobre el tema fundamental del UOF policial ha demostrado compromiso y enfoque. No ha sido un trabajo fácil, y en el segundo año se presentaron y superaron importantes desafíos. El BMT elogia al BPD por sus esfuerzos.

Este trabajo debe examinarse en el contexto de sus resultados. El BMT señala que, en el segundo año, ocurrieron siete incidentes de tiroteos que involucran a oficiales y seis incidentes críticos, además de 436 incidentes de UOF reportados. Cada uno de estos incidentes afectó al individuo, al oficial, a la comunidad y al departamento.<sup>24</sup> Garantizar la fidelidad a la Sentencia y sus objetivos

---

<sup>24</sup> El análisis de los datos de UOF se presenta en el Apéndice G de este informe.



es clave para el éxito de la reforma en Bakersfield. Con este fin, el BMT se concentrará en las prácticas de revisión administrativa del BPD tras un incidente de UOF para garantizar que se cumplan en la práctica los requisitos de la Sentencia.

A medida que nos acercamos al tercer año, creemos que el BPD ha avanzado en los bocetos de políticas para alinearse con los requisitos de la Sentencia. Todavía se requiere un trabajo fundamental para involucrar y apoyar de manera efectiva al CAP y a la comunidad en la revisión de las políticas de UOF. El BPD podrá demostrar su compromiso de asociarse con la comunidad en las revisiones de políticas requeridas conforme a la Sentencia a medida que estas políticas avancen hacia el CAP. El BMT pasará a la evaluación del programa educativo y la formación, y evaluará la capacidad organizativa del BPD para internalizar y aplicar en la práctica los conceptos de: santidad de la vida, necesidad, proporcionalidad y reducción de la tensión; intervención requerida de los oficiales; y definición de una amenaza inminente que justifique la fuerza letal conforme a la Sentencia y la ley de California.<sup>25</sup> Por último, esperamos un mayor crecimiento en la revisión de los incidentes críticos por parte del BPD a medida que el departamento avance en sus revisiones de los incidentes críticos para incorporar los conceptos clave de la Sentencia.

## Sección II. Detenciones, registros e incautaciones

La sección II de la Sentencia Estipulada (Sentencia) aborda las medidas de reforma exigidas al Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) en cuanto a la política, la capacitación y las prácticas relacionadas con las detenciones, registros e incautaciones. Esta área de práctica está directamente alineada con los objetivos de la Sentencia de "...una aplicación efectiva de la ley constitucional que proteja los derechos legales y constitucionales de las personas, trate a las personas con dignidad y respeto y promueva la seguridad pública de una manera que responda a las necesidades de la comunidad..."<sup>26</sup>

Una clave para las relaciones eficaces entre la policía y la comunidad es la forma en que los oficiales del BPD interactúan con el público cada día. El BMT cree que las disposiciones contenidas en esta sección de la Sentencia servirán para mejorar las relaciones del BPD con la comunidad. La transparencia y el reportamiento de las actividades de detención, registro e incautación sirven para reforzar el compromiso del BPD con el servicio a la comunidad. El cumplimiento de las normas constitucionales al interactuar con los miembros del público y el tratamiento adecuado de las personas con las que interactúan también generan confianza en la comunidad. La implementación exitosa y la reforma duradera comienzan con políticas y procedimientos departamentales claros, directos y transparentes que guíen a los oficiales al momento de efectuar detenciones, registros e incautaciones. Cuando un agente de policía detiene, registra o arresta a un miembro del público, la actitud y el comportamiento del agente tienen un efecto duradero.

Para algunos miembros del público, una parada de tráfico es probablemente el único encuentro que tendrán con un oficial del BPD, mientras que para otros, hay contactos y arrestos más frecuentes. Independientemente de la naturaleza de la detención, cada encuentro entre un miembro del BPD y el público debe ser profesional, seguir las normas constitucionales y cumplir con las políticas del BPD.

---

<sup>25</sup> Sección 835a del Código Penal y sección 7286 del Código Gubernamental, las cuales (1) limitan la autorización del uso de la fuerza letal a situaciones en las que el oficial considera razonablemente, basándose en la totalidad de la situación, que es necesario defenderse de una amenaza inminente de muerte o lesión corporal grave (artículo 835a del Código Penal); y (2) exigen a las agencias policiales que mantengan una política de uso de la fuerza que aplique técnicas de reducción de la tensión, tácticas de intervención en caso de crisis y otras alternativas a la fuerza cuando sea posible.

<sup>26</sup> Sentencia Estipulada de Bakersfield, página 2.



Como demuestra la encuesta mencionada en el Apéndice H, incluso las personas arrestadas por el BPD entienden que los oficiales tienen un trabajo que hacer y que las acciones de los oficiales tienen un impacto duradero en su percepción y relación con la policía.

El trabajo de supervisión en esta área estratégica se inició en el segundo año. El BMT ha encontrado que el equipo de trabajo del BPD se compromete, es resolutivo y está enfocado en el trabajo de políticas requerido en virtud de la Sentencia, incluidos los objetivos generales.

A medida que nos acercamos al tercer año, anticipamos más trabajo de políticas en esta sección, dado que es un área estratégica clave para que el BPD logre los objetivos de la Sentencia.

### **Antecedentes**

Las detenciones, los registros y las incautaciones son una parte integral del trabajo diario de las agencias policiales. La Sentencia establece que las detenciones investigativas son parte de una estrategia global y eficaz de prevención del crimen y deben llevarse a cabo de una manera que no contribuya a generar divisiones en la comunidad. La Sentencia también exige la documentación adecuada de estas actividades para fines de seguimiento y supervisión. El análisis de las actividades de detención, registro y arresto para determinar si cumplen con la ley y las políticas es importante, al igual que las prácticas de recopilación de datos de las agencias policiales. La Sentencia reconoce que el BPD fue uno de los primeros en adoptar el reportamiento en virtud de la Ley de Perfiles de Identidad Racial (RIPA, por sus siglas en inglés), que exige que las agencias del orden público reporten al Departamento de Justicia de California (CALDOJ) sobre todas las detenciones de vehículos y peatones y las quejas de ciudadanos relacionadas con el uso de perfiles raciales y de identidad.<sup>27</sup>

Esta sección de la Sentencia proporciona pautas y requisitos específicos con respecto a las detenciones, los registros, las políticas y capacitaciones y la revisión supervisora. Esta sección también demuestra cómo la Sentencia exige que el BPD tome medidas que vayan más allá de los requisitos legales básicos. Por ejemplo, el párrafo 66 exige que el BPD determine si las detenciones, los registros y los arrestos para fines de investigación, incluso si cumplen con la ley y la política, indican la necesidad de tomar medidas correctivas o revisar la política, la estrategia, las tácticas o la capacitación de la agencia.<sup>28</sup>

### **Trabajo de supervisión**

De acuerdo con el plan de trabajo y el programa de supervisión, esta área estratégica debía iniciarse en el segundo año. Es fundamental contar con políticas claras que brinden orientación e instrucciones a los agentes que realizan detenciones, registros e incautaciones para promover la confianza de la comunidad, para lograr la transparencia en las estrategias policiales del BPD y para mejorar el desempeño y la seguridad de los oficiales. Durante el segundo año, el equipo revisó y brindó asistencia técnica al BPD en el desarrollo de los bocetos de políticas asociados con esta sección de la Sentencia. Parte del esfuerzo de supervisión incluyó discusiones y asistencia técnica sobre cómo el departamento y la política emergente se alineaban con la Sentencia, los estándares nacionales y las mejores prácticas policiales.

---

<sup>27</sup> <https://oag.ca.gov/ab953>

<sup>28</sup> Sentencia Estipulada de Bakersfield, ¶ 66.



En el marco del plan de trabajo del segundo año, toda la Sección II —párrafos 65 a 88— pasó a estar activa para su supervisión y cumplimiento. La clave para lograr las reformas requeridas en virtud de esta sección es redactar una política que brinde orientación específica para los oficiales en sus interacciones con los miembros del público y que garantice que las actividades de detención, registro e incautación cumplan con la ley y la política del departamento. Anticipamos que el BPD comenzará a compartir los bocetos de políticas sobre esta área de trabajo con el CAP en el tercer año.

El BMT se reunió con el grupo de trabajo de Detenciones, registros e incautaciones del BPD durante todo el año, de forma remota y en las visitas al sitio. Estas reuniones generalmente ocurrían dos veces al mes y duraban entre una hora y una hora y media. Las discusiones eran enfocadas y los expertos del BPD demostraron un sólido conocimiento técnico y un compromiso con el cumplimiento de los objetivos de la Sentencia. Los bocetos presentados contenían muchos de los requisitos de la Sentencia y las leyes aplicables. Estaba claro que el grupo de trabajo del BPD había investigado sobre las leyes y otras políticas y prácticas. Cuando identificaron buenas prácticas, incorporaron partes de estas políticas en el boceto de la política del BPD.

### Actividades de cumplimiento

El progreso específico hacia el cumplimiento de los párrafos de la Sección II, Detenciones, Registros e Incautaciones, de la Sentencia en el segundo año son los siguientes:

- **Política 312: Registro e incautación**  
Esta política ha sido el tema central del trabajo del segundo año. Se han logrado avances y las discusiones actuales se han centrado en garantizar una orientación adecuada para los oficiales del BPD y en definir las funciones y responsabilidades de los supervisores del BPD.
- **Política (): Registros de condenas probatorias y libertad condicional<sup>29</sup>**  
Este boceto se discutió formalmente por última vez en julio de 2023. El BPD decidió que esta política permanecería independiente de la Política 312, Registros e Incautaciones. Sin embargo, a mediados de diciembre de 2023, el BPD inició discusiones sobre el estado actual del trabajo interno y exploró opciones para incluir esta área temática como parte de una política más amplia.
- **Política 437: Registro Público de Oficiales de Policía**  
Esta política tiene modificaciones menores relacionadas con el BPD antes de que pueda enviarse para su revisión de cumplimiento. Se ha completado la mayor parte del trabajo necesario para garantizar una orientación política adecuada.

El trabajo del segundo año con el grupo de trabajo del BPD se ha centrado en que la ley es la base de referencia y la política del departamento proporciona la orientación sobre cómo sus oficiales aplican la ley. Por ejemplo, aunque es legal que un oficial registre a una persona de otra identidad de género, muchos departamentos tienen pautas específicas sobre cuándo se realizarán esos registros, quién los realizará y cómo se realizarán. Garantizar que las políticas del BPD brinden orientación a los oficiales sobre cómo aplicar la ley y los requisitos de conducta del BPD, incluida la función de supervisión, será parte del trabajo del tercer año. Por ejemplo, los bocetos de políticas actuales mencionan la ley de manera efectiva, pero no brindan orientación en cuanto a los requisitos del departamento para aplicar la ley. El BMT anticipa que el BPD avanzará en el cumplimiento, que incluye la presentación de un boceto de política al CAP.

---

<sup>29</sup> Este boceto de política no se ha compartido ni el BMT tiene conocimiento de su número.



### **Expectativas para el tercer año**

La clave del éxito en el tercer año será la conectividad de las políticas, la capacitación y la práctica para garantizar que se cumplan los objetivos de la Sentencia en materia de detenciones, registros e incautaciones. En el segundo año, se llevó a cabo un trabajo significativo y anticipamos que continuará en el tercer año.

### **Sección III. Observaciones sobre la capacitación del segundo año, que incluye dar respuesta a las personas con discapacidades de salud conductual o en crisis de salud mental**

La capacitación es la base de la reforma en Bakersfield y está intrínsecamente conectada con los objetivos de la Sentencia Estipulada (Sentencia), que incluyen mejorar el apoyo a los agentes policiales del Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés). El BPD estuvo de acuerdo específicamente en que, en parte, el propósito de la Sentencia es aumentar el apoyo a los agentes policiales a través de la capacitación. Conforme al párrafo 172, la capacitación también es un componente del FEC. Los párrafos 2, 4, 6, 8, 10, 19, 20, 21, 25 a 28, 44, 49, 50, 52, 54 a 58, 61, 66, 70, 80, 81, 88, 90, 94 a 96, 99, 100, 101, 104, 129, 160 a 162, 165, 178, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190 y 191 abordan la capacitación como una cuestión de desarrollo, prestación o evaluación. Algunos párrafos tienen requisitos de capacitación directa, como el párrafo 188, que exige la capacitación de todo el personal juramentado del BPD sobre sus funciones y responsabilidades en virtud de la Sentencia. Otros reflejan las necesidades de capacitación como un componente del cumplimiento, como los párrafos sobre el uso de la fuerza, que vinculan la política y la capacitación en su redacción.

#### **Antecedentes**

En el segundo año, la capacitación no se midió como una forma de cumplimiento para el departamento. Más bien, la supervisión del segundo año comenzó a evaluar la capacitación del BPD para comprender el enfoque general de la misma. A principios del segundo año, el BMT comenzó a reunirse con las distintas unidades y personas responsables de la capacitación dentro del BPD, que seguía las divisiones tradicionales de formación en servicio y formación académica. A medida que avanzaba el año, el departamento logró la comprensión colectiva de la necesidad de una estrategia de capacitación que se alinee con todas las funciones de capacitación individuales para respaldar la formación requerida en virtud de la sentencia. Este enfoque coherente para evaluar los requisitos de capacitación de la Sentencia debería ayudar al BPD a desarrollar e impartir la capacitación con éxito el próximo año.

La Sentencia es clara en cuanto a las prioridades de la formación y su función en el proceso de reforma de Bakersfield. Hay una progresión claramente definida desde la aprobación de la política hasta la capacitación, tal como se define en el párrafo 187:

“Dentro de los 30 días posteriores a la emisión de una política o procedimiento conforme a esta Sentencia, el BPD se asegurará de que todo el personal pertinente del BPD haya recibido, leído y comprendido sus responsabilidades en virtud de la política o procedimiento, incluido el requisito de que cada oficial o empleado reporte los incumplimientos de las políticas; que los supervisores de todos los rangos sean responsables de identificar y responder a los incumplimientos de políticas o procedimientos por parte del personal bajo su mando; y que el personal rinda cuentas



por los incumplimientos de políticas y procedimientos. El BPD documentará que cada oficial u otro empleado relevante del BPD ha recibido, leído y comprendido suficientemente la política. Para muchas políticas nuevas, será necesaria una capacitación que vaya más allá de la formación nominal o similar, a fin de garantizar que los oficiales comprendan y puedan desempeñar sus funciones de conformidad con la política. Dentro de los 30 días posteriores a la emisión de una política conforme a la Sentencia, el BPD debe implementar la capacitación sobre la política”.

Aunque la capacitación sigue necesariamente al desarrollo de políticas bajo el marco de la supervisión, en el mundo real, las agencias del orden público, incluido el BPD, brindan capacitación continua durante todo el año. Lo cierto es que, en materia de FEC y conforme al párrafo 185, la capacitación impartida a los oficiales del BPD debe reforzar las metas y los objetivos de la Sentencia. El BPD es como la mayoría de las agencias del orden público, ya que cuenta con una capacitación anual programada llamada capacitación avanzada de oficiales (AOT, por sus siglas en inglés), que es obligatoria según los Estándares y Capacitación de los Oficiales de Paz (POST, por sus siglas en inglés). El BPD también ofrece formación académica para los nuevos empleados, también exigida por los POST. Además, la Sentencia hace referencia a un programa de capacitación de campo para supervisores utilizado por el BPD. En general, este tipo de programa es un enfoque firme para ayudar a los oficiales a hacer la transición a sus nuevas funciones de liderazgo. Dentro de esta combinación de capacitación formal se encuentra la capacitación continua, ya sea mediante formaciones nominales, a través de oportunidades de capacitación externa o a través de oradores invitados. A modo de ejemplo, a pedido del departamento, el BMT capacitó a los oficiales del BPD sobre cómo comunicarse de manera más efectiva con los miembros del público. Esta fue una capacitación basada en un seminario dirigida a los oficiales de capacitación en campo (FTO, por sus siglas en inglés), pero también concurrida por una variedad de empleados del BPD. Por último, muchos oficiales muestran voluntad de aprender por sí mismos y de participar en formaciones externas e individuales.

El Departamento de Justicia de California (CALDOJ) otorgó el FEC a dos párrafos relacionados con esta sección: el párrafo 97, que trata el nombramiento de un Coordinador Interventor en Casos de Crisis, y el párrafo 188, que aborda la capacitación de los miembros del BPD sobre sus funciones y responsabilidades conforme a la Sentencia. El BPD es digno de elogio por su enfoque en este trabajo. Ambos párrafos apoyan el cumplimiento continuo como una cuestión de coordinación interna, dado el nombramiento del Coordinador Interventor en Casos de Crisis, y de los formatos de formación futuros, ya que el trabajo realizado en virtud del párrafo 188 fue sustancial y arrojó buenos resultados.

A medida que nos acercamos al tercer año, tanto los requisitos de capacitación de la Sentencia como la inversión en recursos que realiza el BPD para la reforma actual requerirán un enfoque estratégico que permita cumplir con la capacitación requerida en virtud de la Sentencia. La atención se centrará en identificar las mejores modalidades, incluidas las presenciales, autónomas o a distancia, así como los objetivos de aprendizaje, la entrega y la medición por parte del BPD. Por su parte, el BPD ha demostrado su foco y su compromiso de identificar soluciones para los temas que desafían a toda agencia policial, pero más aún a aquellas que están sujetas a programas de reforma: cómo cumplir mejor los objetivos de capacitación y, al mismo tiempo, garantizar un nivel adecuado de visibilidad y servicio al público.



### **Trabajo de supervisión**

A principios de 2023, el BMT inició conversaciones con el BPD sobre sus planes, incluidas la estrategia y el enfoque, para la capacitación requerida en virtud de la Sentencia. Los requisitos de capacitación eran tanto específicos, como en el párrafo 188 donde la Sentencia exige que todos los miembros del BPD reciban capacitación sobre la Sentencia, como en respuesta a la capacitación sobre los cambios de política requeridos por la Sentencia. Las discusiones se centraron en desarrollar un enfoque estratégico para los objetivos de capacitación y tenían por objeto reforzar la concientización sobre el nivel de esfuerzo que requerirá el trabajo de capacitación para cumplir con la Sentencia. Para que quede claro, la capacitación electiva y obligatoria del BPD continúa dentro del BPD. El BMT supervisará la capacitación en relación con los requisitos de la Sentencia. Dados los principios de la política, la capacitación requerida conforme a la Sentencia no se supervisó activamente en el segundo año, excepto el párrafo 188, que exigía la capacitación durante el primer año de los miembros del BPD en relación con sus funciones y responsabilidades en virtud de la Sentencia.

### **Actividades de cumplimiento**

El BMT colaboró directamente con los líderes de proyectos del BPD, las partes interesadas y los especialistas de acuerdo con el plan de trabajo del segundo año. Al principio, hallamos un enfoque dividido, coherente con el enfoque típico de formación de las agencias policiales: las formaciones académica y en servicio tienen funciones y responsabilidades distintas. Además, los grupos de trabajo sobre políticas no se centraron en los requisitos de capacitación posteriores de la Sentencia. El BMT trabajó con el departamento en el segundo año para identificar la necesidad de un enfoque empresarial para la capacitación y se reunió con varias entidades a lo largo del año. El BMT señala que es necesario enfocarse estratégicamente en las funciones y responsabilidades de la entrega de la capacitación para maximizar dicha entrega y las oportunidades de lograr los objetivos de la reforma y las políticas. A medida que avanzaba el año, el departamento trabajó para desarrollar un enfoque coherente, que incluía la vinculación de los grupos de trabajo sobre políticas con los grupos de capacitación tradicionales. Esto anticipa buenos resultados para la capacitación, los cuales se supervisarán en el tercer año.

A lo largo del segundo año, el BMT observó la capacitación, realizó presentaciones en las clases de formación y revisó el programa de educativo para la capacitación existente impartida por el BPD. Esto incluyó observaciones del Entrenamiento de Intervención en Casos de Crisis (CIT, por sus siglas en inglés) cubierto en la Sección III de la Sentencia. El propósito era comprender los fundamentos de cómo se lleva a cabo la capacitación en el departamento e identificar las posibles brechas para centrar la atención allí cuando se inicie la supervisión de la capacitación. También se nos informó que, anticipándose a los requisitos de la Sentencia y a otros factores, el BPD había actualizado su programa educativo, por lo que las observaciones se orientaron a evaluar qué mejoras adicionales podrían ser necesarias. El trabajo realizado en el segundo año proporciona una orientación adicional que el BMT utilizará para elaborar sus planes, objetivos y evaluaciones para el plan de trabajo del tercer año. Además, estas discusiones se han centrado en el desarrollo de un plan estratégico de capacitación para los cambios de políticas de la reforma. Aunque no fue un tema de supervisión activo en el segundo año, la revisión y las discusiones iniciales identificaron un enfoque de capacitación reflexivo en vías de desarrollo. El BMT observó la capacitación en CIT a fin de establecer un reconocimiento básico del enfoque del BPD sobre esta capacitación, como se explica a continuación.



### Capacitación sobre el Uso de la Fuerza

El BMT revisó el programa educativo y observó una variedad de actividades de entrenamiento para el uso de la fuerza, incluida la capacitación básica de reclutas para la instrucción táctica y presencial. El entrenamiento táctico fue dirigido por instructores de la academia del BPD e incluyó apoyo práctico y orientación a medida que los reclutas trabajaban con ejercicios estructurados. El BMT también observó a dos bloques de instrucción presencial dirigidos por personal del BPD. Los instructores alentaron la participación activa y estaban bien informados sobre la capacitación, la aplicación de técnicas y los objetivos de aprendizaje.

En el segundo año, también se hicieron observaciones adicionales sobre una serie de capacitaciones relacionadas con el uso de la fuerza y la toma de decisiones. En el segundo año, el BPD examinó distintas opciones a fin de identificar la mejor capacitación para sus miembros y planea contratar a instructores externos para complementar las demandas de capacitación de su personal. De cara al tercer año de supervisión de la capacitación y a medida que comiencen a participar instructores externos que complementen los recursos del BPD, el BPD deberá garantizar la revisión de los programas para asegurarse de que la capacitación brindada cumpla con los objetivos del departamento y con los requisitos de la Sentencia. Anticipamos un debate continuo a medida que nos acerquemos al tercer año y la capacitación se convierta en un foco dentro del marco de cumplimiento.

### Entrenamiento de Intervención en Casos de Crisis (CIT, por sus siglas en inglés)

Las interacciones entre las fuerzas del orden público y las personas con enfermedades mentales o en crisis de salud mental son comunes. La capacitación sobre el reconocimiento de la salud mental es un tema clave de las agencias del orden público que invierten en los programas de CIT. La capacitación de las fuerzas del orden público en materia de CIT tiene como objetivo mejorar los resultados, reducir el estigma asociado con las enfermedades mentales y reducir el riesgo de lesiones graves o muerte durante las interacciones entre personas con enfermedades mentales y agentes de policía.<sup>30</sup> El CIT está diseñado para ayudar a los agentes de policía a identificar los signos de angustia psicológica y emplear prácticas de reducción de la tensión para minimizar las interacciones estresantes y, potencialmente, disminuir el uso de la fuerza letal por parte de los agentes.<sup>31</sup>

Los párrafos 89 a 99 de la sección III de la Sentencia establecen los requisitos que debe cumplir el BPD al interactuar y responder a personas con discapacidades de salud conductual o en crisis de salud mental. Como se explica a continuación, se trata de una respuesta sistémica integral, diseñada para mitigar los daños sobre toda persona que responda a este tipo de llamadas de servicio o participe en ellas. La clave para un programa exitoso es asociarse con los proveedores de salud mental comunitarios y contar con programa de capacitación efectivo.

La clave para una respuesta policial eficaz ante una persona que sufre una crisis de salud mental es saber reconocer la situación y poseer las habilidades necesarias para reducir la tensión. Las agencias de todo el país han invertido una cantidad considerable de recursos en la capacitación y el desarrollo de programas para este tipo de intervenciones, con el respaldo científico de que estos programas salvan vidas.<sup>32</sup>

---

30 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9949319/>

31 Ibid.

32 <https://portal.cops.usdoj.gov/resourcecenter/ric/Publications/cops-w0875-pub.pdf>



El BMT revisó el programa educativo CIT de 40 horas para la Capacitación Avanzada de Oficiales (AOT, por sus siglas en inglés) como parte del compromiso del segundo año. Las clases se brindaron durante 10 horas al día durante cuatro días y fueron intensivas en cuanto a los materiales y temas tratados. Los presentadores de la clase y los instructores del BPD eran diversos y proporcionaron una variedad de perspectivas en relación con las experiencias vividas y el CIT. Mostraron constantemente su apoyo a los conceptos y la formación en materia de CIT.

En esencia, el CIT se basa en la comunidad y busca unir a la policía y otras partes interesadas en sus respuestas a las crisis de salud mental.<sup>33</sup> Durante la capacitación, el BPD reclutó a oficiales de policía para que participaran en un panel sobre salud conductual y conciencia cultural. Los oficiales hablaron sobre temas relacionados con sus respectivas comunidades y estuvieron bien informados y comprometidos. Sin embargo, el BMT señala que, en otras jurisdicciones, el uso de miembros de la comunidad para este tipo de presentaciones les ha permitido asociarse con la comunidad e incorporar sus aportaciones, creando así una mayor comprensión y relaciones fuera del departamento.

### **Entrenamiento basado en situaciones**

Durante la capacitación, el BPD sigue las prácticas recomendadas al proporcionar ejercicios prácticos que apoyen la aplicación de las habilidades aprendidas y refuercen la capacitación en el aula. Aunque este tipo de entrenamiento no se usa para todos los temas de capacitación, las pruebas de habilidades prácticas son útiles para aquellos temas de capacitación identificados como “habilidades percederas”, como el entrenamiento sobre el uso de la fuerza y la intervención en casos de crisis. El entrenamiento basado en situaciones brinda oportunidades de bajo riesgo para mejorar y aplicar los conocimientos obtenidos en el aula.

Con este tipo de entrenamiento, la clave del éxito es definir formalmente los roles de cada situación y mantener dichos roles durante toda la situación, garantizar que los instructores del aula estén incluidos en la situación y garantizar la retroalimentación y la revisión después del ejercicio, incluidas las acciones correctivas. Permitir a los oficiales que repitan la situación y apliquen efectivamente el conjunto de habilidades o la estrategia principal de la situación es clave para garantizar la aplicación práctica en el campo. Un enfoque de capacitación consistente respecto a las situaciones permitirá al BPD conectar las habilidades de aprendizaje de los adultos con la aplicación de los conocimientos durante el progreso de los oficiales a través de las situaciones.

### **Programa educativo de la capacitación**

El párrafo 183 de la Sentencia exige que el BMT evalúe el programa educativo y los materiales de capacitación, lo cual incluye garantizar que la capacitación proporcionada por el departamento sea coherente con el programa educativo. En el segundo año, las observaciones de capacitación del BMT identificaron algunas inconsistencias entre el programa educativo, los materiales del aula y la capacitación. Este asunto se discutió con el departamento y el BPD señaló que había revisado los sistemas de capacitación, tanto en lo que respecta a la entrega del aprendizaje como a la retención de registros. El departamento prevé el uso de la tecnología para garantizar la precisión de los materiales y registros de capacitación. Es un avance prometedor y debería aliviar parte de la carga administrativa que implica brindar la capacitación en virtud de la Sentencia. También ayudará al departamento con sus propias prácticas internas de rendición de cuentas. A medida que

---

<sup>33</sup> <https://www.citinternational.org/bestpracticeguide>



planificamos la evaluación de la capacitación del tercer año, el BMT reafirma la importancia de garantizar la fidelidad entre el programa educativo y la entrega de la capacitación. Esto es particularmente necesario cuando se utilizan proveedores externos.

### Cumplimiento Total y Efectivo

En el segundo año, el BPD presentó dos párrafos para su revisión del FEC.

- **Párrafo 97:** El 3 de julio de 2023, el BPD presentó una solicitud formal para la revisión del FEC. Esencialmente, este párrafo exige el nombramiento de un Coordinador Interventor en Casos de Crisis calificado a fin de facilitar la comunicación entre el BPD y los proveedores de salud conductual. El BMT revisó el trabajo del BPD y recomendó la aprobación del FEC por parte del CALDOJ. Para obtener más información, consulte el Apéndice E.
- **Párrafo 188:** El 29 de junio de 2023, el BPD presentó una solicitud formal actualizada para la revisión del FEC del párrafo 188.<sup>34</sup> Este párrafo exigía que el BPD desarrollara la capacitación sobre el contenido y las responsabilidades de cada oficial y empleado dentro de los 180 días posteriores a la ejecución de la Sentencia. El BPD desarrolló una estrategia integral y un plan de capacitación que no solo cumplía con los requisitos técnicos de la Sentencia, sino que además garantizaba un conocimiento detallado de la Sentencia, respaldado por un cuestionario para cada sección de la Sentencia. Se identificó un cumplimiento sostenido para aquellos que faltaron a la capacitación o fueron contratados después de la capacitación y se respaldó con la evidencia presentada por el BPD. El BMT revisó el trabajo del BPD y recomendó la aprobación del FEC por parte del CALDOJ. Para obtener más información, consulte el Apéndice E.

### Expectativas para el tercer año

En el tercer año, la capacitación pasará a la fase de supervisión activa, y se espera que el BPD promulgue las políticas sobre el uso de la fuerza que surjan del trabajo del segundo año. La capacitación debe reforzar los cambios de políticas en virtud de la Sentencia para brindar orientación y apoyo a los oficiales a fin de garantizar una aplicación en el campo que sea coherente, constitucional y centrada en la comunidad.

El plan de trabajo del tercer año buscará desarrollar protocolos para retener los registros de capacitación, incluidos los cronogramas de capacitación, el programa educativo y los materiales, en todo el entorno de capacitación del BPD. Desde una perspectiva administrativa, la coherencia y la coordinación de los registros de capacitación, incluidos los materiales utilizados para la formación y los registros de asistencia, proporcionarán los registros necesarios para apoyar el FEC. Esto facilitará el proceso de supervisión y los requisitos materiales de la Sentencia, de conformidad con los párrafos 171, 172 y 183.

Por último, el trabajo del departamento ha demostrado su foco e intencionalidad en el desarrollo de políticas que sean coherentes con los requisitos de la Sentencia. El BMT anticipa que el desarrollo de la capacitación seguirá este mismo camino y no solo cumplirá con los requisitos de la Sentencia, sino que además beneficiará a los oficiales que reciban la capacitación. Una política y una capacitación eficaces equivalen a un mejor desempeño. La capacitación será clave para garantizar la aplicación de los objetivos de reforma del Estado, tal como se establece en la Sentencia.

---

<sup>34</sup> El proceso de revisión del FEC siguió en vías de desarrollo de cara al segundo año.



## Sección IV. Monitoreo gerencial y de supervisores

La sección IV de la Sentencia Estipulada (Sentencia) aborda las medidas de reforma requeridas al Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) en relación con sus prácticas de liderazgo y gestión, incluido el desarrollo de supervisores. Un objetivo clave de la Sentencia es garantizar que el BPD brinde capacitación y desarrollo de habilidades para ayudar a los supervisores a guiar de manera efectiva las acciones del personal subordinado, como líderes en la promoción de prácticas policiales efectivas y constitucionales. Los principales impulsores de la reforma en Bakersfield serán los supervisores de campo, principalmente los sargentos del BPD, que observan, dirigen e interactúan con los oficiales a diario.

En el segundo año, el BPD y el Equipo de Supervisión de Bakersfield (BMT, por sus siglas en inglés) entablaron discusiones generales sobre el liderazgo y la función que desempeñarán los supervisores del BPD en la implementación de las disposiciones de la Sentencia. A medida que nos acercamos al tercer año, anticipamos un debate y un trabajo de políticas sostenidos con relación a las funciones que desempeñan los supervisores al investigar el uso de la fuerza y al guiar a los oficiales que realizan detenciones, registros e incautaciones. El objetivo a largo plazo es garantizar que los supervisores del BPD cuenten con las herramientas y la formación necesarias para guiar a los hombres y mujeres del departamento hacia la implementación de prácticas policiales constitucionales y enfocadas en la asociación comunitaria.

### Antecedentes

La supervisión policial es muy importante para mantener los estándares y las expectativas de la agencia policial. Contar con un liderazgo que guíe, dirija y haga responsables a los oficiales es un requisito básico de las prácticas profesionales del orden público. Las investigaciones han demostrado que la calidad de la supervisión es más importante que la cantidad.<sup>35</sup> Un liderazgo sólido es clave dada la manera en que se asignan las tareas a los oficiales, a menudo con una actuación directa independientemente de una supervisión directa. La capacidad de garantizar que las prácticas policiales sean coherentes con la política del departamento y la participación adecuada de la comunidad, junto con las demandas generales de supervisión, puede resultar un desafío. Esta sección de la Sentencia se centra en garantizar que los supervisores tengan las herramientas necesarias para gestionar con éxito las demandas de tiempo y concentración, que a menudo compiten entre sí.

La Sentencia proporciona pautas generales y requisitos específicos con respecto a la supervisión dentro del BPD. Dentro de los párrafos directamente aplicables, del 100 al 103, los requisitos son tanto de apoyo como de evaluación, en lo que respecta al desempeño de la supervisión. Sin embargo, a lo largo de toda la Sentencia se hace referencia a la importancia de la función del supervisor, incluso en los párrafos sobre la investigación y el reportamiento del uso de la fuerza, las detenciones, registros e incautaciones, los incidentes de CIT y el procesamiento de denuncias públicas. Además, en la sección VI de la Sentencia, los ascensos de los supervisores se abordan en los párrafos 116 a 123, con un foco en garantizar la justicia procesal interna, que incluye la transparencia y la comunicación de las normas para los ascensos dentro del BPD. En efecto, la supervisión es un componente clave de la reforma, tal como se reconoce en la Sentencia. En términos más prácticos, el supervisor de primera línea es quien supervisa la aplicación diaria de las políticas y la capacitación, y es el líder visible en toda organización del orden público.

---

<sup>35</sup> <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/194078.pdf>



### **Trabajo de supervisión**

Las actividades formales de supervisión incluyeron discusiones en relación con el desarrollo sostenido de políticas y los objetivos de capacitación para el BPD. Esta sección de la Sentencia se basa en los componentes de las políticas y la capacitación que deben implementarse antes de que pueda medirse del cumplimiento. En esta sección, no se presentaron solicitudes para la revisión del Cumplimiento Total y Efectivo (FEC, por sus siglas en inglés).

El BMT se reunió con el Jefe y los Subjefes de forma rutinaria durante todo el año, observó cómo los líderes del BPD participaban en las revisiones de los incidentes y habló directamente con varios supervisores sobre sus funciones y opiniones con respecto a los requisitos de la reforma. Los equipos de trabajo del BPD para el uso de la fuerza incluyeron supervisores y las discusiones se basaron en sus puntos de vista informaron.

### **Expectativas para el tercer año**

La clave del éxito en el tercer año será arraigar aún más la visión organizacional con respecto a la función de los supervisores del BPD para ayudar a garantizar que la política y los objetivos de capacitación de la Sentencia sean visibles en la aplicación práctica y el trabajo diario de los oficiales. El BMT prevé debates sólidos sobre la función de los supervisores y sobre el apoyo que deben recibir los supervisores para desempeñar sus funciones y responsabilidades definidas.

### **Sección V. Acceso al idioma**

La Sentencia Estipulada (Sentencia) tiene requisitos específicos para la Ciudad y el Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) con respecto a cómo interactuar con personas que tienen una capacidad limitada para hablar, leer, escribir, oír o entender el idioma inglés. En general, los requisitos se describen en la Sección V, Acceso al idioma, de la Sentencia y se abordan en los párrafos 104 y 105. Sin embargo, la importancia del acceso al idioma también se menciona en otras áreas de la Sentencia, incluidos los párrafos 43d, 77, 134, 139, 140, 141 y 142. Esencialmente, si una persona no puede entender las instrucciones de la policía o acceder a los servicios policiales, tiene una desventaja inherente tanto en lo que respecta a su seguridad personal como a su derecho a acceder a los servicios gubernamentales. Los requisitos son compartidos por el BPD y la Ciudad, ya que la Ciudad lidera los programas de idiomas para la policía y otras agencias de la ciudad.

En el segundo año, se registraron avances y algunas dificultades para cumplir con los requisitos de la Sentencia. Sin embargo, la Ciudad y el BPD siguen enfocados y continúan trabajando en apoyo de la Sentencia. A medida que nos acercamos al tercer año, el BMT anticipa un progreso continuo hacia la implementación y el Cumplimiento Total y Efectivo (FEC, por sus siglas en inglés).

### **Antecedentes**

Bakersfield es el hogar de muchos residentes que hablan idiomas distintos del inglés como lengua principal. La Oficina del Censo de los Estados Unidos informa que casi el 42.7 % de la población de Bakersfield habla un idioma distinto del inglés en su hogar, casi el doble que la población nacional,



que es del 21.7 %.<sup>36</sup> Una de las principales responsabilidades del BPD es proporcionar un acceso oportuno y significativo a los servicios policiales. Para las personas que hablan otros idiomas que no son inglés, las fuerzas del orden público no han cumplido tradicionalmente con sus obligaciones de comunicarse de manera efectiva. Sin embargo, como primer punto de contacto para muchos servicios gubernamentales, es fundamental que los oficiales del orden público reconozcan que un acceso significativo a los servicios requiere de la capacidad de prestar dichos servicios en el idioma que habla la persona que busca ayuda. También es un requisito legal.

Según el Título VI, las agencias del orden público deben proporcionarles a las personas con dominio limitado del inglés (LEP, por sus siglas en inglés) un acceso significativo a los servicios y programas.<sup>37</sup> Los oficiales del BPD se encuentran con una variedad de idiomas en sus actividades diarias, por lo que garantizar un acceso abierto y adecuado para todos es una prioridad permanente. El BPD formó parte de un comité asesor que, en 2019, identificó que ningún encuestado que ha tenido contacto con la policía tuvo acceso a un intérprete que hablara su idioma.<sup>38</sup> En la actualidad, el BPD utiliza una variedad de servicios de traducción, desde servicios tecnológicos hasta presenciales. El condado de Kern traduce sus boletas para incluir el español, el tagalo, el ilocano y el punjabí. La Ciudad de Bakersfield solo requiere boletas traducidas al español. El grupo de trabajo del BPD ha identificado, mediante el uso de sus servicios de traducción basados en la tecnología, que los idiomas más solicitados incluyen el español (70 % de todas las solicitudes), el árabe (4 % de todas las solicitudes) y el pashto (3 % de todas las solicitudes). El párrafo 142 de la Sentencia exige específicamente que el BPD ponga a disposición los materiales de denuncia en los mismos idiomas requeridos para los materiales electorales.<sup>39</sup>

Como se indica más adelante, la supervisión activa de los párrafos 104 y 105 tuvo lugar en el segundo año. A medida que nos preparamos para el tercer año, el BMT espera un progreso continuo, con el objetivo de revisar el cumplimiento de las políticas y la capacitación.

### Trabajo de supervisión

El BMT se reunió con el BPD en relación con los requisitos de acceso al idioma. Los párrafos 104 y 105 estuvieron activos durante el segundo año. El grupo de trabajo se reunió durante todo el año para discutir sobre el acceso al idioma en general y el desarrollo de políticas en particular.

El departamento está avanzando en la redacción de políticas y procedimientos destinados a cumplir con los requisitos de la Sentencia. El departamento ha identificado varias soluciones para abordar las barreras lingüísticas que existen entre el BPD y las personas con las que interactúa. En concreto, el departamento ha desarrollado múltiples soluciones tecnológicas para habilitar los servicios de traducción por demanda para muchos idiomas proporcionados por proveedores comerciales. Por último, se está revisando la capacitación para garantizar el reconocimiento y el cumplimiento de la política de LEP y las responsabilidades legales de los oficiales. El departamento está trabajando en una estrategia para certificar a los empleados como personal bilingüe, a quienes se los evaluaría de forma independiente en caso de no dominar el idioma inglés. Estos empleados certificados se utilizarían como intérpretes cuando fuera necesario, lo que incluye un orden de preferencia para las

---

36 <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/bakersfieldcitycalifornia,US/POP815222>

37 Consulte, en general, <https://www.lep.gov/>

38 <https://www.pewtrusts.org/-/media/assets/external-sites/health-impact-project/2022/06/language-interpretation-services-hia-report.pdf>

39 Según la sección 14201 del Código Electoral de California, los funcionarios electorales del condado deben proporcionar una boleta e instrucciones en el idioma adicional en los distritos electorales donde el 3 % o más de los residentes en edad de votar sean miembros de una minoría que habla un solo idioma.



diversas opciones de acceso al idioma. El BMT no ha observado una interacción consistente del BPD con la comunidad en relación con los servicios lingüísticos y el trabajo en materia de políticas ha sido impulsado internamente por el grupo de trabajo del BPD. El BMT prevé centrarse en las necesidades de la comunidad como parte del trabajo del tercer año.

### Actividades de cumplimiento

El progreso hacia el cumplimiento de los párrafos del segundo año es el siguiente.

- **Párrafo 104:** El departamento está trabajando en la Política 330, Servicios para el dominio limitado del inglés, cuyo objetivo es brindar orientación y guía a los oficiales para que puedan interactuar significativamente con las personas que no hablan inglés como idioma principal, a fin de cumplir con los requisitos de acceso al idioma. El BMT ha participado en estas discusiones y considera que el trabajo sobre la política es coherente con el de la política aprobada por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos para el Departamento de Policía de Denver.<sup>40</sup> Sin embargo, el BPD no ha solicitado mayores aportaciones de las partes interesadas de la comunidad en cuanto al trabajo en la política. El BPD planea presentarle el boceto de la política al CAP, tal como lo exige la Sentencia.

Aunque la Ciudad nombró inicialmente a un Coordinador de acceso al idioma (LAC, por sus siglas en inglés) tal como lo exige el párrafo 104b, esta persona se fue en el segundo año, lo que ralentizó parte del progreso. También hubo un cambio en el equipo interno del BPD. El LAC fue reemplazado por el Coordinador de la Ley de Estadounidenses con Discapacidad de la Ciudad. El LAC ahora se llama Coordinador del Dominio limitado del inglés (LEP)/Coordinador del Título VI. Esta persona está asignada a la Oficina del Administrador de la Ciudad y recibe capacitación adicional para garantizar el éxito en su función. La forma en que esta función interactuará con el BPD sigue en vías de desarrollo, ya que el BPD anticipa incluir un puesto interno responsable de coordinar e implementar la política y el plan de LEP en todo el departamento. Sin embargo, la Sentencia es clara en cuanto a la función y la coordinación requerida respecto al LAC, y el BMT considera que el BPD continúa trabajando hacia este fin.

- **Párrafo 105:** Las discusiones del BMT y del grupo de trabajo acerca del cumplimiento han hecho avanzar el trabajo a lo largo del año. La opinión de la comunidad es necesaria para garantizar el cumplimiento de los requisitos de la Sentencia y será necesaria para que el BPD determine su alineación con las necesidades de la comunidad.

### Expectativas para el tercer año

El BMT ha observado un foco y un compromiso dentro del grupo de trabajo del BPD para promover la política y el trabajo requerido para el acceso al idioma. En el tercer año, el BMT continuará trabajando con el departamento para finalizar la política y ayudar a evaluar e implementar la capacitación necesaria para apoyar el cumplimiento de la Sentencia. Uno de los objetivos será que el BPD demuestre una conexión más fuerte con las comunidades que requieren un mejor acceso al

---

<sup>40</sup> <https://www.justice.gov/opa/press-release/file/1558801/download>



idioma, de modo que los miembros de dichas comunidades puedan interactuar de manera efectiva con el BPD y recibir servicios equivalentes a los que reciben las personas que hablan inglés como idioma principal.

## **Sección VI. Prácticas del personal: Reclutamiento, contratación y ascensos**

La Sentencia Estipulada (Sentencia) tiene requisitos específicos para la Ciudad y el Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) con respecto a las prácticas del personal, que incluyen el reclutamiento, la contratación y los ascensos. En general, estos requisitos se describen en la sección VI, Reclutamiento, contratación y ascensos, de la Sentencia. Esta sección cubre los párrafos 106 a 124. El BPD y la Ciudad comparten estos requisitos, ya que la mayoría de las prácticas administrativas de personal para el reclutamiento, la contratación y los ascensos son administradas por el Departamento de Recursos Humanos (DHR, por sus siglas en inglés) de la Ciudad.

La Ciudad y el BPD continúan trabajando en los párrafos del primer año de la Sentencia e incorporan los párrafos del segundo año. Se completó el trabajo sobre el párrafo 124, cuyo FEC ha sido aprobado. El DHR ha avanzado en la ejecución de los requisitos de la Sentencia. El BMT ha estado participando y revisando este trabajo.

A medida que nos acerquemos al tercer año, todos los párrafos de la sección VI de la Sentencia estarán activos, y el BMT anticipa un progreso sostenido en esta área.

### **Antecedentes**

El BPD y el DHR comparten la responsabilidad de administrar el personal del BPD. El DHR tiene a cargo los procesos de reclutamiento, contratación y ascensos del BPD. A su vez, el BPD proporciona acceso, información y colaboración para el desarrollo y la implementación de estas prácticas. El DHR, en su mayor parte, administra el personal profesional (civil) del BPD, incluidas la contratación, el desarrollo profesional y las investigaciones disciplinarias. Muchos de los requisitos de la Sentencia para esta área se establecen en virtud de las ordenanzas de Bakersfield, incluidas las funciones y responsabilidades de la Junta de Administración Pública de la Ciudad, o según los requisitos del estado de California, como los estándares de contratación establecidos por la Comisión de Estándares y Capacitación de los Oficiales de Paz (POST, por sus siglas en inglés) de California. Sin embargo, la gestión del proceso y la forma en que la Ciudad busca reclutar y contratar recae directamente en el DHR.

En el primer año, el DHR presentó un enfoque de cumplimiento que fue reflexivo y estratégico. Mientras analizábamos los párrafos del segundo año, el personal del DHR se mostraba comprometido y enfocado. A lo largo de los períodos de supervisión, hubo debates sobre la función del BMT y cómo se mediría el cumplimiento de la Sentencia. Una vez que se entendió este proceso, el DHR se puso a trabajar para avanzar hacia el cumplimiento. A diferencia de la mayoría de las otras áreas de la Sentencia, se establecieron plazos de ejecución para algunos de los párrafos de esta sección. Sin embargo, al comienzo del trabajo de supervisión, se identificó que el cumplimiento de los plazos de la Sentencia en cuanto a algunos de los párrafos de esta sección sería un desafío para el BPD. En parte, esto se debió a que no se había realizado la labor básica necesaria para aplicar los requisitos de los párrafos 120, 121 y 123. Aunque no se ha realizado un ajuste formal a



los plazos de la Sentencia, el Supervisor coincide en que hay un trabajo fundamental que debe ejecutarse para lograr el FEC en los párrafos 116, 117, 118, 120, 121, 122 y 123.

El BMT resume las actividades de supervisión y cumplimiento del segundo año a continuación.

### Trabajo de supervisión

El BPD sirve como el principal punto de enlace para la coordinación del cumplimiento de la Sentencia. Sin embargo, dada su autoridad en toda la ciudad y su conocimiento de las cuestiones de personal, el DHR dirige el grupo de trabajo del BPD para los párrafos relacionados con las prácticas del personal. Básicamente, la Sentencia exige que la Ciudad reconozca el valor de la transparencia, así como la definición y la educación de sus empleados, para garantizar prácticas y procesos de contratación, retención y ascensos que sean justos y abiertos.

A principios de 2023, el DHR desarrolló un plan de proyecto que identificaba un camino hacia el cumplimiento de los párrafos del segundo año. Como parte del plan, se programaron reuniones de rutina con el DHR, el BMT y otros grupos de trabajo. Aunque los cronogramas han cambiado a lo largo del año tanto para el BMT como para los grupos de trabajo, las reuniones sobre esta sección no fueron tan frecuentes ni sólidas como se había planeado. Tanto el BMT como el BPD garantizarán la fidelidad a los cronogramas del plan de trabajo del tercer año.

El párrafo 124 exigía que la Ciudad propusiera una enmienda a la carta constitutiva para las elecciones generales de noviembre de 2022 que permitiese el nombramiento de una persona de una agencia externa para el puesto de Jefe de Policía. Antes de esto, solo los miembros del BPD podían ser nombrados para el puesto de Jefe de Policía. En 2022, la Ciudad trabajó en la redacción del texto y en poner en marcha el proceso para someter la enmienda a votación. La Enmienda a la Carta Constitutiva de la Ciudad fue ratificada por los votantes en las elecciones celebradas el 8 de noviembre de 2022, y el asunto se presentó para su aprobación del FEC a principios de 2023.

Los esfuerzos en cuanto al cumplimiento de los párrafos 116 y 122 ha continuado durante el segundo año. Se prevé una revisión inicial del cumplimiento del trabajo realizado por el DHR y el BPD en relación con estos dos párrafos para principios de 2024.

### Actividades de cumplimiento

El progreso específico hacia el cumplimiento de los párrafos relacionados con las Prácticas del Personal del segundo año de la Sentencia es el siguiente.

- **Párrafo 115:** Este era un objetivo del primer año y requiere que la decisión de suspender o no elegir a un candidato recaiga en el rango de teniente o superior. En noviembre de 2023, el DHR presentó el borrador inicial de la documentación al BMT para que revisara sus esfuerzos de cumplimiento del párrafo 115. Se prevé que este asunto se finalice a principios de 2024.
- **Párrafo 116:** El BMT y el DHR han mantenido conversaciones sobre el cumplimiento del párrafo 116, que exige la implementación de una política de ascensos que cumpla con los requisitos de esta sección de la Sentencia. El trabajo ha progresado a lo largo del año. La documentación inicial del trabajo completado hasta la fecha, que el BPD y el DHR consideran que cumple con la Sentencia, se prevé que formará parte del trabajo del tercer año.



- **Párrafo 119:** La aprobación de las medidas de cumplimiento de este párrafo se produjo en el segundo año, lo que requiere el reportamiento anual al Concejo Municipal y al público. Los borradores de los formatos de reportamiento se han compartido con el Administrador de la Ciudad y el Jefe de Policía para su revisión y aprobación. El objetivo es compartir esta información en la actualización semanal del Concejo Municipal y publicar los datos en el sitio web de la Ciudad. La presentación para la revisión del FEC está prevista para el tercer año.
- **Párrafo 120:** Este párrafo exige que se revisen y actualicen los planes de ascensos para todos los rangos del BPD cada dos años, lo cual está directamente relacionado con los párrafos 116, 117 y 118. Debido a que estos párrafos iniciales no han alcanzado el FEC, no se pudo lograr una actualización cada dos años.
- **Párrafo 121:** Este párrafo establece un plazo de 60 días para revisar la evaluación de los ascensos solicitada en el párrafo 120, a fin de incluir un plan de implementación en respuesta a las recomendaciones. Sin embargo, dado el progreso limitado en los párrafos complementarios, este párrafo no ha registrado avances en el segundo año.
- **Párrafo 122:** Este párrafo requiere la publicación interna y externa de los deberes, criterios de elegibilidad, conocimientos, destrezas y habilidades a tener en cuenta para seleccionar candidatos calificados que sean supervisores eficaces en virtud de la política municipal y la Sentencia. En el segundo año, se han llevado a cabo debates en los grupos de trabajo y se establecieron las medidas de cumplimiento. Sin embargo, no se ha cumplido con el requisito de que esto ocurra “en un plazo de un año desde la fecha de entrada en vigor de la Sentencia”.
- **Párrafo 123:** Este párrafo exige que el BPD y el DHR “desarrollen estrategias para aumentar la transparencia y el conocimiento en cuanto al proceso de ascensos... incluidos, entre otros, los criterios para los ascensos y las decisiones de ascender a una persona”. En el segundo año, se han llevado a cabo debates en los grupos de trabajo y se establecieron las medidas de cumplimiento. Sin embargo, no se ha cumplido con el requisito de que esto ocurra “en un plazo de un año desde la fecha de entrada en vigor de la Sentencia”, en parte porque este párrafo depende del trabajo fundamental requerido en los párrafos 116 a 121.

#### Cumplimiento Total y Efectivo

- **Párrafo 124:** El 1 de mayo de 2023, el DHR presentó formalmente su trabajo sobre este párrafo para su consideración y aprobación del FEC. Este párrafo requiere que la Ciudad presente una enmienda a la carta constitutiva —que deberá someterse a la aprobación de los votantes— para permitir el nombramiento de un Jefe de Policía que no pertenezca a las filas del BPD. El BMT revisó la presentación del BPD. Con respecto a los estándares acordados para medir la implementación, la Medida de Cumplimiento 4 requería que la Ciudad redacte una política o protocolo. El BPD respondió que no redactaría una política, ya que la Carta Constitutiva de la Ciudad es en efecto una ordenanza y, como tal, dejaría sin efecto a cualquier política escrita. Dado el contenido del párrafo y la intención expresada por la Ciudad de cumplir con el espíritu de la Sentencia, el BMT recomendó la aprobación del FEC. El Departamento de Justicia de California (CALDOJ, por sus siglas en inglés) estuvo de acuerdo y aprobó el FEC para el párrafo 124.

#### Expectativas para el tercer año

El DHR se ha enfocado y ha participado en el desarrollo de los planes y tareas para lograr el cumplimiento, pero queda mucho por hacer. A la fecha de este informe, hay 19 párrafos activos,



de los cuales uno ha alcanzado el FEC. Gran parte de este trabajo se centra en garantizar procesos competitivos de contratación y ascensos que se basen en los principios de neutralidad y transparencia de la justicia procesal. El trabajo de reforma también se ve afectado por las normas de contratación de la administración pública y los acuerdos de negociación colectiva. Básicamente, la Sentencia exige que la Ciudad reconozca el valor de la transparencia, la definición y la educación de sus empleados para garantizar un proceso de contratación justo y abierto que comparta los objetivos estatales de equidad, inclusión y diversidad en el lugar de trabajo.

## Sección VII. Servicio policial comunitario

La Sentencia Estipulada (Sentencia) identifica a la comunidad como eje central para el Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) y sus esfuerzos de reforma. El servicio policial comunitario se describe con frecuencia como el mecanismo formal mediante el cual las agencias del orden público interactúan con sus comunidades. Sin embargo, para ser eficaz, el servicio policial comunitario debe entenderse como una estrategia organizacional. Esto quiere decir que la agencia del orden público debe integrar la participación y la alianza con la comunidad para la resolución de problemas como la estrategia organizacional básica mediante la cual presta servicios a la comunidad. Los requisitos se describen en la Sección VII de la Sentencia (Servicio policial comunitario) y se abordan en los párrafos 125 a 136. Sin embargo, la importancia del servicio policial comunitario tal como se prevé en la Sentencia también se menciona en otras áreas, incluidos los párrafos 53, 64 y 108. Por ejemplo, conforme a la Sentencia, el CAP<sup>41</sup> es un punto clave del servicio policial comunitario, puesto que requiere que el BPD trabaje con los representantes de la comunidad dentro del CAP para desarrollar políticas, pero también que intercambie información e ideas, que los representantes del CAP compartirán tanto con el BPD como con las comunidades representadas por los miembros del CAP.

En el segundo año, se avanzó hacia el cumplimiento de los requisitos de la Sentencia. El plan estratégico comunitario del BPD se presentó al CAP para su revisión y se concluyó en el CAP durante la reunión de marzo de 2023. Sin embargo, no ha habido demasiado debate y foco en cuanto a las estrategias operativas del BPD para mejorar sus prácticas de servicio policial comunitario. A medida que nos acercamos al tercer año, el BMT espera un progreso continuo y mensurable hacia la implementación de los requisitos de la Sentencia.

### Antecedentes

Bakersfield es una comunidad diversa con un importante orgullo cívico por sus vecindarios y su historia. El servicio policial comunitario como estrategia es más visible en la Unidad de Relaciones Comunitarias (CRU, por sus siglas en inglés) del BPD.<sup>42</sup> Los eventos de la CRU que involucran al BPD y a la comunidad ocurren regularmente y cubren una variedad de actividades. El trabajo se centra principalmente en los eventos participativos que se ofrecen en toda la ciudad, todos ellos realizados con un alto nivel de atención por parte del personal de la CRU. Otras unidades dentro del BPD tienen la tarea de apoyar eventos según se lo solicite, incluidas las academias comunitarias y eventos tales como “un café con un policía”. El BPD señala que hay otras interacciones operativas con la comunidad. Por ejemplo, los oficiales de patrulla tienen la tarea de apoyar a programas como

---

<sup>41</sup> Como se identifica en otras secciones del informe, el nombre que el BPD ha decidido darle al Grupo de Trabajo de Asesoramiento Comunitario, tal como se define en la Sentencia, es el de Panel de Asesoramiento del Jefe (CAP, por sus siglas en inglés).

<sup>42</sup> <https://www.bakersfieldcity.us/383/Community-Relations-Programs>



Neighborhood Watch. Sin embargo, el BPD no asigna tareas específicas a sus miembros, excepto a los de la CRU, puesto que aplica un plan estratégico de policía comunitaria centrado en la interacción direccionada de la policía comunitaria.

Las secciones de servicio policial comunitario de la Sentencia abordan una amplia gama de conceptos asociados con la policía comunitaria en general. Los párrafos 127 a 132 abordan el servicio policial orientado a los problemas e incluyen temas como la visibilidad de los oficiales y la participación de la comunidad, la capacitación del BPD y la comunidad, las estrategias organizacionales y el aprovechamiento del CAP para garantizar una amplia difusión de la información a la comunidad. Los párrafos 133 a 136 exigen un sondeo comunitario continuo, y los resultados de la primera encuesta se presentan en el Apéndice F. El BPD apoyó plenamente al BMT en el desarrollo de las encuestas, promoviendo la participación y garantizando un apoyo operativo continuo para el equipo que realizaba la encuesta. Esto incluyó la coordinación y los cambios en la dotación de personal necesarios para lograr la participación pública e interna en las encuestas.

A medida que nos preparamos para el tercer año, el BMT espera que el BPD siga progresando en la creación de un compromiso estratégico con las comunidades de Bakersfield.

### **Trabajo de supervisión**

El BMT informó en el primer año que la CRU era el principal vehículo del BPD para un servicio policial comunitario. La CRU también fue responsable del apoyo administrativo del CAP y el teniente apoyó las reuniones del CAP con el Jefe. Dado el objetivo de impulsar la labor de reforma política a través del CAP en el segundo año, la CRU participó activamente en la creación del CAP por parte del BPD, que tiene sus propios requisitos específicos, pero también es un vehículo para promover los requisitos de servicio policial comunitario en virtud de la Sentencia. Por lo tanto, gran parte del trabajo visible de cumplimiento del BPD se centró en crear el CAP y establecer el proceso de revisión de políticas. La CRU proporcionó apoyo administrativo y facilitó las reuniones del CAP, además de la labor del Jefe en apoyo del CAP. El trabajo con el CAP fue sustancial y la coordinación y el compromiso basados en el tiempo y el esfuerzo fueron mayores de lo previsto originalmente por el BPD. Señalamos a continuación que hubo desafíos de comunicación con los procesos de revisión y los puntos generales de la agenda del CAP en el segundo año. Estos problemas no fueron el resultado de la participación de la CRU, ya que observamos un esfuerzo constante para apoyar al CAP. La CRU también ayudó al BMT a interactuar con los miembros de la comunidad de manera más amplia, y estos esfuerzos fueron valorados. Las conversaciones con el BPD sobre el proceso del CAP dieron como resultado, en parte, que el BPD busque un facilitador independiente para apoyar la coordinación y la comunicación entre el CAP y el BPD.<sup>43</sup> Esto debería permitir que la CRU se enfoque más en los otros requisitos de servicio policial comunitario en virtud de la Sentencia.

Durante todo el año, el BMT observó y asistió a las reuniones comunitarias de rutina celebradas entre el BPD y sus socios comunitarios. Existen asociaciones formales de partes interesadas que se centran en la resolución de problemas junto con la comunidad y otras prácticas que respaldan algunos de los requisitos de la Sentencia vigentes en el BPD. Sin embargo, la labor dirigida a los requisitos del servicio policial comunitario en virtud de la Sentencia no se compartió con el BMT. En el tercer año, esperamos una mayor atención sobre el enfoque estratégico general del servicio policial comunitario para crear asociaciones de resolución de problemas y mejorar las relaciones con todas las comunidades.

---

<sup>43</sup> El BMT sabe que se ha contratado a un gerente de proyectos y que este proceso formará parte de las actividades de supervisión del tercer año.



### Actividades de cumplimiento

En virtud de los párrafos 125 a 132 de la Sentencia, el BPD debe aplicar una serie de medidas de servicio policial comunitario, y todos estuvieron activos en el segundo año, excepto el párrafo 129. El BPD no presentó trabajos relacionados con los requisitos de policía comunitaria de la Sentencia para su revisión formal por parte del BMT en el segundo año. Sin embargo, el BMT colaboró con el BPD en relación con su participación comunitaria y observó algunas de las prácticas de policía comunitaria del BPD. El teniente a cargo de la CRU es también el coordinador del CAP. En el primer año, la CRU redactó un informe que describía sus actividades de policía comunitaria. Este informe y el plan estratégico comunitario no están publicados actualmente en el sitio web del BPD. Con el foco puesto en el desarrollo de políticas y la creación del CAP, la mayor parte de la actividad de supervisión en el segundo año estuvo vinculada a la interacción del BPD con el CAP.

El párrafo 126 exige que el BPD desarrolle un plan estratégico para colaborar de manera significativa con el CAP en el desarrollo de políticas revisadas, tal como se exige en la Sentencia. En el primer año, la CRU presentó al CAP su Plan Estratégico de Participación Comunitaria, que fue revisado por el CAP y cumple parcialmente con el requisito del departamento en virtud del párrafo 126.<sup>44</sup> El BPD está fuertemente comprometido con los eventos policiales comunitarios, que son buenos mecanismos para iniciar una interacción con los miembros de la comunidad. Aparte de las alianzas formales con las partes interesadas, como la Estrategia de reducción de la violencia armada, el BMT no vio<sup>45</sup> un enfoque estratégico en materia de policía comunitaria ni lo discutió en las reuniones con el BPD. La Sentencia exige involucrar a la comunidad en la resolución de problemas y, en el tercer año, esperamos definir mejor lo que hará el BPD en esta área.

El BPD continúa apoyando los esfuerzos de acercamiento a la comunidad, principalmente a través de la CRU. Aunque en el primer año se compartió con el BMT un informe que describía las actividades de participación, al realizar una búsqueda en el sitio web del BPD, no se encontró este informe ni ningún otro informe sobre el progreso de las actividades de participación comunitaria, tal como lo exige el párrafo 131.

El párrafo 132 exige que el BPD solicite la asistencia de los miembros del CAP para difundir ampliamente la información al público en inglés y español. La nueva política sobre la respuesta policial a las personas que tienen un dominio limitado del inglés sigue en vías de desarrollo. Sin embargo, la función de los miembros del CAP en virtud de este párrafo no se ha definido, y no hubo ningún debate al respecto en las reuniones a las que asistió el BMT.

La Sección VII de la Sentencia también exige una publicación más amplia de las iniciativas del BPD, el acceso a los miembros del departamento y la oportunidad de recibir comentarios de la comunidad. Como se señaló en el informe del primer año, el BPD ha utilizado sistemas para recibir comentarios del público que tienen el potencial de convertirse en buenas prácticas. En el segundo año, parte de este trabajo ha progresado, como la publicación de políticas y el uso de las redes sociales, pero el sitio web del departamento no permite la participación directa ni proporciona información actualizada sobre las iniciativas de policía comunitaria o los esfuerzos de reforma del BPD.

El párrafo 128 exige que el BPD involucre de manera más amplia a todos los rangos y unidades en las prácticas de policía comunitaria. Las acciones del BPD en apoyo a este párrafo no se

---

<sup>44</sup> Esta estrategia no se ha presentado para su revisión formal. El plan del tercer año finalizará el proceso de devolución del BPD posterior al CAP y su revisión por parte del BMT y el Departamento de Justicia de California (CALDOJ).

<sup>45</sup> Este programa se implementó en enero de 2022 como parte de una iniciativa de toda la ciudad.

Ver <https://www.bakersfieldcity.us/458/City-Council?contentId=5c1af08e-789d-442c-ab6d-73e4985db980>



presentaron para su revisión por parte del BMT. Sin embargo, el BMT señala que el Jefe invitó a los supervisores a asistir a las reuniones del CAP y la CRU invita a los oficiales a asistir a los eventos comunitarios. El propósito de invitar a miembros de todos los rangos a estos eventos es coherente con los objetivos de la Sentencia. El BMT señala que definir las funciones y asignar responsabilidades específicas de participación a los miembros del BPD presentes mejoraría la interacción entre la comunidad y los miembros del BPD en estos eventos.

### **Expectativas para el tercer año**

El BMT ha observado un foco y un compromiso de trabajar con las comunidades de Bakersfield, particularmente por parte de la CRU. En el tercer año, el BMT continuará trabajando con el departamento para promover los debates y el cumplimiento de los requisitos específicos de la Sentencia en cuanto a los servicios de policía comunitaria. Este trabajo incluye debates sobre los programas de desvío, tal como se prevé en el párrafo 127, el establecimiento de un plan para que los oficiales asistan a eventos comunitarios compatibles con sus responsabilidades de policía comunitaria conforme al párrafo 128 y una capacitación sostenida tal como se prevé en el párrafo 129.

## **Sección VIIA. Panel de Asesoramiento Comunitario**

Como se informó en el primer año, el Departamento de Policía de Bakersfield (BPD, por sus siglas en inglés) elaboró un plan y una estrategia para iniciar su trabajo en el Panel de Asesoramiento Comunitario (CAP, por sus siglas en inglés), según lo exige el párrafo 63. Aunque se retrasó en sus comienzos, la planificación inicial emprendida por el BPD en relación con el CAP demostró un enfoque reflexivo diseñado para ampliar la participación de la comunidad más allá de lo requerido en la Sentencia. El BPD convocó a partes neutrales, incluso ajenas al BPD, para evaluar las postulaciones y participar en el proceso de selección de los miembros del CAP. Los miembros del CAP fueron notificados de su selección para el panel a finales de 2022. La reunión inaugural del CAP tuvo lugar el 19 de enero de 2023.

El BMT brindó asistencia técnica al BPD al momento de iniciar el CAP y continúa haciéndolo a medida que el BPD avanza en los requisitos de la Sentencia relacionados con el CAP. El Jefe ha asumido el liderazgo directo del CAP y el teniente a cargo de la Unidad de Relaciones Comunitarias (CRU, por sus siglas en inglés) se ha ocupado de la coordinación. El BPD llevó a cabo una capacitación para mejorar las habilidades de facilitación y debate de los miembros del BPD que se presentarían al CAP.<sup>46</sup> El Jefe señaló que la razón por la que invita a su personal de mando —capitanes y superiores— a que asistan a las reuniones del CAP es para desarrollar una conciencia y una comprensión de las cuestiones y opiniones planteadas por los miembros del CAP. A finales de 2023, el CAP ha revisado una política: la Política 310, Uso de la Fuerza Canina. Otras dos políticas —la Política 300, Uso de la Fuerza, y la Política 305, Incidentes Críticos que Involucran a Oficiales— se han presentado al CAP para recibir su opinión y siguen en proceso de revisión. La estrategia de policía comunitaria, tal como se analiza en la sección VII, se ha revisado y finalizado a través del CAP. El BMT no ha visto el resultado final.

---

<sup>46</sup> El BMT brindó capacitación a los miembros del BPD en un formato de seminario para discutir las técnicas de conversación y la participación pública. Esta capacitación se llevó a cabo durante una visita al sitio y forma parte de la asistencia técnica que ofrece el BMT.



En el segundo año, a pesar de mostrar un comienzo bien estructurado, el BPD ha sido inconsistente en cuanto a su interacción con el CAP. Las funciones y expectativas del CAP y el BPD no se han definido mutuamente, ni se ha definido completamente el proceso de revisión de políticas para el trabajo requerido en virtud del párrafo 64. El BPD debe comprometerse a trabajar en colaboración con el CAP para desarrollar conjuntamente una práctica definida para la revisión y la conciliación de políticas, que incluye ser transparentes respecto a cómo se concilian los comentarios del CAP y de la comunidad en general. Varios miembros del CAP han informado al BMT sobre sus frustraciones por la falta de coordinación y comunicación con el BPD. El BPD ha reconocido que hubo dificultades a la hora de establecer procedimientos que apoyaran la participación efectiva en las políticas y la gestión del flujo de trabajo con el CAP. Un proceso transparente y bien definido sobre la forma en que el BPD conciliará los comentarios de la comunidad es clave para lograr el cumplimiento de la Sentencia. El BMT espera que este proceso se establezca a principios del tercer año para facilitar la revisión sostenida de las políticas del BPD que se van actualizando en virtud de los requisitos de la Sentencia.

A medida que la Sentencia se acerca al tercer año, la participación del CAP es tanto prometedora como preocupante. El BPD ha implementado una nueva herramienta de productividad con el objetivo de garantizar un proceso más abierto y transparente para el intercambio de información entre el CAP, la comunidad y el BPD. Esta herramienta aún se está implementando al final del segundo año, pero se prevé que facilite y agilice las revisiones y discusiones sobre las políticas. En septiembre de 2023, el BPD acordó celebrar/contratar/dotar a las reuniones del CAP con un facilitador para garantizar una mejor comunicación sobre los temas de la agenda. La reunión de diciembre de 2023 demostró un enfoque coordinado entre el BPD y los miembros del CAP asignados para facilitar la reunión. El BPD busca contratar a un facilitador independiente o gerente de proyectos, tal como se define en la propuesta. El objetivo de tener un facilitador independiente o gerente de proyectos es mejorar el proceso y la rendición de cuentas para la revisión de las políticas, así como la gestión administrativa del CAP.

### **Antecedentes**

Lograr el cumplimiento de la Sentencia depende de la participación pública y de una mayor cooperación entre el BPD y la comunidad. El CAP es una oportunidad para que el BPD involucre activamente a diversas comunidades y escuche de primera mano lo que la gente de Bakersfield espera de él. También es una oportunidad de informarle mejor al público, bajo la responsabilidad de los miembros del CAP, de comunicar a sus comunidades sobre lo que están aprendiendo y de completar el ciclo de información al compartir con el BPD la respuesta de la comunidad a los esfuerzos de la reforma. Si se ejecuta correctamente, puede servir como una plataforma colaborativa que comience a reparar las relaciones, promover la confianza y humanizar a las personas encargadas de servir y proteger a Bakersfield.

La Ciudad y el BPD acordaron que el propósito de la Sentencia es garantizar que la Ciudad y el BPD protejan los derechos legales y constitucionales de las personas, traten a las personas con dignidad y respeto y promuevan la seguridad pública de una manera que sea fiscalmente responsable y responda a las prioridades de la comunidad. Las Partes reconocen que estos objetivos requieren una asociación entre el BPD y la comunidad a la que presta servicio, en la que el BPD sea transparente en cuanto a sus procesos y le dé voz a los miembros de la comunidad en sus funciones. De conformidad con el párrafo 63, el CAP se formó a fines de 2022, tras la revisión de un comité de selección externo, integrado por el Administrador Municipal de Bakersfield, un representante religioso y un profesor de la Universidad Estatal de California en Bakersfield. Al establecer un proceso independiente, el BPD demostró una buena práctica, coherente con los objetivos de la Sentencia.



Además, el Jefe amplió los requisitos básicos de participación que se describen en el párrafo 63, y abrió la participación a más partes interesadas de Bakersfield para que formen parte del CAP.

En enero de 2023, el BPD organizó la primera reunión del CAP, a la que asistieron 23 miembros de la comunidad que representaban a las principales partes interesadas de Bakersfield, incluidos representantes de grupos comunitarios y vecindarios marginados. Estas reuniones no se ajustaban al cronograma de visitas in situ del BMT, por lo que hemos ajustado el cronograma del BMT para lograr la mayor observación posible de las reuniones. A pedido del Supervisor, el BPD ha compartido el calendario de reuniones del CAP en 2024 antes de la entrega de nuestro plan de trabajo a fin de que podamos alinear mejor nuestros recursos para supervisar el progreso del CAP.

Inicialmente, las reuniones se organizaban cada dos semanas hasta que el CAP finalmente pasó a tener una frecuencia mensual. Los líderes del BPD, principalmente el Jefe de Policía y demás miembros del personal de mando que lo cubren en su ausencia, facilitan estas sesiones, que duran un promedio de dos horas. Hasta noviembre de 2023, el BPD ha celebrado 11 reuniones y ha cubierto los siguientes temas:

- Configuración del CAP, logística, expectativas del grupo y reglas de participación.
- Descripción general de la tecnología del BPD para recopilar los comentarios de la comunidad.<sup>47</sup>
- Repaso y revisión de la Estrategia de Participación Comunitaria del BPD.
- Repaso y revisión de la Política 310: Uso de la Fuerza Canina.
- Introducción a la Política 300: Uso de la Fuerza.

### Trabajo de supervisión

El BMT colaboró desde el principio con el BPD a medida que este desarrollaba su política y su práctica para iniciar el CAP. En 2023, el BMT brindó asistencia técnica sobre modelos de participación y compartió las mejores prácticas, además de participar en debates sobre temas de interés para el BPD. A pedido del BPD, el BMT capacitó al BPD para promover su capacidad de interactuar con los miembros de la comunidad de manera más abierta. También trabajamos con el Jefe y el teniente a cargo de la CRU, quienes lideraban el CAP dentro del BPD, para abordar el cronograma y el proceso de revisión de las políticas. Una vez que se inició el CAP, comenzamos a involucrarnos con la comunidad y los miembros del CAP a medida que comenzaban a trabajar en sus nuevas funciones. Esta participación de la comunidad se produjo a través de la observación de las reuniones, las conversaciones directas con los miembros del CAP y una encuesta entre los miembros del CAP.

Al principio, los miembros del CAP apreciaron la forma en que se estableció el CAP de Bakersfield. Los miembros entrevistados y encuestados destacaron los esfuerzos del BPD y expresaron su gratitud hacia el Jefe Terry por su receptividad y disposición a hacer algo diferente. La mayoría de los miembros del CAP se mostraron optimistas en cuanto a los resultados a pesar de los desafíos que se presentaron en el segundo año. El BPD reconoció las dificultades de establecer el CAP y conectarse con él, e identificó alteraciones en el enfoque a lo largo de 2023 y en preparación para el tercer año. Nuestras observaciones coincidieron con algunas de las preocupaciones planteadas por

---

<sup>47</sup> Esto abordó la tecnología de servicio al cliente del BPD utilizada para sondear la satisfacción del público con la respuesta a las llamadas de servicio. El BMT ha señalado esto como una buena práctica emergente en el primer año.



los miembros del BPD y del CAP. La orientación mínima y la escasa infraestructura para apoyar el proceso han hecho que la frustración aumente a lo largo de varias reuniones, ya que unas 20 personas sin conocimiento previo entre sí, a veces no familiarizadas con los grupos de trabajo, han intentado desarrollar un marco y una definición para sus funciones en virtud de la Sentencia. Algunos miembros del CAP aún están aprendiendo sobre las prácticas policiales y las expectativas de la Sentencia, incluyendo cómo encontrar una manera de organizar el tiempo y el esfuerzo que se espera del BPD.

### Participación del CAP

El BMT ha estado involucrando a los miembros del CAP para que entiendan sus puntos de vista sobre la reforma en Bakersfield. El CAP es convocado y presidido por el Jefe, por lo que nuestra función se ha centrado en desarrollar información sobre sus avances y perspectivas de reforma, en lugar de proporcionar asistencia técnica o una orientación específica. Las discusiones con los miembros del CAP y el BPD acerca del PAC continuaron durante el segundo año.

Nuestra metodología para recopilar y reportar las perspectivas del CAP en esta sección incluyó una encuesta y entrevistas formales.<sup>48</sup> En julio de 2023, se invitó a todos los miembros del CAP a programar y participar de entrevistas virtuales o presenciales, con dos instrucciones de seguimiento para lograr una mayor participación. En ese momento, los participantes activos disminuyeron de los 23 miembros originales a unos 15 a 18. Este proceso y este resultado se analizan en mayor detalle más adelante en este informe, y la encuesta y las respuestas están publicadas en el Apéndice I. Sin embargo, el BMT identificó sistemáticamente tres cuestiones clave:

**1. Las expectativas indefinidas y la responsabilidad fuera de lugar repercuten negativamente en la posibilidad de adoptar un enfoque más colaborativo.**

Los miembros del CAP no estaban seguros de sus funciones ni de cómo llevar a cabo el trabajo: algunos creían que se trataba de un ejercicio basado únicamente en el texto de la Sentencia, y muchos otros veían la oportunidad de intervenir y co-crear con el BPD las mejores políticas y resultados posibles. Además, los miembros reconocieron la fricción provocada por la falta de colaboración. Por ejemplo, el BPD solicitó que los miembros cumplan con plazos estrictos en cuanto al repaso y la revisión de los documentos, a pesar de que el BPD no proporcionara una infraestructura que funcione —como el intercambio de documentos— ni claridad sobre cómo se integrarían e implementarían las ideas y contenidos nuevos o diferentes. Colectivamente, el CAP y el BPD están en pugna en cuanto a sus funciones y responsabilidades.

**2. La falta de estructura ha sido frustrante y un impedimento para la asistencia y la participación del CAP.**

Los miembros expresaron su agradecimiento por el hecho de que el Jefe y el BPD no hayan sido muy estrictos en lo que respecta al funcionamiento del CAP. Sin embargo, la falta de expectativas, orientación, estructura y principios organizativos claros por parte del BPD no ha sido de ayuda para el CAP. Más bien, el BMT fue testigo de la preocupación de que tales acciones fueran un obstáculo para el progreso.

---

<sup>48</sup> El BMT señala que el BPD llevó a cabo una encuesta entre los miembros del CAP en julio de 2023, que recibió 11 respuestas. Las respuestas compartidas por el BPD parecen ser variadas, pero en general apoyan al BPD.



- 3. Los miembros del CAP expresaron que el BPD no colabora y que no hay un debate real sobre los temas de interés, y que los comentarios o solicitudes del CAP son fácilmente rechazados o ignorados.** Los miembros del CAP indicaron que la discusión es limitada en las reuniones y que las respuestas del BPD no son coherentes. Un miembro del CAP señaló que, a falta de debates o revisiones suficientes, los integrantes preferían no seguir desempeñando su función en el CAP por temor a que los usen como una formalidad. Algunos entrevistados señalaron que sentían que el BPD no abordaba ni discutía los comentarios del CAP durante las reuniones. También consideraron que las políticas revisadas por el CAP recibieron comentarios limitados. El BMT ha observado al BPD proporcionar comentarios generales sobre una política, pero con poco debate acerca de por qué el departamento tomó las decisiones que tomó. El BMT también está preocupado por la percepción del CAP de no tener voz, ya que hemos escuchado al menos una vez a los líderes del BPD decirle al CAP que el BPD no necesita cambiar su política en función de las aportaciones del CAP. He aquí algunos de los comentarios:

“Entendemos que somos asesores, pero... incluso antes de empezar a analizar el documento de la política, para interrumpir la conversación... está muy claro que ellos siguen al mando”. Comentario del entrevistado

“Parece que nuestras sugerencias están siendo escuchadas y rechazadas, siguiendo el método habitual de Kern”. Comentario en la pregunta 8 de la encuesta

La mayoría de los miembros del CAP que colaboraron con el BMT siguen comprometidos, pero se sienten frustrados por la falta de progreso. Lo atribuyeron a una mala comunicación y a un marco de trabajo y un enfoque descoordinados. Esta frustración se hizo más evidente tras la reunión del CAP de noviembre de 2023. La presentación sobre el uso de la fuerza policial por parte de un orador externo contratado y seleccionado sin la participación del CAP despertó la preocupación entre los miembros del CAP después de la reunión. Este incidente se discute más adelante, pero al final de cuentas, el objetivo debería ser que el BPD ajuste la forma en que lleva a cabo las reuniones e involucra al CAP, teniendo en cuenta todos los comentarios recibidos. El BMT está al tanto de las medidas tomadas por el BPD para mejorar el proceso con el CAP, como la contratación de un facilitador o gerente de proyectos externo, y continuará asistiendo y supervisando la interacción entre el BPD y el CAP.

### Resumen de las observaciones del CAP

Tanto el BPD como el CAP están de acuerdo en que las reuniones del CAP tuvieron un comienzo poco productivo debido a la falta de expectativas claras y de un marco establecido para el trabajo previsto. En el segundo año, se dedicó más atención a las cuestiones generales de las reuniones que a abordar la estructura, los procesos y las funciones necesarias para apoyar el trabajo de revisión de políticas.

Los miembros del CAP han aprendido a expresar cada vez más claramente cómo les gustaría que fuera la colaboración entre el CAP y el BPD y la mejor manera de utilizar las reuniones para llevar a cabo el trabajo. Hemos visto a grupos más pequeños —que generalmente son los más expresivos y los más familiarizados con este tipo de trabajo— brindar recomendaciones sobre qué temas debe abordar el CAP, cómo debe hacerlo o incluso si debe hacerlo. Esto no es inesperado, ya que los miembros del CAP no están familiarizados entre sí, tienen una comprensión y un conocimiento dispares de las prácticas policiales y no necesariamente tienen una perspectiva común sobre el BPD, la comunidad o las expectativas de la policía y sus funciones en virtud de la Sentencia. La diversidad de opiniones y enfoques es común en estos grupos y, a medida que los miembros del



CAP se familiaricen con el trabajo que se les pide y se involucren más en él, anticipamos que algunos de los primeros problemas se resolverán. El BMT señala que la reunión del CAP de diciembre estuvo bien organizada y que hubo debates abiertos entre los miembros del BPD y del CAP.

El Jefe ha estado de acuerdo con las recomendaciones del CAP. En la última mitad de 2023, el grupo ha estado analizando nuevas formas de organizarse y trabajar para lograr los objetivos de la Sentencia de realizar una revisión activa de las políticas. Sin embargo, el equipo completo del BPD sigue trabajando para lograr una voz y un enfoque unificados para trabajar con el CAP. El BMT ha escuchado a los miembros del CAP decir que los mensajes contradictorios son percibidos como resistencia, reticencia e incluso actitud defensiva por parte del BPD. Las observaciones del BMT sobre las reuniones del CAP y otras participaciones comunitarias indican que esta percepción tiene cierta base y es preocupante, ya que afecta a la relación del departamento con el CAP. El cumplimiento exitoso de la Sentencia requerirá una sincera apertura por parte de todo el BPD para colaborar con el CAP.

El proceso de finalización de una política tras los aportes del CAP sigue siendo un trabajo en curso dentro del BPD, y no está claro cómo el BPD planea evaluar y abordar los aportes del CAP. El proceso inicial de aportes del CAP para la revisión de la política de uso de la fuerza canina no se gestionó bien. El BPD tendrá que definir claramente el proceso de revisión de los aportes del CAP, así como los de la comunidad en general. Para lograr el FEC, será necesario un protocolo claro que permita procesar los comentarios, que incluye identificar y registrar la respuesta del departamento a los comentarios no aceptados. Un registro claro y una revisión significativa de los comentarios del CAP son clave para cumplir con el requisito de participación del CAP que establece la Sentencia.

Por último, debemos reconocer a los miembros del CAP por su compromiso, paciencia y coraje para compartir sus puntos de vista sobre lo que funciona y lo que no funciona en sus interacciones con el BPD. También reconocemos los esfuerzos del BPD para emprender una nueva forma de involucrar a la comunidad y tratar de aceptar las críticas constructivas a medida que avanza con la difícil tarea de transformación y las nuevas formas de interactuar con la comunidad.

### **Objetivos de la revisión de políticas**

Aunque el BPD ha demostrado su compromiso de apoyar una colaboración eficaz del CAP, el departamento no ha demostrado una colaboración sólida. Durante la mayor parte del segundo año, en lugar de trabajar conjuntamente con los miembros del CAP para determinar la mejor manera de informar al CAP sobre los objetivos y acciones del BPD con relación a las políticas, el BPD actuó de manera independiente. Probablemente esto se haga con buenas intenciones, pero se percibe como una actitud rígida y se considera que ignora las ideas y voces de los miembros.

Un ejemplo reciente que ilustra este enfoque fue la presentación que tuvo lugar en la reunión de noviembre. El orador fue seleccionado y programado por el BPD sin la participación del CAP. Algunos miembros del CAP expresaron su preocupación por considerar que este orador era controvertido. El Jefe les envió una carta a los miembros del CAP indicando que el propósito de la presentación era brindar información sobre el uso de la fuerza.

El Jefe anunció en la reunión de octubre que un orador asistiría a la sesión de noviembre. Fuera de la reunión, varios miembros del CAP realizaron su propia investigación y enviaron un correo electrónico al Jefe, y otros miembros del CAP expresaron su preocupación por el orador designado. El Jefe compartió su intención de conservar al orador, pero invitó a los miembros del CAP a mantener una actitud abierta y prepararse para abordar sus preocupaciones durante la reunión.



Lamentablemente, debido a las limitaciones de tiempo, no hubo oportunidad de hacer preguntas después de la sesión.

La presentación en sí fue recibida con reacciones contradictorias por parte de los miembros del CAP. Algunos miembros consideraron que la presentación era informativa, mientras que otros compartieron que el orador y su presentación perjudicaron los objetivos de la reforma y cuestionaron los requisitos específicos de la Sentencia. El BMT consideró que ponía en tela de juicio, aunque solo fuera de forma general, los requisitos de reforma de la Sentencia y de la ley de California en relación con el uso de la fuerza.

El proceso que llevó a la presentación es un ejemplo claro de la falta de colaboración entre el BPD y el CAP. El BPD seleccionó de forma independiente a un orador que no discutió, abordó ni informó sobre la importante labor política que llevó a la elaboración del borrador ni sobre su conformidad con los requisitos de la Sentencia. La presentación generó controversia dentro del CAP en cuanto a su función, al foco de la cuestión y al proceso de decisión que llevó al BPD a seleccionar esta presentación.

Como resultado, al finalizar el segundo año, las discusiones entre el BPD y el CAP se centran en los oradores más que en la revisión de las políticas. El lenguaje y el sentimiento de la Sentencia promueven firmemente la colaboración, lo que implica comprometerse con el CAP y desarrollar conjuntamente el proceso y los productos del trabajo. El BMT señala que el foco que ponen el PAC y el BPD en traer a oradores externos, sin objetivos claros ni una comprensión de cómo esto podría contribuir a la labor política, genera distracciones y podría impedir el progreso de la revisión de las políticas. La reunión de diciembre de 2023 demostró una mejora, ya que el BPD colaboró con el CAP para establecer la agenda de la reunión y los temas de discusión. Asimismo, el Jefe continuó expresando su compromiso de seguir colaborando con el CAP y cumplir con las obligaciones descritas en la Sentencia Estipulada. Ambas acciones son prometedoras e, idealmente, la colaboración seguirá creciendo en el tercer año, lo que permitirá una revisión informada y productiva de las políticas por parte del CAP con el apoyo del BPD.

### **Foco del tercer año**

Tal como se describe en los párrafos 63 y 64 de la Sentencia, el BPD es responsable de trabajar con el CAP en la revisión de las políticas que son de particular interés para la comunidad y de recibir información para el desarrollo y la revisión de las políticas y procedimientos. Anticipamos un proceso co-facilitado que sea abierto y colaborativo y que se base en una asociación centrada en mejorar el servicio policial, incluidas las relaciones con la comunidad, en Bakersfield. Darle voz al CAP y garantizar el mecanismo necesario para que el BPD rinda cuentas por las funciones y responsabilidades acordadas debe ser un punto clave en el tercer año. Por su parte, el BPD debe definir claramente las expectativas y responsabilidades del CAP en relación con la revisión de las políticas y el intercambio posterior con las comunidades representadas por los miembros del CAP. El BPD también debe reconocer el plantel activo del CAP y determinar si se necesita un mayor acercamiento para involucrar mejor a los miembros del CAP. Este esfuerzo requerirá discusiones abiertas y francas. El BMT destaca la búsqueda que hace el BPD de un facilitador independiente que apoye el trabajo del CAP y cree que esto ayudará a que el trabajo del grupo avance. Al brindar apoyo y una participación abierta, el BPD colaborará con el CAP en el proceso de desarrollo de políticas de una manera coherente con los objetivos de la Sentencia en cuanto al CAP y las alianzas comunitarias. Hasta la fecha, solo se han presentado dos políticas al CAP. Anticipamos que el BPD continuará priorizando y haciendo crecer la alianza comunitaria que se exige en virtud de la Sentencia.



## **Perspectivas del Panel de Asesoramiento Comunitario**

Durante el segundo año, el BMT colaboró con los miembros del CAP y el BPD en relación con el trabajo del CAP y el proceso de revisión de políticas. El Apéndice I informa sobre la participación formal a través de la encuesta y las entrevistas iniciadas en julio de 2023, así como a lo largo del segundo año. Las cuestiones que surgieron eran coherentes con las conversaciones sostenidas con el CAP a lo largo del segundo año y se discutieron con el BPD como una cuestión de retroalimentación cualitativa a lo largo del año.

### **Metodología**

En julio de 2023, se invitó a todos los miembros del CAP a programar y participar de entrevistas virtuales o presenciales, con dos instrucciones de seguimiento para lograr una mayor participación. Las entrevistas se complementaron con una breve encuesta (17 preguntas). Las encuestas fueron anónimas, por lo que el BMT no puede determinar si los encuestados eran los mismos que los entrevistados.

De los aproximadamente 18 miembros activos del CAP, nueve miembros aceptaron las entrevistas y ocho miembros participaron en la encuesta. El BMT agradece la participación en este tema y señala que los miembros fueron abiertos y francos. Ambas modalidades de participación fueron anónimas, lo que creó un espacio seguro que promovía la participación y el intercambio sinceros.

### **Preguntas de la entrevista**

Aplicamos un formato de entrevista que ponía el foco en su percepción del CAP, su compromiso y la estructura de sus funciones.

### **Liderazgo, estructura y auto-organización**

Desde nuestro primer contacto con el Jefe y su equipo, notamos que había una comprensión clara de lo que debe suceder para garantizar un CAP exitoso. Hubo voluntad de practicar un nuevo enfoque compatible con la Sentencia para convocar y facilitar las discusiones con los miembros de la comunidad y encontrar la manera de incorporar las voces de la comunidad en el desarrollo de las políticas y procedimientos policiales. Aunque el BPD tiene una amplia experiencia en la participación y el aprovechamiento de grupos comunitarios,<sup>49</sup> en el caso del CAP, se espera que el grupo participe activamente en los productos de trabajo del BPD especificados en la Sentencia y lo mejor para eso es desarrollar e implementar procesos y protocolos que se basen en la colaboración y la asociación.

En varias ocasiones, el Jefe expresó y demostró sus buenas intenciones, y se basó en la Sentencia para colaborar y aprovechar al grupo como un recurso apto para mejorar las prácticas policiales y reconstruir las relaciones con el público. Al preparar y luego facilitar la primera reunión, el Jefe expresó su deseo de que el CAP tuviera autoridad y, al mismo tiempo, proporcionara un marco flexible para la participación (principalmente en lo que respecta a la organización y la logística). Al final del segundo año, el BPD organiza el espacio, proporciona comida y refrigerios, establece la agenda y facilita las reuniones.

---

<sup>49</sup> Por ejemplo, se programan reuniones mensuales con el grupo de Participación Comunitaria y reuniones relacionadas con pandillas dirigidas por la comunidad.

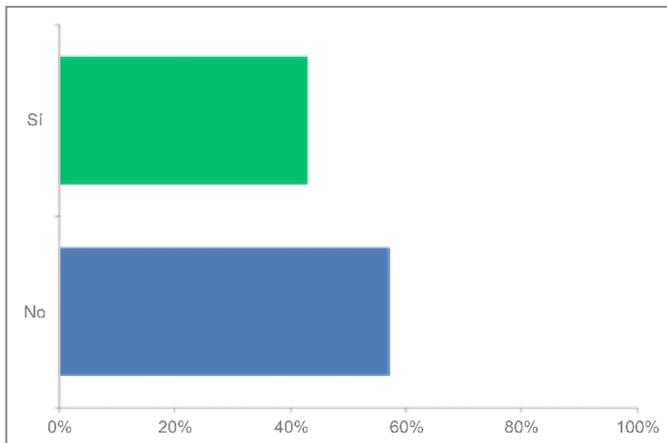


Al principio, se acordó que algunos grupos podrían introducir sustituciones en función de la demanda de trabajo o del área objetivo, así como de la disponibilidad del representante. El BMT ha notado que el BPD permitió a algunos grupos comunitarios o de defensa que traigan a otros miembros a las reuniones del CAP. Sin embargo, nunca se discutió cómo estos participantes adicionales informarían o participarían en el trabajo del CAP. Desde entonces, esto ha creado algunos desafíos para la organización, ya que algunos miembros del CAP son receptivos con los miembros adicionales, mientras que otros sienten que pueden estar forzando o perjudicando las funciones y las voces de los demás. En cualquier caso, la falta de definición ha afectado a algunas acciones relacionadas con el avance del CAP.

En general, el objetivo del Jefe era promover las discusiones abiertas, permitiendo que los miembros del CAP se sintieran cómodos expresándose y formulando preguntas. En este sentido, los comentarios de los miembros del CAP reflejan el resultado de este objetivo. En una entrevista, un miembro del CAP comentó:

“Estoy aprendiendo mucho sobre las prácticas policiales y del orden público locales. Realmente me estoy informando sobre sus procesos y lo que existe. Estamos recibiendo mucha información, lo cual es fantástico... También es bueno que podamos hablar con los oficiales en un espacio seguro”.

**Pregunta de la encuesta: ¿Se le proporciona una agenda completa e información con suficiente tiempo para revisar el material antes de las reuniones?**

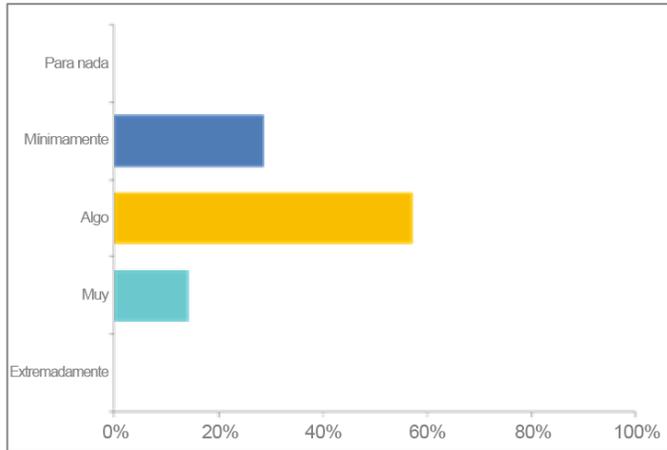


**Comentarios adicionales:**

“Si la agenda llega a tiempo, es excepcionalmente vaga. Si abordamos cuestiones sustanciales, tenemos muy poca organización o claridad sobre el proyecto”.

“A veces es tarde, pero en general está bien”.

**Pregunta de la encuesta: ¿Qué tan efectiva es la gestión de las reuniones del CAP?**



**Comentarios adicionales:**

“Se gestionan con respeto. Pero no estamos logrando nada; es más bien un formato de conferencia”.

“Me gustó que la policía no venga y nos diga qué hacer y cómo hacerlo; por lo general, no ha intervenido... Cualquier cosa demasiado estricta habría sido inadecuada. Pero esperaba algún tipo de estructura y organización, un equilibrio entre autoridad y rigidez”. (Comentario de la entrevista)

Según nuestras observaciones, el Jefe ha estado confiando en los miembros del CAP para autoorganizarse y autogobernarse sin proporcionarles una orientación directa. Hemos sido testigos de que este es un punto de frustración que crece cada vez más a medida que los miembros del CAP se esfuerzan por entender cuáles son sus funciones, qué deben hacer y qué se espera de ellos.

Aunque la intención del Jefe puede haber sido concederles a los miembros del CAP la licencia para determinar cómo organizarían y asumirían el trabajo descrito en la Sentencia, algunos miembros del CAP han notado que esta falta de orientación ha ralentizado el trabajo de revisión de las políticas. Un ejemplo que vimos fue el de los líderes del BPD que presionaron para que se respetara un plazo arbitrario durante la revisión del primer producto de trabajo, la Estrategia de Participación Comunitaria del BPD, pero lo hicieron sin brindarles a todos los miembros del CAP acceso a la plataforma de intercambio de documentos durante bastante tiempo. Un entrevistado señaló:

“Nos dieron plazos ajustados, pero nunca nos hablaron ni nos compartieron qué esperar de ellos. Se enfadan si necesitamos más tiempo, lo cual es extraño, porque es tiempo que dedicamos a resolver las cosas que deberían haber estado en su lugar desde el principio; nunca probaron la plataforma para compartir documentos en línea y cuando les pedimos más tiempo porque no podíamos acceder a los documentos, se enfadaban”. Comentario de la entrevista

Otro ejemplo más reciente incluyó la formación de subgrupos dentro del CAP para revisar secciones de la política canina. Los entrevistados dijeron que partían del supuesto de que habría un período de tiempo reservado para que todos compartieran información sobre sus secciones y escucharan las



respuestas de los otros subgrupos, lo que garantizaría que todos estuvieran al tanto de todas las secciones de la política. Este no fue el caso, y muchos compartieron una sensación de decepción y frustración por lo que consideraron un esfuerzo aislado.

Hay una falta de claridad en torno a las expectativas y las funciones del CAP y el BPD. Esta ambigüedad se ve reforzada por los mensajes inconsistentes que los líderes del BPD envían al CAP. Algunos, entre ellos el Jefe, permiten y promueven una amplia participación por parte de los miembros del CAP. Sin embargo, otros miembros del BPD están más inclinados a cerrar las discusiones que no se refieren directamente al contenido de la Sentencia, lo que agrava las frustraciones de ambas partes, ya que impide el progreso del trabajo.

A falta de una dirección clara y expectativas compartidas, el grupo ha dedicado gran parte del SEGUNDO AÑO y muchas de las reuniones a determinar en qué consiste el trabajo, cómo abordarlo de manera colaborativa y qué se espera como resultado. Esta observación ha sido confirmada durante las entrevistas del CAP, y algunos miembros creen que es una causa probable de pérdida de miembros y frustración para todos los involucrados.

“El hecho de que las reuniones del CAP comenzaran sin que nos brinden un contexto real de por qué estamos aquí no ha ayudado para nada; nunca abordaron la Sentencia Estipulada y muchos miembros ni siquiera la habían leído. Muchas personas no conocen el contexto ni saben lo que dice la Sentencia en su conjunto”. (Comentario de la entrevista)

“Es increíblemente frustrante que sigamos utilizando el tiempo de las reuniones para ver cómo organizamos y hacer el trabajo. El Jefe había prometido hacerse un tiempo... para determinar finalmente cómo hacer esto, pero no estuvo allí y [el miembro del BPD] que dirigió la reunión no lo hizo”. (Comentario de la entrevista)

“Es como si el BPD no supiera cómo quiere que esto se lleve a cabo, y es difícil pensar que no es a propósito. Ha sido difícil seguir y entender cómo quieren que sea el CAP, cómo esperan que funcionemos o los resultados que esperan... Al principio, no intervenían y nos dejaban las decisiones a nosotros, pero eso creó confusión y nos retrasó incluso para empezar el trabajo y mantener las difíciles conversaciones que necesitaríamos”. (Comentario de la entrevista)

Muchos miembros se sintieron respetados y empoderados para buscar y solicitar cambios en las reuniones del CAP. Sin embargo, la percepción entre algunos miembros del CAP es que la acción (o inacción) del BPD con respecto a establecer expectativas y direcciones claras es una posible táctica de evasión.

Más recientemente, un subgrupo de miembros del CAP utilizó la reunión cancelada de agosto para reunirse y compartir sus preocupaciones y frustraciones. Este mismo grupo propuso una nueva estructura, donde los miembros del CAP nombran a un Presidente y un Copresidente para que protejan la eficacia del grupo y actúen como intermediarios con el BPD. El Jefe Terry y su equipo se reunieron con los representantes y acordaron incluir el tema en la agenda de la reunión de septiembre.

El BMT asistió a la reunión de septiembre y observó a un grupo aún carente de cohesión y a un departamento que parecía inseguro de cómo guiarlo. Dicho esto, el grupo nombró a un miembro para que opere como facilitador/moderador durante el siguiente tema de política: el Uso de la Fuerza.<sup>50</sup> Otros cambios que pidieron los miembros y que el BPD ha aceptado son:

---

<sup>50</sup> El debate que tuvo lugar en la reunión de septiembre se puede ver en las páginas de transparencia del BPD o se puede acceder directamente aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=auH7a5W1nbA&feature=youtu.be>.



- Desarrollar conjuntamente la agenda, lo que permite a los miembros del CAP tener voz sobre cómo dirigir las reuniones.
- Utilizar el tiempo de la reunión para llevar a cabo el trabajo, no solo para las presentaciones y debates del BPD.
- Determinar cómo y cuándo incorporar otras perspectivas más allá de las de los presentadores del BPD para obtener una comprensión más amplia del tema y proporcionar un contexto más profundo para la discusión.

### **Expectativas sobre la implementación**

Durante el segundo año, el Jefe implementó algunas de las sugerencias y la asistencia técnica brindadas por el BMT, especialmente en relación con las posibles formas de presentar y familiarizar a los miembros con las políticas del BPD. Estas acciones incluyeron proporcionar contexto y ayudar a organizar los materiales de manera que los miembros pudieran examinar las políticas policiales, que a menudo son documentos largos y complejos.

Aún no está claro cómo el BPD integrará los comentarios y las revisiones. Aunque ha habido debates, no existe un proceso definido para lo que debe ocurrir después de que el CAP revise y discuta una política. El BPD no ha identificado el proceso de los comentarios ni los estándares que utilizará para aceptar o rechazar los comentarios. Además, no se ha discutido cómo el BPD abordará un posible *impasse* si el CAP sigue disconforme o insatisfecho con la integración de los cambios sugeridos.

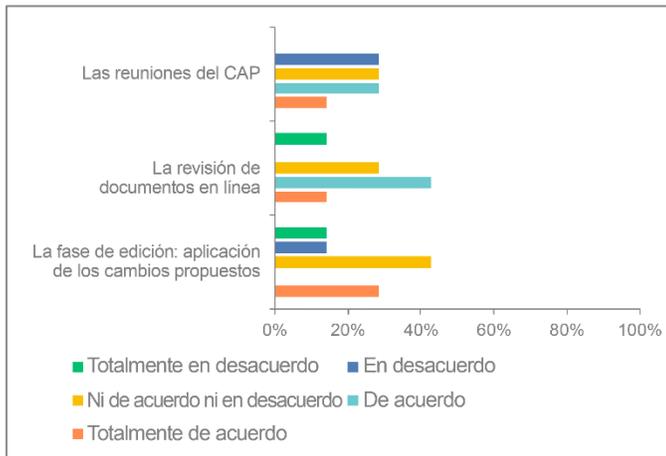
En varias ocasiones, observamos a los miembros del CAP interrogar al Jefe y a su equipo sobre cómo se registran y evalúan los cambios propuestos. Los miembros del CAP reportaron que el hecho de no saber qué sucedería a continuación o cómo concluiría el proceso de revisión causó cierta ansiedad y aumentó la desconfianza. Algunos identificaron que su reputación estaba en juego y querían claridad en cuanto a los posibles resultados. Los mensajes inconsistentes de los miembros del BPD sobre el proceso y el nivel esperado de aportación y participación comunitaria no han disipado las preocupaciones. Dado que ha habido poca devolución o asesoramiento sobre cómo se están resolviendo los comentarios del CAP, continúa cierta preocupación entre algunos miembros del CAP.

“El BPD ha expresado su aprecio por las ideas generadas por el CAP durante el desarrollo del Plan Estratégico Comunitario. También han mencionado en varias ocasiones que podrían ignorar las recomendaciones del CAP en el futuro. Aunque entendemos que nuestro trabajo es consultivo, el uso constante de estas advertencias y el control del BPD sobre la agenda y las reuniones en sí mismas han generado un grave problema de cooperación profesional”. (Comentario de la entrevista)

“Nuestras aportaciones ya están disminuyendo. Querían que revisáramos la ortografía y la gramática del documento, y les estamos dando mucho más que eso. No tengo idea de cómo se va a implementar esto. El grupo en sí no funciona a un alto nivel; sospecho que es por eso que la mitad de los miembros han dejado de presentarse”. (Comentario de la entrevista)

“Me temo que rechazarán recomendaciones verdaderamente significativas o incorporarán algunos ajustes aquí y allá y dirán que están cumpliendo con las normas porque la comunidad del CAP lo ha revisado. No quiero legitimar su comportamiento porque tuvimos una conversación”. (Comentario de la entrevista)

**Pregunta de la encuesta: ¿Cree que el BPD considera legítimamente su opinión durante...?**



**Comentarios adicionales:**

“Creo que las modificaciones técnicas, como la estructura de las oraciones y los párrafos, la elección del vocabulario y la organización, son bienvenidas y, a menudo, implementadas, pero las críticas más amplias a la ideología detrás de la política suelen pasarse por alto y descartarse. Parece que el CAP se utiliza como un comité de editores de textos en lugar de colaboradores”.

“Todavía no ha habido una oportunidad de considerar seriamente una contribución significativa. Tengo la impresión de que al BPD le gustaría evitar lo máximo posible las aportaciones del CAP y, hasta que los miembros del CAP estén más unificados y sean más intencionales, es posible que nuestras aportaciones no tengan mucho impacto”.

**Mensajes y actitudes inconsistentes**

Algunos miembros del CAP están preocupados por la inconsistencia en los mensajes, especialmente en ausencia del Jefe Terry. Esto también lo ha observado el BMT. Aunque el Jefe puede acordar una acción en una reunión, a veces es alterada por el miembro del BPD que dirige la reunión posterior en su ausencia. Por ejemplo, con respecto a la revisión de la política canina, al principio del proceso, algunos miembros del CAP expresaron su interés en oír las opiniones de personas ajenas al BPD y le pidieron al Jefe que considerara invitar a expertos externos para hablar sobre los perros como una herramienta de fuerza utilizada por la policía. Oímos que el Jefe estaba dispuesto a considerar la idea y que reconoció la posibilidad de sentar un precedente y, por lo tanto, la necesidad de adoptar algunas medidas de protección en relación con la selección. El Jefe compartió su voluntad de continuar explorando el tema con los miembros del CAP. Sin embargo, en una reunión posterior, otro líder del BPD rechazó el uso de oradores ajenos al BPD en ausencia del Jefe. Dicho esto, y como se mencionó anteriormente, el Jefe contrató a un orador externo para hablar sobre la política de uso de la fuerza. El valor (y la colaboración) en torno a estas selecciones en el futuro se supervisarán en el tercer año.



La mayoría de los miembros del CAP expresaron su aprecio y reconocimiento a los miembros del BPD que demostraron una apertura y voluntad de cambio. Desafortunadamente, el BMT ha observado acciones que demuestran cierta resistencia a los esfuerzos de reforma, así como preguntas abiertas sobre la utilidad de involucrar a la comunidad en la modernización y actualización de las prácticas policiales. Anticipamos que, a medida que crezca la confianza, habrá una mayor cohesión y compromiso.

“Todavía hay mucha resistencia; es como si tuvieran una agenda que no comparten con nosotros. Muchos de nosotros queríamos entender las diferentes perspectivas relacionadas con la política canina y propusimos traer a expertos para que nos ayudaran a tener una visión más amplia. El Jefe principal dijo que sí y luego [un miembro del BPD] dijo que no. En realidad, no están abiertos a recibir comentarios... Las presentaciones que hace el BPD son largas y parciales. En realidad, no nos brindaron el panorama completo ni nos informaron sobre las comunidades afectadas. El Jefe Terry accedió a traer expertos que hablen con el grupo y pareció entender la importancia de tener otras perspectivas, especialmente cuando se trata de entender cómo todo esto afecta a la comunidad”. (Comentario de la entrevista)

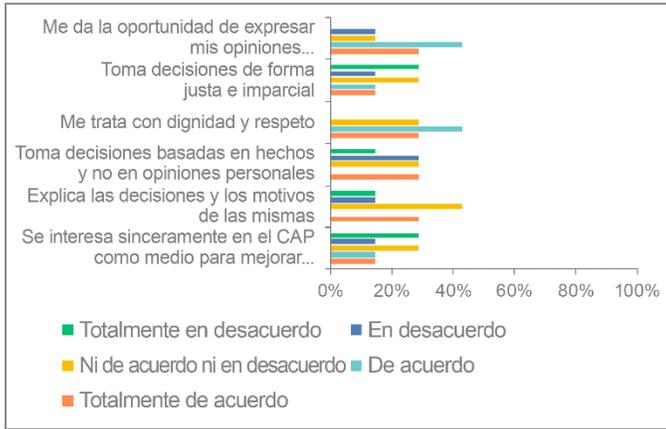
“[...] Le preguntamos al Jefe Terry acerca de un comentario que le habíamos hecho anteriormente sobre la posibilidad de invitar a expertos para que vengan a compartir puntos de vista alternativos sobre el uso de perros y [un miembro del BPD que facilitó la sesión en ausencia del jefe] pareció ofuscarse; claramente no le gustó la idea. En un momento dado, hizo una pregunta y yo respondí honestamente y me dijeron que dejara de quejarme”. (Comentario de la entrevista)

“No parece que el BPD se dé cuenta de la importancia del cambio que debe producirse. Parece que piensan que las relaciones públicas salvarán el día. Tienen que cambiar significativamente la cultura a la que ellos y algunos de los miembros se resisten”. (Comentario de la entrevista)

“Al menos en dos ocasiones, [un miembro del BPD] dijo que ellos, es decir, el Departamento, no tienen que aceptar ninguna de estas recomendaciones. Entendemos que somos asesores, pero decir algo así, incluso antes de empezar a analizar el documento de la política, para interrumpir la conversación; está muy claro que ellos siguen al mando”. (Comentario de la entrevista)

“Los líderes de mando son decepcionantes; cuando el Jefe Terry no está allí, viene alguien más y es evidente que no piensan lo mismo”. (Comentario de la entrevista)

**Pregunta de la encuesta: Durante el proceso del CAP, el BPD:**



**Comentarios adicionales:**

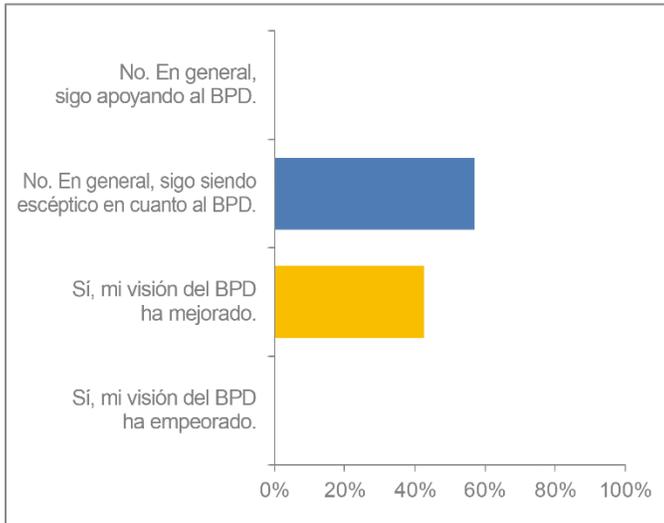
“[...] Puedo hacer un comentario, pero no se permite una discusión en profundidad. El Jefe Terry suele ser respetuoso, pero otros oficiales que han dirigido las reuniones o que han hablado con nosotros después no lo han sido tanto. No creo que el BPD esté realmente interesado en el CAP, sino que es algo que tienen que hacer y les gustaría terminar lo antes posible”.

“Creo que algunos miembros del BPD están realmente comprometidos y otros lo consideran una formalidad de cumplimiento. Aunque tenemos la libertad de hablar y expresar preguntas y opiniones durante la reunión, esos comentarios no se tienen necesariamente en cuenta fuera del espacio de la reunión”. (Comentario de la entrevista)

“Creo que el Jefe está haciendo un esfuerzo; no siempre está contento haciéndolo, a menudo suena como si lo estuvieran obligando... No sé si cree que esto va a funcionar, pero incluso si lo obligan, todavía hay cambios que se derivan de ello... Los miembros del Departamento que lo rodean son influyentes. Los veteranos no quieren estar ahí y no quieren hacer esto. Los jóvenes son un poco diferentes: son más abiertos y receptivos. Necesita rodearse de gente joven”. (Comentario de la entrevista)

“La cultura tiene que cambiar, siempre lo he sentido. Los problemas que tenemos con el Departamento son definitivamente sistémicos, porque tenemos oficiales cuya intención es hacer el bien y claramente no es suficiente”. (Comentario de la entrevista)

“No tanto los oficiales, pero el personal del BPD es muy receptivo”. (Comentario de la entrevista)

**Pregunta de la encuesta: ¿Su participación en el CAP ha cambiado su visión del BPD?****Comentarios adicionales:**

“Respeto al BPD y reconozco la dificultad de su trabajo. Mi escepticismo gira en torno a su reconocimiento de la necesidad de cambio y su apertura a nuevas formas de accionar policial”.

**Infraestructura y rendición de cuentas**

Otra preocupación común entre los miembros del CAP fue su experiencia con el uso de una infraestructura deficiente para compartir documentos y recopilar comentarios, opiniones y ediciones. Inicialmente, el BPD utilizó la versión gratuita de una plataforma en línea a la que algunos miembros no podían acceder y que no siempre funcionaba bien. El BMT también experimentó estas dificultades con el sistema. Sin embargo, a pesar de las demoras que ocasionaba tener que encontrar una manera eficiente de hacer el trabajo y almacenar los materiales, el BPD no modificó los plazos establecidos para la revisión por parte del CAP. Esta acción puso en tela de juicio la alianza entre la policía y la comunidad, ya que el BPD estableció un sistema que no funcionaba, pero pretendía que el CAP cumpliera sus funciones a pesar de los obstáculos. Esta acción consternó a algunos miembros del CAP que esperaban una relación verdaderamente colaborativa y profesional con el departamento.

“Nos dieron plazos ajustados, pero nunca nos hablaron ni nos compartieron qué esperar de ellos. Se enfadan si necesitamos más tiempo, lo cual es extraño porque es tiempo que dedicamos a resolver las cosas que deberían haber estado en su lugar desde el principio. Nunca probaron la plataforma para compartir documentos en línea y cuando les pedimos más tiempo porque no podíamos acceder a los documentos, se enfadaban”. (Comentario de la entrevista)

“La comunicación del departamento ha sido irregular. El sistema que utilizan no funciona y seguimos discutiéndolo. No es adecuado: estoy trabajando en una sección y no puedo ver las otras secciones. Confiamos en que el departamento recopile toda la información y luego la

comparta con todos. La comunicación entre el CAP y el departamento definitivamente podría ser mejor y más eficiente”. (Comentario de la entrevista)

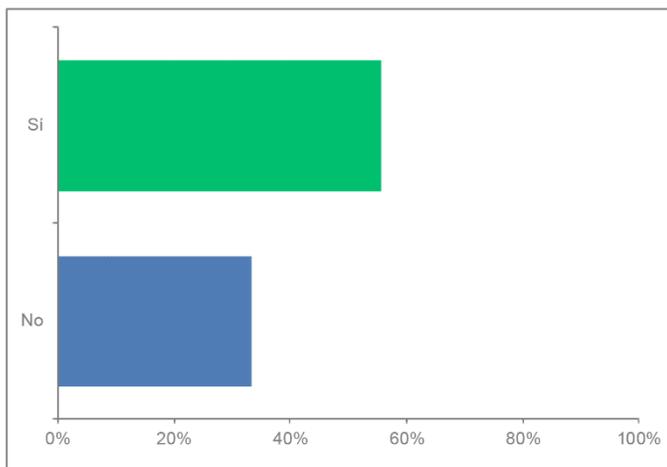
En respuesta a estos problemas, el departamento se asoció con un proveedor externo para resolver la situación. En la reunión de septiembre, el Jefe compartió su intención de introducir una nueva plataforma y programar la capacitación y la incorporación de los miembros del CAP antes de la reunión de octubre.

### Reducción de miembros y composición del CAP

Otros temas observados por el BMT y compartidos a través de discusiones informales en reuniones, entrevistas y encuestas se centraron en la composición del CAP y la reducción de miembros. (El CAP comenzó con 23 personas y se ha reducido a entre 15 y 18 miembros comprometidos). Aunque algunos miembros destacaron la eficacia de un comité más pequeño, también mencionaron la evidente ausencia de grupos específicos de la comunidad (por ejemplo, la falta de representación formal de la comunidad LGBTQ+) y mostraron su preocupación de que las voces afectadas no estuvieran bien representadas, especialmente en las discusiones políticas que enmarcan el comportamiento y las prácticas policiales.

Al establecer el CAP, el BPD amplió el número de miembros e invitó a todos los grupos identificados en la Sentencia. Sin embargo, después de la divulgación inicial, el BPD no ha hecho mucho para gestionar y continuar la divulgación y la captación a través del CAP, ni para garantizar una representación consistente y visible de todas las comunidades de Bakersfield. La participación del CAP es voluntaria, pero la diversidad es necesaria para garantizar la representación de todas las comunidades de Bakersfield. La reducción de miembros es preocupante porque se desconocen las razones que la originan. Garantizar la voz de todos los miembros del CAP y, por extensión, de las comunidades a las que representan, es responsabilidad del CAP y del BPD y debería ser un tema de debate de cara al tercer año.

### Pregunta de la encuesta: ¿Hay algún grupo que no esté representado en el CAP?





### **Comentarios adicionales:**

“Los miembros de las comunidades sij y otras comunidades del sur de Asia, así como pueblos indígenas, asiáticos en general, LGBTQ+, miembros y/o representantes de comunidades con discapacidades, tanto educativas como físicas”.

“La baja asistencia se está convirtiendo en un problema. Hablamos de ello en la última reunión [de julio] y acordamos que las ausencias significaban que estabas fuera”. (Comentario de la entrevista)

“Ha sido decepcionante ver la disminución en la asistencia a las reuniones del CAP, y creo que es necesario tratar de entender las razones de esta disminución”. (Comentario de la entrevista)

“La reducción de miembros del CAP es difícil. Resulta difícil autogobernarse fuera de horario y es frustrante cuando no podemos utilizar las reuniones del CAP para avanzar con el trabajo, lo que significa que tenemos que utilizar más tiempo personal para hacer el trabajo real”. (Comentario de la entrevista)

### **Oficiales presentes**

Durante nuestras entrevistas y conversaciones con algunos miembros del CAP, oímos repetidamente sobre la prevalencia de los oficiales del BPD que asistían a las reuniones del CAP, que a veces superaban en cantidad a los miembros. Esto sirvió como punto de discusión para algunos, mientras que otros lo vieron como una oportunidad para promover la participación y la colaboración de los oficiales. El Jefe manifestó que ha alentado a su equipo de liderazgo a asistir a las reuniones para crear conciencia sobre el progreso y las perspectivas de la comunidad. El BMT señala que una participación más directa durante las reuniones podría ser útil, por ej. mediante la asignación de tareas específicas o la participación de subgrupos del CAP para facilitar las discusiones durante las reuniones. Este tipo de participación tuvo lugar en una reunión temprana del CAP y pareció ayudar a los miembros del CAP y del BPD a conectarse a un nivel más personal.

“Los únicos oficiales que deberían estar presentes también deberían ocuparse activamente de alguna presentación o dejarla en manos de los expertos. Pero la mayoría de ellos no pertenecen a ninguna de las dos categorías: no hacen presentaciones, no son expertos y no participan activamente, solo están pasando el tiempo”. (Comentario de la entrevista)

### **Conclusión**

Generar confianza y promover la legitimidad son principios fundamentales que subyacen a la naturaleza de las relaciones entre las agencias del orden público y las comunidades a las que sirven. Décadas de investigación y práctica respaldan la premisa de que las personas son más propensas a obedecer la ley cuando consideran que los agentes del orden tienen una autoridad que es percibida como legítima. El público confiere legitimidad solo a aquellos que considera que actúan de manera justa y acorde al procedimiento. Además, las fuerzas del orden no pueden desarrollar la confianza de



la comunidad si se las considera una fuerza de ocupación que viene del exterior para imponer el control sobre la comunidad.<sup>51</sup>

Un CAP que funcione es imperativo, no solo para cumplir con los requisitos de la Sentencia, sino además como una herramienta para la acción policial moderna. Al colaborar con el CAP, el BPD puede desarrollar una conciencia de las necesidades emergentes de sus comunidades y designar los recursos para abordarlas. Este tipo de alianza es una herramienta poderosa para mejorar la aplicación de la ley, desarrollar vecindarios seguros y construir relaciones.

Un CAP que funciona bien proporciona recursos adicionales al BPD, brinda a la comunidad una plataforma y una voz, y ofrece una oportunidad para que el departamento comparta su filosofía y razonamiento de manera consistente. También demuestra transparencia y apertura a través de ideas compartidas y perspectivas alternativas que sirven para informar más plenamente las políticas y prácticas policiales en Bakersfield.

Es fundamental que el BPD demuestre su disposición a tener discusiones incómodas y que los representantes de la comunidad reconozcan la humanidad de los oficiales del BPD. El CAP es un requisito en virtud de la Sentencia, pero también proporciona el vehículo para que se produzca este tipo de intercambio. El éxito se obtiene mediante la colaboración y la asociación sinceras entre la policía y los representantes del público.

Se está avanzando en este tema y continuará así. Para lograr el éxito a largo plazo, el CAP y el BPD deben encontrar colectivamente un proceso, una estructura y una dirección que funcionen, idealmente haciéndolo juntos. El tiempo que lleve y lo contencioso que siga siendo el proceso dependerán de la receptividad y el liderazgo de los involucrados.

## **Sección VII.B. Encuesta comunitaria**

La sección 7.B de la Sentencia, que incluye los párrafos 133 a 136, aborda los requisitos de la Encuesta comunitaria. El párrafo 133 describe el requisito de una encuesta bienal de los miembros de Bakersfield sobre sus experiencias y percepciones sobre el BPD y la seguridad pública. El párrafo 134 refina aún más el diseño de la encuesta para exigir que la población de la encuesta esté compuesta por residentes, oficiales y detenidos. El párrafo 135 exige que el BPD participe y apoye la encuesta. La encuesta se inició en el primer año y finalizó en el segundo año. El resultado de la encuesta, que consta de tres partes, se presenta en el Apéndice F de este informe.

### **Antecedentes**

Las encuestas sobre la percepción pública de la policía no son una herramienta común ni ampliamente utilizada en la policía moderna. Sin embargo, para cumplir bien con su trabajo, los departamentos de policía deben gestionar las expectativas cambiantes de las comunidades a las que sirven en cuanto al servicio policial. La clave para determinar si los objetivos de la reforma son firmes en Bakersfield es captar el sentimiento de la comunidad con respecto a los servicios de seguridad pública y su interacción con el BPD. Es importante comprender las percepciones de los oficiales de policía a lo largo del tiempo, ya que son el elemento del departamento que permanecerá. El hecho de que las percepciones sobre el apoyo del departamento y su visión de la comunidad cambien con el tiempo es un indicador sólido de si la reforma ha afectado a la cultura del

---

<sup>51</sup> El grupo de trabajo del presidente sobre el servicio policial del siglo XXI



departamento. Por último, aunque analizamos a las comunidades de manera homogénea en cuanto al servicio policial, un subconjunto de la comunidad incluye a las personas que son arrestadas y detenidas por agentes de policía. El hecho de que sientan que fueron tratados de manera adecuada y coherente con la ley proporciona información al departamento y a la comunidad en general. La Sentencia busca establecer una base de referencia y calibrar, durante el transcurso del trabajo activo de supervisión, si se han producido cambios en las percepciones, actitudes y creencias con respecto a la policía y la comunidad en Bakersfield.

### **Trabajo de supervisión**

El BMT trabajó con la *Munk School of Global Affairs* (Escuela Munk de Asuntos Globales) de la Universidad de Toronto para abordar los requisitos de encuesta de la Sentencia. Los tres componentes de la encuesta se entregaron de forma individual, siendo el primero la encuesta a los residentes de Bakersfield. En el verano de 2022, se encuestó a 1000 residentes de Bakersfield, por teléfono y en persona de forma interceptada, sobre sus percepciones y experiencias con la policía en Bakersfield. La segunda encuesta fue dirigida a los oficiales del BPD y se entregó electrónicamente en diciembre de 2022. De los 668 empleados que fueron invitados a participar en la investigación, 335 empleados completaron la encuesta. La tercera encuesta, dirigida a los detenidos, demostró ser el instrumento más difícil de cumplir. El BMT reconoce el apoyo y los recursos proporcionados por el BPD para apoyar este esfuerzo. Esta encuesta final se llevó a cabo durante varios meses en 2023 y tuvo la participación de 49 detenidos. Cada una de estas poblaciones encuestadas proporcionó información que puede resultar útil para el BPD a medida que avanza en sus esfuerzos de reforma. Individual y colectivamente, los resultados de la encuesta pueden ayudar al BPD a determinar si los cambios en la policía de Bakersfield son reconocidos y están mejorando los resultados y las percepciones entre las partes interesadas.

### **Resultados de la encuesta**

Hay una gran cantidad de información que se puede derivar de las encuestas y de las poblaciones individuales. La variedad de datos disponibles permite que el BPD configure y consulte según sea necesario para evaluar las perspectivas y los aportes sobre la policía de Bakersfield. Aquí se describen algunos puntos destacados. En particular, hay una divergencia considerable entre las opiniones de los oficiales y los residentes sobre el grado de seguridad y solidaridad que existe en las comunidades a las que sirven o en las que viven, así como brechas mensurables en su sentido de respeto y confianza mutuos. En resumen, los oficiales eran mucho más propensos a creer que los residentes desconfiaban de la policía y vivían en barrios con mucha delincuencia y poca confianza en los vecinos. En tercer lugar, hay marcadas diferencias entre las percepciones de los oficiales y los residentes sobre aspectos específicos de la policía, como la frecuencia de las detenciones infundadas, el grado de igualdad de trato para todos los miembros de la sociedad y las prioridades para el futuro de la policía en Bakersfield.

Desde una perspectiva comunitaria, hay indicadores de una falta de eficacia colectiva y otras formas de control social informal en las zonas de Bakersfield con mayor tasa de criminalidad y mayor demanda de recursos policiales. Sin embargo, incluso en la zona norte, que tiene una menor demanda de recursos del BPD, menos de la mitad de los encuestados indicaron que estarían dispuestos a ayudar a un vecino o intervenir en una pelea. Este dato, junto con los niveles de miedo correspondientes en todas las zonas policiales, proporcionan una base sólida para la implementación de iniciativas de policía comunitaria exitosas para los residentes de la ciudad.



En concreto, aunque existe cierta relación entre los niveles de delincuencia y las respuestas a las encuestas, la relación dista mucho de ser perfecta. Esto sugiere que el miedo y falta de eficacia colectiva son cuestiones de calidad de vida y no exclusivamente cuestiones delictivas. Uno de los datos más consistentes de la investigación sobre los programas de policía comunitaria es que estos programas, cuando se realizan correctamente, son eficaces para abordar los problemas de calidad de vida, lo que aumenta la percepción de seguridad. Además, se produce un efecto dominó que promueve una mayor sensación de seguridad y una mayor percepción de la eficacia colectiva.

Asimismo, cuando se les preguntó a los encuestados qué harían si fueran el Jefe de la policía, la mayoría de los encuestados (56 %) indicó que su prioridad sería mejorar la relación con la comunidad, para lo cual capacitaría mejor a los oficiales, mejoraría la forma en que interactúan con la comunidad o abordaría los problemas de calidad de vida (por ej., los problemas con las drogas y la falta de vivienda). Estos valores totales fueron relativamente consistentes entre los grupos raciales/étnicos de los encuestados. Además, el 27.8 % de los encuestados indicó que se centraría en contratar a más agentes de policía. Los datos sugieren que, en relación con la crisis de personal que existe en muchas otras agencias policiales de los Estados Unidos, el BPD cuenta con un personal relativamente amplio. Una vez más, el resultado de esta encuesta podría estar sugiriendo que las personas desean ver a los oficiales en sus comunidades con más frecuencia en lugar de querer que se contraten más oficiales.

Tomados en su conjunto, los resultados de la encuesta indican claramente que la comunidad quiere que el BPD brinde un servicio policial más comunitario y desarrolle mayor confianza. El BPD puede usar estos datos y otras fuentes para determinar la mejor manera de abordar las preocupaciones de la comunidad y trabajar hacia la cocreación de la seguridad pública en Bakersfield.

### **Expectativas para el tercer año**

Los requisitos de la Sentencia exigen una encuesta bienal. El BMT espera trabajar con el equipo de la encuesta para garantizar la puntualidad y la transparencia a medida que avanza el trabajo de supervisión. El objetivo final es contribuir efectivamente a que el BPD pueda utilizar la información de las encuestas para evaluar y calibrar la prestación de sus servicios policiales a las comunidades de Bakersfield.

### **Sección VIII. Revisión de quejas contra el personal**

La sección VIII de la Sentencia Estipulada (Sentencia) aborda las medidas de reforma exigidas al Departamento de Policía de Bakersfield (BPD) en lo que respecta a las prácticas de quejas contra el personal. El BPD ha acordado implementar políticas y procedimientos que aborden el proceso de quejas, desde la recepción hasta el reportamiento.

Una clave para una reforma duradera es la creación de políticas y procedimientos departamentales claros, directos y transparentes para las quejas contra el personal. Una de las áreas de la política policial más importantes para mantener relaciones positivas y duraderas con la comunidad policial consiste en tener un departamento enfocado e intencionado en resolver las quejas públicas, específicamente las presuntas faltas de conducta, a través de una política de quejas transparente y coherente.



En el segundo año, se renovó el enfoque en el trabajo político requerido en virtud de la Sentencia. Desde el inicio de la supervisión, se han producido varios cambios de liderazgo en la División de Asuntos Internos, lo que ha repercutido en el progreso hacia el futuro. Aunque la interacción con el BPD fue informativa y registró avances, el trabajo político que se esperaba completar no se completó.

A medida que nos acercamos al tercer año, anticipamos que el nuevo liderazgo de la División de Asuntos Internos ayudará a agilizar las revisiones de las políticas y ayudará al BPD a lograr sus objetivos en virtud de la Sentencia.

### **Antecedentes**

La gestión de las quejas contra el personal recae en la División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés) del BPD. La IAD es responsable de gestionar el sistema disciplinario y la investigación de las quejas no admitidas por las unidades originarias. La IAD no determina la conclusión ni la disciplina, ya que esa función la desempeña el Jefe, quien utiliza un proceso de revisión para obtener la opinión de los supervisores directos a lo largo de la cadena de mando. Sin embargo, como propietario del sistema, la IAD desempeña una función central a la hora de garantizar la integridad de los registros y la gestión del sistema disciplinario.

Las quejas contra el personal son un área en la que se requiere una política revisada, de acuerdo con los requisitos de la Sentencia, para mejorar las prácticas de supervisión y rendición de cuentas del BPD en lo que respecta a las quejas por mala conducta. Como proceso administrativo, las acciones específicas para recibir y procesar las quejas están impulsadas por la legislación local y las prácticas de negociación colectiva. El BPD no es diferente a otras agencias del orden público en este sentido. El trabajo requerido en la Sentencia no puede avanzar de manera coherente sin la actualización de la política. Por lo tanto, la revisión de la política ha sido una prioridad del BMT.

El BPD tiene mucho trabajo por delante para lograr el cumplimiento de la Sentencia. Los párrafos 137 a 166 abordan todas las facetas del proceso de quejas e incluyen la admisión, clasificación, investigación, revisión y adjudicación administrativa, capacitación sobre la revisión e investigación de quejas, y auditorías. Además, se hace referencia al impacto de las quejas contra el personal en otros párrafos relacionados con las mediciones del progreso del BPD, que incluyen: el párrafo 60, en referencia a las denuncias de mala conducta relacionadas con el uso de la fuerza; el párrafo 64, que exige que el BPD colabore con el CAP para abordar el trabajo político; los párrafos 175 a 176, con respecto a aspectos específicos de los datos de las denuncias, como el uso de un arma de fuego, el uso de la fuerza y las medidas de detención y registro.<sup>52</sup> A continuación, resumimos las actividades del segundo año.

### **Trabajo de supervisión**

De acuerdo con nuestra metodología de cumplimiento, la primera fase del Cumplimiento Total y Efectivo (FEC, por sus siglas en inglés) es el desarrollo de políticas. El BMT reconoce que una política de quejas contra el personal que sea clara y cumpla con las normas es fundamental para desarrollar la confianza del público en el BPD. El BMT revisó y proporcionó información y asistencia técnica al BPD sobre el desarrollo de borradores de políticas relacionadas con las quejas contra el

---

<sup>52</sup> Dado el postulado de la política, nuestro informe sobre las quejas contra el personal es de referencia y se encuentra en el Apéndice H.



personal. Parte de este trabajo consistió en evaluar en qué medida se alineaban con los requisitos de la Sentencia, así como en el cumplimiento de las normas nacionales y las mejores prácticas del orden público. Sobre la base del trabajo que comenzó en el primer año,<sup>53</sup> el plan de trabajo del segundo año identificó los 12 párrafos restantes relacionados con las quejas contra el personal para su evaluación.<sup>54</sup>

El plan de trabajo del primer año priorizó la implementación de 11 de los párrafos de la Sentencia: 137, 138, 140, 147, 149, 150, 151, 153, 154, 156 y 159. El plan de trabajo del segundo año agregó 12 párrafos: 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 148, 152, 155, 157 y 158. El objetivo previsto era que el trabajo de políticas finalizara en el primer año, y que el segundo año se dedique a la planificación previa a la auditoría y la revisión de datos exigidas en los párrafos 163 a 167 y a la revisión y auditoría del BMT exigidas en los párrafos 175 a 176, así como en otras secciones.

El BPD no ha presentado una política para su revisión de FEC, pero anticipamos un progreso continuo hacia un boceto de política. El cambio organizacional necesario para lograr las reformas previstas en la Sentencia consiste en redactar una política clara y concisa que brinde instrucciones específicas para guiar y exigir la aceptación, presentación e investigación de las quejas contra el personal. Además, la política debe incluir la obligación de aceptar todas las quejas sin juzgar ni intentar disuadir al denunciante, incluso en aquellos casos en que el supervisor considere que la queja es insignificante o carece de fundamento.

### **Actividades de cumplimiento**

Los párrafos de la Sentencia exigen la reformulación de la política para establecer un proceso integral de quejas contra el personal. Un componente clave de nuestra revisión y compromiso con el BPD durante estas reuniones fue garantizar un proceso de quejas contra el personal que sea integral, transparente y bien documentado, y que brinde una orientación clara y consistente al personal del BPD cuando los ciudadanos desean presentar una queja contra un oficial o la organización. El BMT se reunió, consultó y proporcionó comentarios directos durante todo el año. Estas reuniones se realizaron de forma virtual y presencial durante las reuniones programadas con el equipo de quejas contra el personal del BPD, los líderes del BPD y su personal principal de cumplimiento.

Inicialmente, el BPD tuvo dificultades para reunir un equipo dedicado a la política de quejas debido a los cambios de personal. Los expertos del BPD que trabajan con el BMT tienen un sólido conocimiento del proceso de quejas. Sin embargo, este conocimiento demostró contribuir a algunas de las dificultades para alinear la política con los requisitos de la Sentencia. Las dificultades incluían problemas para resolver prácticas indocumentadas o transferir el conocimiento inherente del proceso a la política. Al final del segundo año, la atención se centró en lograr el cumplimiento. El BPD inició el trabajo necesario para desarrollar una política e implementar prácticas que sean coherentes con los requisitos de la Sentencia.

---

<sup>53</sup> El plan de trabajo del primer año del Supervisor priorizó 11 de los párrafos de quejas contra el personal de la Sentencia: 137, 138, 140, 147, 149, 150, 151, 153, 154, 156 y 159.

<sup>54</sup> El plan de trabajo del segundo año del Supervisor agregó los 12 párrafos restantes de quejas contra el personal, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 148, 152, 155, 157 y 158.



### **Expectativas para el tercer año**

Aunque ha habido avances en el desarrollo de la política, esta área de la Sentencia requiere un trabajo significativo. Por ejemplo, el párrafo 150, que exige que todo supervisor que tenga un conflicto no pueda investigar una queja, o el párrafo 154, que exige un resumen exhaustivo de la investigación, no han avanzado. El BPD debe centrar su trabajo político en abordar el cumplimiento de los requisitos de la Sentencia para finalizar la política de quejas contra el personal. La clave del éxito en el tercer año será tener una visión coherente hacia la implementación y una fuerte participación comunitaria en este tema crítico. En el segundo año, se llevó a cabo un trabajo significativo, y el BMT espera que el BPD avance de manera consistente con el apoyo de las discusiones y la asistencia técnica brindada. Un objetivo razonable es tener un boceto de la política listo para enviar al CAP a mediados del año 2024.



## **Appendices**

**Appendix A: Stipulated Judgment**

**Appendix B: Stipulated Judgment Priorities by Year**

**Appendix C: Year One and Year Two Compliance Measures**

**Appendix D: Year Three Paragraphs**

**Appendix E: Progress Matrix**

**Appendix F: University of Toronto Survey Supplement**

**Appendix G: Use of Force Data Analysis Supplement**

**Appendix H: Personnel Complaint Data Supplement**

**Appendix I: Community Advisory Panel Survey**