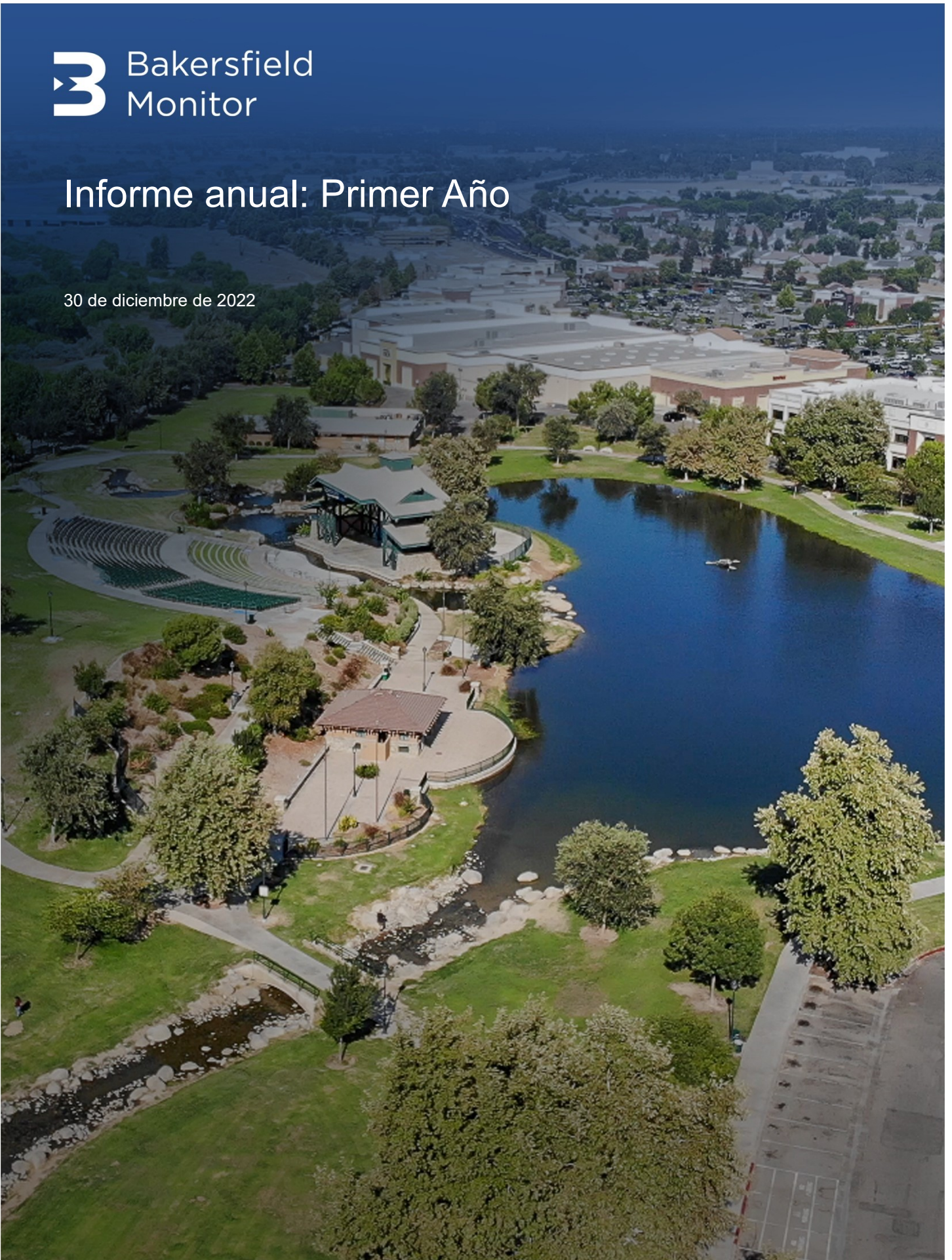


Informe anual: Primer Año

30 de diciembre de 2022





Índice

SEGUIMIENTO DEL PRIMER AÑO EN VIRTUD DE LA SENTENCIA ESTIPULADA EN BAKERSFIELD	4
Resumen ejecutivo	4
Compromiso del Primer Año	7
Descripción general del Enfoque de Supervisión	7
Metodología de auditoría y revisión	9
Cumplimiento Total y Efectivo.....	10
EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL PROGRESO DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE BAKERSFIELD	12
Descripción general del progreso del Primer Año.....	12
Progresos prometedores.....	14
Áreas de preocupación	14
Revisión de quejas del personal.....	17
Progresos prometedores.....	18
Áreas de preocupación	18
Comunidad y transparencia.....	19
Grupo de Trabajo de Asesoramiento a la Comunidad.....	21
Progresos prometedores.....	23
Áreas de preocupación	23
Análisis de datos, problemas y tendencias	23
Compromiso laboral adicional durante el Primer Año	28
Encuesta.....	29
Trabajo previsto para el próximo período de informes.....	30
De cara al futuro	30
Consideraciones para el futuro	31
Requisitos de cumplimiento	32
APÉNDICES	33



Seguimiento del Primer Año en virtud de la Sentencia Estipulada en Bakersfield

Resumen ejecutivo

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).¹ La investigación fue el resultado de denuncias de mala conducta policial grave en Bakersfield. El 23 de agosto de 2021, el CALDOJ, la ciudad de Bakersfield (la Ciudad) y el Departamento de Policía de Bakersfield (BPD) emitieron 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». ² El propósito detallado específicamente 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 resultados requieren una asociación entre el BPD y la comunidad a la que presta servicio, una asociación 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. Esta Sentencia está diseñada para mejorar la relación del BPD con su comunidad mediante una mayor transparencia y la participación del público, la mejora de los sistemas de supervisión y responsabilidad, así como un mayor apoyo a los oficiales mediante políticas policiales, capacitación y supervisión eficaces». ³

De conformidad con el Párrafo 178 de la Sentencia, el supervisor del BPD (el Supervisor) presentó su plan de trabajo para el Primer Año (Y1) en diciembre de 2021 y las Partes de la Sentencia lo aceptaron el 17 de marzo de 2022. Este informe anual se presenta de conformidad con los requisitos del Párrafo 194 de la Sentencia, que exige que el Supervisor presente informes anuales. El trabajo en el marco de este proceso comenzó en octubre de 2021 como parte del desarrollo del plan de trabajo requerido. El plazo de revisión para el Informe del Supervisor del Primer Año es del 1 de enero de 2022 al 31 de octubre de 2022. ⁴

En el plan de trabajo se identificaron una serie de párrafos de la Sentencia para completar durante el Primer Año, sin embargo, el enfoque principal se dio en el uso de la fuerza. Si bien todos los párrafos de la Sentencia son importantes para garantizar una actuación policial constitucional en Bakersfield, el uso de la fuerza es de particular importancia. Esto se debe a que la capacitación, el conocimiento y la decisión de los oficiales de usar la fuerza, y a qué nivel, tienen consecuencias importantes para la persona contra la que se usa la fuerza, así como para la comunidad, el propio oficial y el BPD. En pocas palabras, mejorar las políticas, las prácticas, la capacitación y la supervisión del uso de la fuerza salva vidas.

Una reforma sustancial solo puede lograrse con las partes interesadas de Bakersfield como socios directos de la reforma prevista en la Sentencia. El Supervisor identificó los Párrafos 62 y 63 de la Sentencia como requisitos fundamentales para el éxito del Departamento, ya que la participación de

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, P2.

3 Sentencia Estipulada, P2.

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.



la comunidad debe formar parte de cualquier reforma significativa. Por lo tanto, este párrafo fue un enfoque clave del Supervisor en el Primer Año. Según el Párrafo 63, el BPD debe establecer el Grupo de Trabajo de Asesoramiento a la Comunidad (CAWG, por sus siglas en inglés) y hacer un esfuerzo de buena fe para contar con representantes de «varios grupos de partes interesadas diversas» que «proporcionen información sobre las preocupaciones de la comunidad y eduquen a la comunidad sobre el BPD».⁵

La Sentencia exige que el BPD trabaje con el CAWG en la revisión de ciertas políticas de interés para la comunidad, incluidas el uso de la fuerza y las políticas policiales libres de prejuicios, la policía comunitaria, las quejas públicas y la diversidad en las políticas de reclutamiento, contratación y ascensos. Se requiere la opinión y la aprobación de la comunidad, particularmente la del CAWG, antes de implementar las políticas clave, incluido el uso de la fuerza. Al momento de finalizar este informe, este grupo se encuentra en las etapas finales de creación. El Departamento mostró un compromiso abierto y su voluntad de trabajar con las partes interesadas en el desarrollo de la política y los procedimientos de selección. Una vez que se establezca el CAWG, se podrá iniciar la participación directa de la comunidad en relación con las políticas sobre el uso de la fuerza, lo que permitirá al Departamento avanzar en su compromiso con la reforma. El proceso y el desarrollo del Panel de Asesoramiento a la Comunidad (CAP, por sus siglas en inglés), que es lo que el BPD denomina CAWG, se analizan con más detalle en este informe.

El componente clave de la implementación de esta Sentencia es la supervisión del CALDOJ. La garantía del cumplimiento de la Sentencia recae en la determinación del CALDOJ, basada en las recomendaciones del Supervisor. Este enfoque garantiza que se implementen las acciones que la Ciudad de Bakersfield y el BPD declararon que se llevarían a cabo y que las comunidades de Bakersfield estén informadas y comprometidas con el BPD en relación con la reforma. Las partes en la Sentencia han participado activamente durante el Primer Año y el Supervisor prevé seguir centrándose en la realización de la reforma en Bakersfield.

Progreso del Primer Año

La labor del Primer Año fue sustancial y proporciona una base para la futura implementación exitosa de los requisitos de la Sentencia. Si bien no se lograron los objetivos medibles del plan de trabajo, el BPD hizo un esfuerzo de buena fe para hacer avanzar las metas de la Sentencia. Queda un trabajo directo y desafiante por venir, pero en cuanto a los resultados del Primer Año, el Supervisor cree que el Departamento y la Ciudad han demostrado el deseo y el compromiso de implementar las reformas de la Sentencia.

Para respaldar el plan de trabajo y el cumplimiento de la Sentencia, el BPD estableció un plan de gestión del proyecto. El BPD informó al Supervisor que el Departamento ha dedicado recursos a abordar algunos de sus objetivos de reforma antes de la ejecución de la Sentencia. Basándose en estas acciones del BPD previas a la ejecución de la Sentencia, el BPD consideró que cumplía con algunos de los requisitos de esta. Sin embargo, a medida que el Primer Año avanzaba, se hizo evidente que el Cumplimiento Total y Efectivo (FEC, por sus siglas en inglés) no sería un resultado del trabajo del BPD. En primer lugar, se exigió que el CAP revisara las políticas antes de su implementación. Que la comunidad tenga voz y aporte en la redacción de las políticas, tal como se exige en el Párrafo 64. Dado que el CAWG no se convocó formalmente, ninguno de los trabajos de políticas, incluido el trabajo del BPD sobre las políticas sobre el uso de la fuerza, pudo avanzar. En segundo lugar, el FEC requiere que el BPD complete tres acciones independientes.

⁵ Sentencia estipulada, Párrafo 63, págs. 20 y 21



El Párrafo 172 exige que el BPD demuestre que (1) ha incorporado todos los Requisitos Materiales de la Sentencia en la política; (2) ha capacitado al personal pertinente según sea necesario para cumplir con sus responsabilidades, y (3) se ha asegurado de que cada Requisito Material se cumpla en la práctica.⁶ El Supervisor identificó desde el principio que el BPD probablemente no alcanzaría el FEC en la mayoría de los objetivos de implementación del plan de trabajo del Primer Año, por estas dos razones en particular.

El plan de trabajo del Primer Año señaló párrafos específicos de la Sentencia para trabajar y el BPD estableció un plan de proyecto para abordar cada párrafo del Primer Año. El Supervisor y el BPD establecieron políticas y procedimientos para respaldar el seguimiento y el flujo de información, datos y progreso. El BPD designó al Coordinador de Cumplimiento (el Coordinador), tal como se exige en el Párrafo 211. Junto con el Coordinador, el BPD estableció un equipo de personal profesional y jurado, que trabaja en la Unidad de Aseguramiento de Calidad (QAU, por sus siglas en inglés), que ha interactuado con el Supervisor a partir de octubre de 2021, mientras se estaba desarrollando el plan de trabajo. El trabajo del equipo del BPD ha sido clave para garantizar un enfoque organizacional en los requisitos de la Sentencia y apoyar a los equipos del proyecto del BPD en las cinco áreas estratégicas de la Sentencia. Este grupo también proporciona el control y el análisis de datos para la presentación formal de datos del BPD, incluso para la Sentencia. El enfoque y el esfuerzo de este equipo para garantizar la transparencia, el acceso y la colaboración han sido útiles en el Primer Año.

El Coordinador de Cumplimiento del BPD y los miembros del equipo de QAU se reunieron regularmente con el Supervisor. El Supervisor involucró a todos los equipos del proyecto del BPD en el plan de trabajo del Primer Año. La participación más activa fue con el equipo del proyecto enfocado en el uso de la fuerza, que colaboró con el Supervisor sobre los requisitos clave de la Sentencia. En parte, este fue probablemente el resultado del trabajo continuo del BPD en esta área de reforma. El Supervisor observó el enfoque y la mejora del BPD en la implementación de la supervisión formal y la revisión de las prácticas de uso de la fuerza. Si bien queda trabajo por hacer, el BPD ha sido transparente y ha incluido al Equipo y al CALDOJ en los procesos de revisión. El enfoque ejecutivo en mejorar las prácticas de revisión del uso de la fuerza es prometedor, ya que el BPD continúa buscando formas de mejorar su proceso de revisión de Incidentes Críticos.

Además de establecer los procesos de reforma y cumplimiento, el Primer Año presentó algunos desafíos para el Supervisor. El BPD y la Ciudad habían expresado su preocupación por los datos del personal y por los elementos de protección de la privacidad. Los datos comunicados públicamente se compartieron con el Supervisor a partir de finales de 2021 como parte de la planificación del trabajo del Primer Año. Sin embargo, la interpretación del Párrafo 227 por parte de la Ciudad fue restringida, se basó en preocupaciones sobre la privacidad y limitó el acceso del Supervisor a los datos considerados «no públicos». El Supervisor, de conformidad con los Párrafos 206 y 207, reiteró su solicitud de acceso el 20 de mayo de 2022. Posteriormente, el CALDOJ entabló negociaciones con la Ciudad en relación con este asunto y el 21 de junio de 2022 firmó un acuerdo modificado con la Ciudad y el BPD para garantizar que la divulgación de los registros al Supervisor y el CALDOJ no implicara ningún problema de registro público o privacidad en virtud de este procedimiento oficial. Desde la celebración de dicho acuerdo, el BPD ha estado compartiendo datos de manera constante. A finales de julio de 2022, el Supervisor obtuvo acceso a los sistemas frontales utilizados por el BPD. A finales de noviembre, el Supervisor obtuvo acceso a los datos del sistema administrativo (*back-end*) sin procesar. Como resultado, el Supervisor no pudo comparar ni evaluar de forma independiente los datos del BPD de manera más amplia antes de la publicación de este informe.

⁶ Sentencia, Párrafo 172, págs. 44 y 45



Nuestra evaluación inicial de datos contó con el apoyo del equipo de QAU, que se relacionó con nuestro equipo desde el principio. El Supervisor obtendrá los datos requeridos y apoyará nuestros informes y nuestra evaluación en el Segundo Año (Y2). Además, en el primer trimestre (Q1) del segundo año (2023), el Supervisor informará sobre los datos anuales de 2022 del BPD sobre el Uso de la Fuerza y las Quejas Públicas. En el tercer trimestre (Q3) de 2023, el Supervisor informará sobre el progreso general en Bakersfield, incluidos los datos más destacados, a fin de permitir que la comunidad y a la Ciudad conozcan las medidas adoptadas por el BPD para cumplir con los requisitos de la Sentencia.

El BPD comenzó su Primer Año de supervisión con el objetivo de cumplir satisfactoriamente los requisitos de la Sentencia. El progreso fue lento, con una buena base para el futuro en cuanto a seguimiento, información y cumplimiento de los requisitos. Se inició el trabajo en todas las áreas estratégicas de la Sentencia y el Supervisor prevé que este trabajo se acelere en el Segundo Año. Al momento de presentar este informe, tres párrafos están a punto de presentarse para su revisión formal para fines de FEC. Estaba previsto que el proceso de selección para el CAP finalizara a finales de noviembre, tras un proceso abierto que incluyera la opinión de la comunidad sobre la política y el enfoque del CAP. Si bien hubo algunas preocupaciones de la comunidad sobre el proceso, la postura del CAP apoyará la participación directa en la política que apoyará aún más el FEC por parte del BPD. De cara al futuro, el Supervisor cree que la Ciudad de Bakersfield logrará sus objetivos de un Departamento de policía que responda y se centre en la comunidad, y trate a todos los residentes de manera justa.

Compromiso del Primer Año

El 20 de septiembre de 2021, se notificó a Jensen Hughes que había sido seleccionado como Supervisor Independiente del Departamento de Policía de Bakersfield. De conformidad con el Párrafo 178, el Supervisor disponía de 90 días para elaborar un plan de trabajo y un presupuesto. El plan de trabajo se presentó en diciembre de 2021 y se aceptó formalmente el 17 de marzo de 2022, tras los análisis y revisiones basados en las aportaciones de las partes interesadas. Antes de la aceptación formal, el Supervisor inició su trabajo en octubre de 2021 y realizó su primera visita al sitio el 10 de enero de 2022. Según los requisitos del Párrafo 195, las partes interesadas disponían de 30 días para revisar el informe del Supervisor. A fin de apoyar una fecha de publicación dentro de 2022, las observaciones del Primer Año finalizaron formalmente el 31 de octubre de 2022.⁷ Sin embargo, el trabajo de reforma del BPD sigue avanzando y se publicará en el Segundo Año.

Descripción general del Enfoque de Supervisión

La Sentencia abarca cinco áreas estratégicas importantes para cualquier implementación de la reforma policial: el uso de la fuerza, el registro y la incautación, los prejuicios, la participación de la comunidad, el personal y la rendición de cuentas. El plan de trabajo del Primer Año fue ambicioso. Aun así, no abordó todos los párrafos de la Sentencia. El Supervisor reconoció que, si bien cada uno de los párrafos de la Sentencia es fundamental para la reforma, no todos pueden implementarse de inmediato. Las Partes reconocieron esto y establecieron un cronograma de implementación que duraría al menos tres años, con un año de cumplimiento continuo.⁸ Es importante reconocer que lograr el FEC general con la Sentencia no es una cuestión lineal.

⁷ Algunas actualizaciones de las acciones se producen tras la revisión del borrador por las partes interesadas, por ejemplo, la actualización sobre el progreso del Panel de Asesoramiento a la Comunidad, para garantizar el flujo y la coherencia de cara al trabajo de reforma del Segundo Año.

⁸ Párrafo 240 de la Sentencia.



Como ha quedado demostrado en el Primer Año, el progreso hacia la consecución de un Párrafo de la Sentencia puede comenzar en un año, pero los requisitos de cumplimiento pueden no alcanzarse plenamente sino hasta el año siguiente o requerir que se lleven a cabo otras acciones antes de presentar el trabajo al Supervisor para su revisión en cuanto a FEC. Sin embargo, a medida que la reforma se arraigue en un departamento, el enfoque y la cultura del departamento comenzarán a cambiar. Independientemente de la revisión formal, las prácticas policiales y comunitarias generales comenzarán a reflejar los objetivos de transparencia, equidad y responsabilidad a largo plazo. Hemos visto que esto ha empezado a ser parte de algunas de las decisiones del BPD en el Primer Año y anticipamos que solo seguirá creciendo a medida que el BPD se centre en las reformas e impulse los objetivos de transparencia y rendición de cuentas.

Independientemente del compromiso con el BPD, el Supervisor contactó inicialmente a varias partes interesadas de la comunidad y el gobierno, como parte de su evaluación continua en el Primer Año. Se entrevistó a funcionarios electos, a la Oficina del Administrador Municipal y a diversos socios de la comunidad sobre sus percepciones sobre el BPD, su compromiso con los oficiales y sus expectativas con respecto a los resultados de la Sentencia. El enfoque de la comunidad en estos temas brindó al Supervisor información y orientación consistentes en relación con los problemas y preocupaciones de la comunidad. Este compromiso fue constante durante todo el Primer Año, tanto de forma virtual como presencial. Cada visita al sitio dio lugar a una reunión comunitaria organizada y, a medida que avanzaba el año, estas reuniones se ampliaron 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. Estas reuniones fueron útiles para el proceso de reforma.

El Supervisor también creó su sitio web, www.bakersfieldmonitor.com, para iniciar las comunicaciones y albergar otra información relevante para el programa de reforma. En general, la comunidad estaba dispuesta a colaborar con el Supervisor y con los objetivos de reforma de la Sentencia. Bakersfield tiene comunidades diversas, cada una de ellas con experiencias distintas en su relación con el BPD. Se hizo un seguimiento de sus preocupaciones y comentarios y se informó sobre ellos en la página web del Supervisor a lo largo del año, tanto en inglés como en español. El Supervisor espera seguir participando y comprometiéndose con todas las comunidades de Bakersfield como parte de su plan de trabajo del Segundo Año.

El Supervisor

El Supervisor del BPD se estableció en virtud de la Sentencia. El Supervisor cuenta con el apoyo del Equipo de Supervisión (el Equipo), un equipo de expertos en la materia que trabaja con el Departamento en los diversos temas identificados en la Sentencia. El Equipo está compuesto por personas con experiencia en temas clave de cumplimiento de la ley y capacitación, metodología y análisis de datos, así como encuestas. Muchos de los miembros del Equipo han estado trabajando en California en temas de reforma, algunos de ellos durante años. El Supervisor y el Equipo han trabajado durante el Primer Año para evaluar y promover la reforma en Bakersfield mediante la prestación de asistencia técnica. A medida que el trabajo avance en Bakersfield, también lo hará el Equipo. En el Segundo Año, el equipo incluirá miembros que participarán directamente con la capacitación y las prácticas del CAP (CAWG) y del Equipo de Incidentes de Crisis.



Plan de trabajo y objetivos

El Supervisor presentó el plan de trabajo del Primer Año de conformidad con los requisitos del Párrafo 178 de la Sentencia. El plan de trabajo del Primer Año proporciona no solo el resumen del trabajo que se iba a llevar a cabo en el Primer Año, sino también las bases para trabajar en los próximos años del trabajo y para la sostenibilidad de la reforma en Bakersfield. El plan de trabajo del Primer Año proporciona el marco de trabajo y las bases para la evaluación de la implementación de la reforma por parte del BPD durante el Primer Año de supervisión (Apéndice A). El plan de trabajo y las metas se analizaron junto con el BPD y el CALDOJ, ya que la Sentencia requería la aprobación de ambos antes de su implementación.⁹ El plan de trabajo priorizó el área estratégica del uso de la fuerza, dado su carácter central en el enfoque global de la reforma de la policía constitucional y la comunidad. El plan de trabajo del Primer Año también identificó que la comunidad de Bakersfield debe participar y tener una voz significativa en la definición de los resultados esperados. En el momento de aceptar el plan de trabajo, el BPD creía que las metas del Primer Año eran alcanzables.

El equipo interactuó directamente con los líderes del proyecto del BPD, las partes interesadas y los expertos en la materia de acuerdo con el plan de trabajo del Primer Año y para supervisar los esfuerzos de reforma del BPD. Se observó un esfuerzo sustancial; el BPD demostró su trabajo en todas las áreas de reforma estratégica, a pesar de los párrafos en los que se priorizaba el uso de la fuerza. Por ejemplo, la capacitación, aparte del Párrafo 188, no era una prioridad identificada específicamente en el plan de trabajo del Primer Año. Sin embargo, la capacitación continuó en el BPD y continuará a lo largo de la duración de la Sentencia. Anticipándose a la Sentencia y a otros factores, el BPD realizó algunas actualizaciones en su plan educativo. La capacitación impartida afecta directamente el desempeño de la organización y los requisitos de la Sentencia. Durante el Primer Año, el Equipo participó en observaciones de capacitación, presentaciones a clases de capacitación y revisión del plan educativo para diversos fines del plan de trabajo. El trabajo realizado en el Primer Año brinda una base a partir de la cual el Equipo construirá sus planes, objetivos y evaluaciones en los próximos planes de trabajo del Supervisor.

Metodología de auditoría y revisión

Se asignan requisitos específicos al Supervisor en cuanto a metodología de auditoría y revisión. El plan de trabajo del Primer Año identificó los diversos enfoques de revisión.¹⁰ No se previó una auditoría en el Primer Año, dado que el trabajo acababa de empezar. Sin embargo, se identificaron varios métodos de revisión y evaluación, basados en el análisis de datos y la revisión cualitativa de las investigaciones y los procesos. La investigación y la revisión del proceso se centran en la calidad, la minuciosidad, la transparencia y la equidad. Cada Párrafo de la Sentencia se evaluará en función de las pruebas proporcionadas, las investigaciones realizadas por el Equipo, las entrevistas, las observaciones y las visitas al sitio. El Equipo determinará el estado de implementación de los párrafos basándose en sus conocimientos especializados y su compromiso con las partes interesadas del CALDOJ y Bakersfield, así como en las pruebas proporcionadas por el BPD.

El Supervisor inició el trabajo del Primer Año con el desarrollo de medidas de cumplimiento para cada uno de los párrafos priorizados. Estas medidas de cumplimiento son la base sobre la que se evaluará el FEC y brindarán transparencia al BPD en cuanto a las expectativas de desempeño de la reforma. Las medidas de cumplimiento se compartieron en marzo de 2022 después de revisarlas y analizarlas con el BPD. Estas directrices claras se establecen desde el principio y buscan minimizar

⁹ Párrafos 179 y 180 de la Sentencia.

¹⁰ Plan de trabajo del Supervisor para el Primer Año Págs. 5 y 6.



las ideas erróneas sobre lo que exige el FEC de la Sentencia, y no a medida que surjan problemas durante el período de supervisión. Esta es una forma más eficaz y transparente de centrarse en la reforma en Bakersfield.

A medida que avanzaba el Primer Año, quedó claro que el Supervisor podría llevar a cabo una auditoría y una revisión eficaces, tal como lo exigen los Párrafos 170 a 177 de la Sentencia.¹¹ Si bien el trabajo sustancial se llevó a cabo durante el Primer Año, el BPD no presentó ningún trabajo para que se revisara el FEC. Además, los desafíos para el Supervisor a la hora de acceder a los datos, como se mencionó anteriormente, limitaron la revisión exhaustiva de los datos del BPD. El acceso a los datos sin procesar no se concedió sino hasta finales de noviembre de 2002, lo que limitó la capacidad de llevar a cabo una auditoría independiente y una revisión informada de los datos presentados por el BPD.¹² Tras el primer trimestre (Q1), el Supervisor presentará su análisis independiente de los datos comunicados por el BPD sobre las Denuncias por Uso de Personal utilizando los datos anuales de 2022.

De conformidad con el Párrafo 193, el Supervisor debe realizar una evaluación exhaustiva un año después de la Fecha de Entrada en Vigor para determinar si se cumplió lo siguiente y en qué medida: (1) se han logrado los resultados previstos en el Acuerdo y (2) es necesaria cualquier modificación a la Sentencia para tener un logro continuo en virtud de un cambio de circunstancias o el impacto imprevisto (o falta de impacto) de un requisito. El Supervisor considera prematuro tomar una determinación informada sobre las modificaciones necesarias a la Sentencia, dado que no se presentó ninguna solicitud de revisión de FEC. Por lo tanto, este análisis será más útil una vez que el trabajo se extienda más plenamente a todas las áreas estratégicas de la Sentencia. El Supervisor proporcionará este análisis como parte de su informe del tercer trimestre (Q3) y se reserva el derecho de abordar la necesidad de realizar modificaciones como parte de la colaboración continua con la Ciudad y el BPD.

Cumplimiento Total y Efectivo

Cada uno de los Párrafos de la Sentencia del Primer Año exige que la Ciudad y el BPD tomen medidas para abordar las políticas, la capacitación, la supervisión, la transparencia y la vigilancia, 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. El Supervisor y el BPD, con la supervisión del CALDOJ, establecieron los requisitos específicos, conocidos 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 específicos de asignación de tareas para que el BPD alcance el FEC del párrafo. Algunas medidas de cumplimiento se identificaron objetivamente, como los requisitos del Párrafo 1 para redactar una política coherente con ciertas normas y principios legales. Otros, 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 (CAWG). Al final, las medidas de cumplimiento garantizan que los requisitos para el FEC sean consistentes y transparentes para todas las partes interesadas de Bakersfield.

¹¹ Párrafos de la Sentencia, en general, 170 a 177.

¹² El informe del primer trimestre (Q1) de 2023 cubrirá la totalidad de los datos sobre el uso de la fuerza en 2022, teniendo en cuenta las prácticas de recopilación actuales y el momento de presentación de este informe.



De conformidad con el 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 de conformidad con los Requisitos Materiales, y
- c. haber garantizado que cada Requisito Material se cumpla en la práctica.¹³

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.¹⁴ Cuarenta y cinco días antes de la fecha límite de cumplimiento, tal como se establece en el Plan de Supervisión, el BPD debe presentar la política, el plan educativo de capacitación o el plan de lecciones al Supervisor para su revisión. El Supervisor proporcionará comentarios por escrito al CALDOJ y al BPD, que el DOJ tendrá en cuenta al determinar si aprueba la política, el plan educativo 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 las normas profesionales actuales.

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).

El plan de trabajo del Primer 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 política, capacitación e implementación en campo que debían existir para adjudicar el cumplimiento. Además, los requisitos para la participación de la comunidad impidieron la presentación de políticas clave para su revisión de FEC, dada la necesidad de la participación de la comunidad. Durante el Primer Año se ha trabajado mucho en una serie de políticas, siendo las más importantes las relacionadas con el uso de la fuerza. Para el Segundo Año, el Supervisor espera ver avances sustanciales a medida que el BPD solicite opiniones e involucre a la comunidad en los proyectos de políticas sobre el uso de la fuerza y otras que se están desarrollando actualmente.

¹³ Párrafo 172 de la Sentencia.

¹⁴ Párrafos 183 y 184 de la Sentencia.



Evaluación cualitativa del progreso del Departamento de Policía de Bakersfield

Descripción general del progreso del Primer Año

Uso de la fuerza

La Sentencia exige la implementación de prácticas de uso de la fuerza justas, consistentes y constitucionales. Los Párrafos 1 a 64 cubren las políticas y prácticas sobre el uso de la fuerza y exigen que el BPD proporcione a los oficiales pautas claras y coherentes sobre dónde, cuándo y cómo aplicar las opciones de uso de la fuerza, incluida la reducción de la tensión. El plan de trabajo del Supervisor para el Primer Año incluía estos párrafos, que también exigen la presentación de informes completos sobre el uso de la fuerza y una investigación justa, coherente e imparcial de dichos incidentes. El objetivo del Primer Año era aumentar la transparencia y la confianza para mejorar en general las relaciones entre la policía y la comunidad.

Garantizar que las políticas sobre el uso de la fuerza estuvieran alineadas con los requisitos y principios de la Sentencia era una prioridad compartida del Supervisor y del BPD. Antes de la fecha de entrada en vigor de la Sentencia, el BPD inició una revisión de sus prácticas de uso de la fuerza, la supervisión de los incidentes de uso de la fuerza y el entrenamiento sobre el uso de la fuerza para identificar las áreas de mejora. Para cumplir con los requisitos de la Sentencia, el BPD estableció seis equipos de gestión de proyectos sobre el uso de la fuerza bajo la dirección del Coordinador de Cumplimiento y la QAU. Estos seis equipos de proyecto se ajustaron a los requisitos de la Sentencia para los diferentes componentes del uso de la fuerza, entre ellos: (1) Políticas y Procedimientos; (2) Fuerza Canina; (3) Presentación de Informes; (4) Investigaciones de Supervisión; (5) Capacitación, y (6) Análisis. Los equipos estaban compuestos por expertos internos y un miembro de la QAU que apoyó las reuniones del Supervisor y las solicitudes de información. Estos equipos, aunque a menudo estaban compuestos por las mismas personas, eran responsables de garantizar el enfoque, el desarrollo y la documentación del trabajo específico del BPD en las seis áreas del proyecto identificadas.

Durante el Primer Año, el Supervisor interactuó directamente con los equipos del proyecto sobre el uso de la fuerza. La clave de estos compromisos fue aprender los procesos, las políticas y las prácticas que regían las decisiones sobre el uso de la fuerza por parte de los oficiales y cómo se revisaban dentro del BPD. Se celebraron numerosas reuniones con los equipos del proyecto sobre el uso de la fuerza del BPD de forma remota y presencial durante las visitas al sitio. Además, se entrevistó a miembros del Departamento de todos los rangos, individualmente y en grupos de enfoque, para analizar su comprensión de las políticas del Departamento sobre el uso de la fuerza, los requisitos de presentación de informes y la capacitación. El Supervisor descubrió que los miembros del BPD se mostraron abiertos y participativos durante las discusiones y las observaciones, y que los equipos del proyecto del BPD estaban enfocados en apoyar los requisitos de la Sentencia.

Prácticas de Revisión del Uso de la Fuerza

Durante el Primer Año, el BPD se enfocó en cómo mejorar sus prácticas de revisión en caso de incidentes críticos y, específicamente, en el uso de la fuerza. El Departamento se mostró abierto y se contactó con el Supervisor para obtener asistencia técnica a fin de identificar e implementar las mejores prácticas a medida que el proceso avanzaba a lo largo del Primer Año. El BPD invitó al Supervisor y al CALDOJ a observar las diversas prácticas de revisión del uso de la fuerza del propio



BPD. Las Revisiones del Mando de incidentes críticos se convirtieron en una acción obligatoria, que incluye la notificación formal al Supervisor cuando se produzcan tales incidentes. Estas reuniones, que generalmente se celebran dentro de las 72 horas posteriores al incidente crítico, son revisiones de nivel relativamente alto que utilizan datos conocidos al momento de la revisión para evaluar cualquier acción temprana que exija el Departamento.

El Párrafo 50 de la Sentencia exige que el Departamento actualice y modernice sus procesos de revisión de incidentes críticos.¹⁵ El BPD ha sido abierto en sus esfuerzos por participar en revisiones estructuradas y los líderes de los departamentos reconocen la importancia de las revisiones eficaces. Las reuniones de la Junta de Revisión de Incidentes Críticos (CIRB, por sus siglas en inglés) son revisiones formales del Incidente Crítico, generalmente una vez finalizada la investigación y conocidos todos los hechos. La revisión de la CIRB evalúa el enfoque organizacional en cuanto al uso de la fuerza. Durante el Primer Año se realizaron muy pocas de estas revisiones como para realizar una evaluación informada de la práctica. Sin embargo, el Supervisor observó algunos motivos de preocupación, como se explica a continuación. En el Primer Año, el BPD desarrolló plantillas y prácticas para garantizar un proceso más enfocado y coherente. El BPD también celebra reuniones mensuales del Grupo de Trabajo sobre el Uso de la Fuerza, en las que se revisan los incidentes de uso de la fuerza en cuanto a su cumplimiento con las políticas y la capacitación. Sin embargo, se sigue trabajando en este objetivo, como se indica a continuación.

El Grupo de Trabajo sobre el Uso de la Fuerza (Grupo de Trabajo) está compuesto por instructores de entrenamiento de tácticas defensivas del BPD y personal de la QAU. Se informó al Supervisor de que existe una supervisión ejecutiva por parte de un Subjefe. El Grupo de Trabajo examina tres áreas en su evaluación de los incidentes de uso de la fuerza denunciados: 1) incidentes de uso de la fuerza seleccionados al azar; 2) incidentes de uso de la fuerza de oficiales identificados con una intervención de alerta temprana, y 3) derivaciones de la administración del BPD por incidentes de uso de la fuerza. El Supervisor considera que esta es una práctica emergente y prometedora que debería ayudar al BPD a avanzar en sus esfuerzos de cumplimiento. A medida que el Grupo de Trabajo siga evolucionando, incluida la elaboración de normas políticas y operativas, el Supervisor espera entablar un debate continuo para definir y evaluar con más detalle el alcance de la revisión del Grupo de Trabajo y su papel en el fomento de los requisitos de reforma de la Sentencia.

Revisión de Políticas

De conformidad con los Párrafos 183 y 192, el Supervisor colaboró con el BPD en su labor para alinear las políticas del departamento sobre el uso de la fuerza con la Sentencia. Como proceso iterativo, se llevaron a cabo varias conversaciones y revisiones entre el Supervisor y el departamento sobre las políticas de uso de la fuerza, Uso de Esposas y Correas, Armas de Energía Dirigida (CEW, por sus siglas en inglés), Dispositivos de Control y Fuerza Canina. El nivel de esfuerzo dedicado por el BPD a desarrollar y abordar las primeras preocupaciones del Supervisor es una prueba de su compromiso para lograr el cumplimiento y mejorar sus políticas y prácticas en relación con el uso de la fuerza. Los borradores posteriores de las políticas pusieron mayor énfasis en los valores fundamentales de la inviolabilidad de la vida y la vigilancia policial justa e imparcial, y destacaron el impacto negativo que el uso de la fuerza puede tener en la confianza de la comunidad y la legitimidad. Estos principios son fundamentales para lograr el FEC en virtud de la Sentencia.

¹⁵ Párrafo 50 de la Sentencia.



Uso de la Fuerza Canina

El uso de la Fuerza Canina se separó de los otros equipos del proyecto sobre el uso de la fuerza en el BPD, en parte, debido a los diferentes problemas relacionados con el uso de perros y a la forma en que el programa se gestiona dentro del BPD. Al igual que en las otras líneas de trabajo del Primer Año, se asignó un líder de proyecto del BPD para el uso de la fuerza con perros, que abarca los Párrafos 10 a 29 de la Sentencia. No todos los Párrafos de la sentencia sobre el uso de la Fuerza Canina eran objetivos para el Primer Año, dado el entrenamiento y otros requisitos.

El Equipo tuvo varias reuniones sobre cuestiones relacionadas con el uso de la Fuerza Canina con el líder del proyecto del BPD y otros miembros del mando del BPD. Entre los temas abordados se incluyeron la política, la capacitación, la presentación de informes y la revisión del uso de la fuerza que involucre a la Fuerza Canina. El líder del proyecto del BPD estuvo bien organizado, abierto y receptivo a los debates y a las aportaciones del Supervisor.

El líder del proyecto del BPD fue uno de los primeros en colaborar con el Supervisor en la revisión de las políticas. La Sentencia establece requisitos específicos del programa canino del BPD que se definieron dentro de las medidas de cumplimiento del programa. El líder del proyecto demostró entusiasmo por introducir reformas positivas en el programa canino y nuestras discusiones estuvieron enfocadas. El BPD ha abordado un número importante de las medidas de cumplimiento de las políticas. Los Párrafos de la Sentencia sobre el uso de la fuerza con perros son prohibitivos. El BPD ha redactado una política que aborda la mayoría de los requisitos, incluidos los del Párrafo 10, que exigen prácticas de «ladrar y sujetar» y el control de los perros, tal como se indica en los Párrafos 11 y 12 de la Sentencia. El BPD está abordando las áreas en las que se consideró que se requería trabajo adicional. Sin embargo, los primeros indicadores respaldan que, de cara al Segundo Año, el departamento estará preparado para presentar un proyecto inicial sólido de la política para que la comunidad lo revise y aporte sus opiniones. La evaluación de los informes y la recopilación de datos sobre el uso de la fuerza con perros es un área en la que se centrará el plan de trabajo del Supervisor para el Segundo Año. Esto requerirá la revisión del expediente y la evaluación de los informes para garantizar la coherencia con la política y los requisitos de reforma de la Sentencia.

Progresos prometedores

El enfoque de gestión de proyectos adoptado por el BPD para respaldar su cumplimiento de los requisitos de la Sentencia brinda una base sólida para la capacidad del BPD de dar seguimiento al progreso de su reforma. Los líderes del proyecto encargados de apoyar el uso de la fuerza están enfocados e informados. Han colaborado ampliamente con el Supervisor y se espera que en el Segundo Año el trabajo sobre las políticas en cuanto al uso de la fuerza continúe con el objetivo de revisión y participación por parte del CAP.

Áreas de preocupación

Políticas

La decisión de utilizar la fuerza es una de las decisiones más importantes que deben tomar los oficiales y proporcionarles una orientación clara es fundamental para garantizar el cumplimiento de las expectativas de la Sentencia. Las políticas del BPD no guiaron adecuadamente a los oficiales sobre cómo determinar si es necesario el uso de la fuerza. Las políticas iniciales presentadas al Supervisor fueron esencialmente las políticas existentes con algunas modificaciones. Los borradores contienen un extenso lenguaje calificativo que no favoreció al objetivo de la Sentencia de reducir en



general los incidentes en los que se haga uso de la fuerza. Por ejemplo, se destacaron las excepciones a la política, en lugar de sus requisitos. A medida que avanzaba el Primer Año, hubo mejoras en los borradores, sin embargo, aún queda trabajo por hacer. Se necesitan más revisiones de las políticas de uso de la fuerza del BPD, incluida la revisión de los incidentes críticos y el uso de la fuerza que involucren una CEW, a fin de reflejar los principios rectores de la Sentencia y brindar la orientación específica que los oficiales necesitan para tomar decisiones adecuadas sobre el uso de la fuerza.

Se ha avanzado en la adaptación de las políticas sobre el uso de la fuerza a los requisitos de la Sentencia y el BPD ha demostrado que reconoce que la confianza de la comunidad y la legitimidad pueden verse afectadas negativamente, no solo por el uso ilegal de la fuerza sino también por su uso legal. Esto es particularmente probable cuando se percibe que el uso legal de la fuerza por parte de un oficial demuestra una falta de respeto por la vida humana o provoca en una persona un temor significativo de sufrir daño. Una preocupación del Supervisor a este respecto es que la política del BPD no se enfoca lo suficiente cuándo un oficial puede utilizar una CEW. Además, durante el Primer Año, el Supervisor identificó que prácticas como el «arqueo», en la que un oficial puede activar una muestra acústica y visual del arma electrónica y activar el punto rojo eléctrico que señala la intención de utilizar el dispositivo contra una persona, no se abordaron en la política. Las directrices sobre estas tácticas de las CEW no son suficientes en la política del BPD y pueden servir para socavar el respeto por la dignidad de la vida humana y provocar que una persona tenga un miedo significativo de sufrir daño si no se utilizan de manera legal. En el Segundo Año, el Supervisor seguirá trabajando con el BPD en su política de uso de la fuerza y abordando nuestras preocupaciones.

La reducción de la tensión es un tema clave de la Sentencia. El objetivo principal de la reducción de la tensión es reducir los daños, para todos. El Supervisor ha observado que, al analizar los incidentes relacionados con el uso de la fuerza, el BPD se enfoca directamente en el uso de herramientas de fuerza menos letales como método para reducir la tensión, y no tanto en las técnicas y tácticas de reducción de la tensión no relacionadas con el uso de la fuerza. La reducción de la tensión abarca tanto las tácticas como las técnicas diseñadas para reducir la necesidad del uso de la fuerza y el uso de herramientas menos letales por parte de los oficiales cuando se enfrentan a la necesidad de responder al uso de la fuerza en su contra. Las tácticas de reducción de la tensión se basan en el uso de tácticas verbales y no verbales para reducir la probabilidad de que sea necesario recurrir al uso de la fuerza. Si el uso de la fuerza por parte de un oficial es necesario para evitar lesiones o la muerte, o para efectuar un arresto, las opciones de uso de fuerza menos letal pueden reducir la tensión de la situación. Sin embargo, las opciones de uso de la fuerza que reduzcan al mínimo la cantidad de fuerza utilizada, aun cuando estén permitidas, no deben reemplazar el objetivo de reducir al mínimo el uso de la fuerza en sí. Más bien, la reducción de la tensión comienza primero con la aplicación de opciones sin uso de la fuerza para buscar el acatamiento voluntario de las personas implicadas con la policía.

Transparencia

La transparencia y la aportación del público en el desarrollo de políticas, particularmente en lo que respecta al uso de la fuerza, son un tema fundamental clave que debe reflejarse de manera destacada en las políticas. El Supervisor identificó que las políticas de uso de la fuerza del BPD deben contar con la aportación directa de la comunidad, tal como se exige en el Párrafo 64. Los borradores iniciales de políticas para el CAP no reflejaban de manera suficiente la intención general de la Sentencia de involucrar a la comunidad. Sin embargo, el departamento se ha comprometido plenamente a involucrar a la comunidad y ahora está en proceso de seleccionar a los



miembros del CAP.¹⁶ Uno de los objetivos fundamentales de la Sentencia es que la comunidad tenga una voz directa en la redacción de políticas de uso de la fuerza y otras políticas clave. A medida que progresen los esfuerzos policiales comunitarios del BPD, el Supervisor prevé que la participación de la comunidad pasará a ser una toma de conciencia informada sobre cómo se están aplicando las políticas en la práctica, lo que dará lugar a una resolución continua de los problemas específicos del uso de la fuerza.

Revisión del uso de la fuerza

El BPD lleva a cabo dos tipos de revisiones de los incidentes críticos relacionados con el uso de la fuerza: la Sesión Informativa del Mando y la reunión de la Junta de Revisión de Incidentes Críticos (CIRB). La Sesión Informativa del Mando tiene lugar poco después del incidente crítico, por lo general en un plazo de 72 horas. La reunión de la CIRB generalmente sigue a la conclusión de la investigación penal y la investigación administrativa por parte de Asuntos Internos. El BPD fue transparente en sus revisiones e invitó al Supervisor y al CALDOJ a asistir a las reuniones.

Nuestras observaciones de estos dos procedimientos durante el Primer Año identificaron mejoras en la forma en que están estructurados y en la participación de los presentes. Sin embargo, el Supervisor también identificó varios problemas que requieren que el BPD tome medidas para alinearse con los objetivos de la Sentencia al revisar los incidentes relacionado con el uso de la fuerza. La principal preocupación del Supervisor es la necesidad de que el BPD se enfoque en los requisitos fundamentales de necesidad y proporcionalidad al revisar el uso de la fuerza por parte de los oficiales. Cabe destacar que las revisiones no empezaron por analizar si la fuerza era necesaria: un factor clave para determinar la legitimidad y legalidad del uso de la fuerza. Además, hubo una revisión y un debate limitados sobre los tipos de tácticas empleados en respuesta a las acciones del individuo. La revisión de las prácticas de reducción de la tensión fue, en general, superficial, y se observó un análisis detallado limitado de las acciones y los factores específicos que contribuyen a la reducción de la tensión. El Supervisor observó que algunas revisiones se centraban más en la técnica de la fuerza y en el tiempo necesario para efectuar el arresto o la detención, que en evaluar específicamente si la reducción de la tensión o las alternativas al uso de la fuerza eran más apropiadas dadas las circunstancias.

Los informes formales finales sobre los incidentes observados en el Primer Año no se han completado al momento de la redacción de este informe. Al Supervisor le preocupa la revisión observada de algunos incidentes relacionados con el uso de la fuerza que no han dado lugar a un informe posterior a la acción, lo que significa que permanecen en el proceso interno de investigación y revisión. Estos incidentes y otros se evaluarán en el Segundo Año o cuando el BPD finalice su investigación. El Supervisor continuará sus conversaciones con el BPD sobre el establecimiento de protocolos de revisión por parte del departamento en cuanto al uso de la fuerza que sean coherentes y exhaustivos, enfocados en garantizar la necesidad, la proporcionalidad y la legalidad del uso de la fuerza por parte de los oficiales del BPD.

Capacitación sobre el uso de la fuerza

En el Primer Año, las observaciones de capacitación sobre el uso de la fuerza fueron limitadas. El BPD se involucra en el entrenamiento de uso de la fuerza basado en escenarios, que es una de las mejores prácticas policiales. Los instructores fueron dedicados y eran expertos en el escenario,

¹⁶ En el momento de publicación de este informe, se están seleccionando y notificando a los miembros del CAP. La reunión inicial comenzará a principios de 2023 y el Supervisor observará el proceso para comprobar el cumplimiento de la Sentencia.



así como en sus objetivos educativos. Sin embargo, el Supervisor señala que en las simulaciones de entrenamiento basadas en escenarios que se observaron no se aprovechó la oportunidad para identificar la preferencia o las tácticas que apoyarían a una reducción de la tensión eficaz. Más bien, se hizo un énfasis significativo en el dominio de las técnicas de uso de la fuerza para lograr el control inmediato y rápido de la persona. Esta perspectiva de entrenamiento se vio reforzada en las revisiones sobre el uso de la fuerza por el BPD observadas por el Supervisor, en las que a menudo se enfocaba la rapidez con la que se controlaba a una persona, más que en un debate específico sobre la reducción de la tensión. El Supervisor ha hablado con el BPD sobre estas preocupaciones y las evaluaciones formales de la capacitación formarán parte del plan de trabajo del Segundo Año para incluir la forma en que el BPD incorpora los conceptos de proporcionalidad, necesidad y reducción de la tensión.

De conformidad con el Párrafo 192, el Supervisor seguirá trabajando con el BPD para resolver estos problemas y desarrollar políticas y prácticas que cumplan con lo estipulado conforme al Párrafo 172(a).

Revisión de quejas del personal

La forma en que un departamento se hace responsable de las acciones de sus miembros es una muestra de su compromiso con la confianza de la comunidad. La capacidad de ser transparente con respecto a la mala conducta de los oficiales y la forma en que se resuelven esas quejas es una medida de cómo un organismo de aplicación de la ley percibe la validez de las preocupaciones de la comunidad. El compromiso con la transparencia, con garantizar que las denuncias contra los oficiales se investiguen a fondo y con abordar las preocupaciones, tanto de la policía como de la comunidad, fomenta la confianza de la comunidad en sus organizaciones de aplicación de la ley.

Requisitos de la Sentencia Estipulada

El plan de trabajo del Primer Año para los párrafos relacionados con las denuncias policiales se enfocó en los esfuerzos del BPD para garantizar la transparencia y el conocimiento del proceso de denuncias, la credibilidad en la investigación de las mismas y la presentación de los datos de las denuncias. El BPD estableció un equipo de proyecto para esta línea de trabajo y, al igual que en las demás áreas estratégicas, el Supervisor colaboró con el equipo del proyecto para ayudar al avance del trabajo. El BPD identificó a un líder de proyecto responsable de facilitar el cumplimiento de los párrafos del Primer Año con el apoyo de la QAU. El Supervisor celebró varias reuniones con los líderes de Asuntos Internos (IA, por sus siglas en inglés) y sus investigadores. Durante los primeros seis meses del período de supervisión, el BPD no logró avances significativos en lo que respecta a los requisitos del párrafo del Primer Año sobre quejas de la comunidad. En parte, esto se debió a que el departamento de IA tuvo problemas de personal y no contó con una dotación completa de investigadores durante los primeros seis meses del Primer Año. Además, el sargento de la unidad fue tanto el teniente interino como el líder del proyecto del BPD para las reformas en esta área estratégica. Durante la mayor parte del Primer Año, el sargento también se encargó de actualizar las prácticas de conservación de archivos y presentación de informes del BPD sobre las quejas de los oficiales, para cumplir con la ley de California. Este requisito, incluido el establecimiento de normas y estándares de conservación, limitó su participación directa en el trabajo requerido para la Sentencia Estipulada. En noviembre, el Supervisor recibió la solicitud inicial de políticas para las Quejas del Personal y la revisión y el debate posteriores con el BPD servirán de base para el plan de trabajo del Segundo Año.



El Supervisor también interactuó con miembros de la comunidad en relación con la mala conducta policial y las quejas. Cada visita del Supervisor al sitio incluyó actividades de divulgación comunitaria, tanto directamente como a través de reuniones públicas. La asistencia a las reuniones públicas varió y no era raro ver a las mismas personas asistir a diferentes reuniones. Durante el Primer Año se produjeron otras formas de contacto con la comunidad, como el correo electrónico y las llamadas telefónicas. Los comentarios de los miembros de la comunidad destacaron las preocupaciones sobre el acceso y las denuncias de mala conducta policial. Algunos miembros de la comunidad consideraron que el BPD no les dio respuestas adecuadas cuando se quejaron del servicio policial. Otros miembros de la comunidad consideraron que era inútil quejarse porque nunca vieron que se tomara ninguna medida ni se les informó de los resultados. Se habló de lo difícil que resultaba para los miembros del público denunciar una mala conducta y algunos señalaron que el miedo era la razón por la que no denunciaban. En las sesiones comunitarias, algunos miembros del público compartieron quejas específicas sobre acciones policiales que, a su juicio, nunca se habían resuelto. Como parte del plan de trabajo del Segundo Año, el Supervisor evaluará el proceso de quejas y la respuesta del BPD, incluida la aceptación de las quejas y las investigaciones sobre la mala conducta policial.

Los datos de IA no se pusieron a disposición del Supervisor sino hasta finales de julio de 2022. Los analistas de QAU y IA se reunieron con el Equipo para ayudarnos a entender cómo se recopilan y se informan los datos de IA. Los analistas se mostraron abiertos con el Supervisor y trataron de resolver todas las dudas o problemas. Se mantuvieron intensos debates sobre la publicación de informes al Supervisor y al público en virtud de los Párrafos 164 a 166 de la Sentencia. Dada la preocupación por la complejidad, la estructura y la calidad de los datos de IA, los datos de las quejas del Primer Año se limitan a los datos notificados por el BPD del 1 de enero de 2022 al 30 de junio de 2022.

El Supervisor señala que el proceso de clasificación de las denuncias puede generar distorsiones en los datos y en la investigación de las denuncias. Por ejemplo, hay acusaciones redundantes en determinadas categorías. En la categoría de Conducta Impropia, hay acusaciones específicas por Conducta Impropia de un Miembro del Departamento, Conducta Impropia de un Oficial, Conducta Impropia en el Servicio Público y Conducta Deshonrosa Dentro o Fuera del Servicio. Además, hay denuncias que podrían clasificarse como Conducta Delictiva, pero que se clasifican como Infracciones de Desempeño, por ejemplo, Arresto Ilegal, Falsificación de Registros Relacionados con el Trabajo o Robo Relacionado con el Trabajo. Si bien puede haber razones válidas para ciertas categorizaciones o denuncias reiteradas, actualmente estas razones no están definidas en la política. El BPD está trabajando para mejorar sus definiciones y la recopilación de datos para las quejas. El Supervisor apoya esta acción y supervisará el progreso en esta área en el Segundo Año.

Progresos prometedores

El Supervisor descubrió que el BPD busca implementar un proceso de revisión por pares en el que los investigadores de IA proporcionen evaluaciones y comentarios sobre las investigaciones realizadas por sus pares. Este proceso informal proporciona un nivel adicional de revisión para garantizar que las investigaciones sean exhaustivas y coherentes. El Supervisor espera trabajar con el BPD para evaluar este proceso y su papel en la mejora de las investigaciones de denuncias.

Áreas de preocupación

La transparencia y la participación de la comunidad en el proceso de queja son un área que el BPD debe priorizar en el Segundo Año si espera cumplir con los requisitos de la Sentencia. El departamento se ha comprometido a entregar el informe de datos requerido en virtud del Párrafo



165, que el Equipo espera para finales de noviembre. El Supervisor revisará el informe y los datos subyacentes como parte del plan de trabajo del Segundo Año. El departamento debe comprometerse a la precisión en los informes y a la transparencia en el proceso de quejas. Esta será una prioridad para el Supervisor en el plan de trabajo del Segundo Año.

Además, el acceso de la comunidad y la capacidad de respuesta del BPD a las quejas de la comunidad son un área que se explorará con más detalle en el Segundo Año. Las reuniones comunitarias a las que asistió el Supervisor hicieron eco de un problema constante en lo que respecta a poder denunciar una queja en su totalidad y enterarse de lo que ocurrió como resultado. Esta también será un área que examinará el Supervisor en el Segundo Año.

Comunidad y transparencia

La Sentencia exige que la comunidad de Bakersfield tenga voz en la implementación de la reforma de las prácticas y políticas del BPD. El Supervisor apoya la premisa de que la reforma sustancial solo puede lograrse si las partes interesadas de Bakersfield son participantes directos de la reforma prevista en la Sentencia. Entre otras cosas, la Sentencia «está diseñada para mejorar la relación del BPD con su comunidad, mediante una mayor transparencia». La Sentencia es clara en cuanto a la necesidad de que el BPD responda a las prioridades de la comunidad, sea transparente en cuanto a sus procesos y dé a la comunidad voz en las decisiones del departamento. Una serie de párrafos, por ejemplo los Párrafos 50, 53 y 64, requieren la participación efectiva y directa de la comunidad para lograr el FEC de la Sentencia.

Durante el Primer Año, el Supervisor mantuvo conversaciones con varios grupos comunitarios, incluidos los mencionados en la Sentencia. El Supervisor celebró sesiones con varios miembros de la comunidad durante cada visita al sitio e interactuó con las personas de forma remota y a través de su sitio web, bakersfieldmonitor.com. Descubrimos que los residentes con los que nos involucramos estaban preparados para la reforma y para tener la oportunidad de colaborar directamente con el BPD. Los asistentes se mostraron abiertos y compartieron sus conocimientos y su tiempo con el Equipo para ayudarnos a entender sus preocupaciones y problemas específicos. Las voces de quienes interactuaron con el Supervisor fueron coherentes. Más que nada, el Equipo escuchó que la comunidad se sentía alejada del BPD y que este no se dedicaba a brindar seguridad a sus comunidades; sin embargo, algunos miembros de la comunidad apoyaron al BPD. Muchas de las personas con las que hablamos no consideraban que el BPD proporcionara los servicios que necesitaban y no sabían cómo comunicarse con el departamento para que las escucharan. Las voces de la comunidad se registran en nuestro sitio web, se publican después de cada visita al sitio, y seguirán contribuyendo al trabajo de reforma en Bakersfield. El Supervisor espera seguir colaborando más estrechamente con todas las comunidades de Bakersfield en el Segundo Año.

Policía comunitaria

La policía comunitaria es una filosofía que promueve estrategias organizacionales que apoyan el uso sistemático de asociaciones y técnicas de resolución de problemas para abordar de manera proactiva las condiciones inmediatas que dan lugar a problemas de seguridad pública, como la delincuencia, el trastorno social y el miedo a la delincuencia.¹⁷ En efecto, la policía comunitaria consiste en más que realizar reuniones o eventos comunitarios, sino que se trata de cómo un organismo de aplicación de la ley trabaja con y para lograr las metas comunitarias del servicio policial.

¹⁷ <https://cops.usdoj.gov/RIC/Publications/cops-p157-pub.pdf>



Los Párrafos 125 a 132 de la Sentencia abordan la policía comunitaria. El Supervisor se involucró con el BPD desde el principio para comprender su enfoque y sus objetivos de policía comunitaria. El líder del proyecto del BPD para esta línea de trabajo es el Subjefe de Operaciones. La Unidad de Relaciones Comunitarias (CRU, por sus siglas en inglés) coordina la participación comunitaria de todo el departamento. La CRU está dirigida por un Teniente que también tiene el título de Asistente del Jefe. Tanto el Subjefe como el Teniente de la CRU dependen directamente del Jefe de Policía (el Jefe). La CRU cuenta con un supervisor, nueve especialistas en relaciones comunitarias, que son personal profesional, y un oficial jurado. Los especialistas comunitarios ayudan a coordinar la actividad programática del BPD con la comunidad y, como recurso adicional para el departamento, interactúan directamente con los miembros de la comunidad.

Las prácticas actuales del BPD para la policía comunitaria se enfocan en los programas y eventos comunitarios más que en la resolución de problemas comunitarios o en la policía comunitaria como estrategia general. El principal equipo de participación es la CRU, que coordina numerosas actividades, incluidos los programas de voluntariado ciudadano, los programas de liderazgo para niñas, el café con un policía, la vigilancia vecinal y otros programas de participación. También participan en la Academia de Policía Comunitaria y en la Academia de Policía Juvenil, que crean conciencia y dan a conocer la policía y las prácticas policiales dentro de estos grupos. La unidad ha desarrollado muchos contactos comunitarios y relaciones con organizaciones clave de la comunidad. Los miembros de la CRU han identificado la necesidad y el objetivo de involucrar más ampliamente a todo el departamento en estos eventos.

Desde hace tiempo, el BPD también tiene varias actividades comunitarias. El BPD opera un programa de la Liga de Actividades Policiales (PAL, por sus siglas en inglés) que se enfoca en guiar a los jóvenes en riesgo a través de programas educativos y deportivos extraescolares diseñados para ofrecer alternativas saludables a las drogas, el alcohol, las pandillas y la violencia. A través de la PAL, los oficiales de policía y otros miembros de la comunidad ofrecen voluntariamente su tiempo como entrenadores, mentores, modelos de conducta y amigos para los niños de la comunidad. El BPD, a través de su CRU, también opera un programa de Vigilancia Vecinal en toda la ciudad. Este es un programa destinado a aumentar las asociaciones entre la policía y la comunidad para mantener la seguridad en áreas geográficas específicas, generalmente barrios.

Sin embargo, estos programas y eventos específicos no reflejan una estrategia organizacional de policía comunitaria. Si bien estos programas son bien recibidos, es necesario seguir trabajando para elaborar un plan estratégico con el objetivo de crear asociaciones sólidas con la comunidad que faciliten la resolución de problemas relacionados con los problemas clave de la comunidad. El plan estratégico debe incluir a todo el departamento para involucrar más a la comunidad en los problemas y las preocupaciones apremiantes.

En nuestras conversaciones, el Teniente y el administrador de la CRU demuestran que comprenden bien lo que puede mejorar la participación de la comunidad y cumplir con los requisitos de la Sentencia. Actualmente, la mayor parte del trabajo de la CRU se mide por el número de compromisos y de personas presentes. La CRU está trabajando actualmente en un plan estratégico de policía comunitaria. El Supervisor cree que este es un buen comienzo para un enfoque organizacional de policía comunitaria. El éxito de la reforma requerirá que el BPD desarrolle un plan estratégico de policía comunitaria que se base en las asociaciones con la comunidad y en la resolución productiva de problemas, y que esté alineado con objetivos definidos y medibles.

El plan de trabajo del Primer Año identificó varios de los párrafos relacionados con la policía comunitaria para priorizar. Estos párrafos requieren que el departamento emprenda ciertas acciones



y la medición de estas actividades es un componente clave para su evaluación. Al igual que las mediciones internas del BPD, es la evaluación de la comunidad sobre cómo se relaciona con el departamento con respecto a la prestación de servicios policiales. El plan de trabajo del Primer Año incluye una encuesta comunitaria que ayudará a informar al departamento sobre los requisitos de la comunidad. El Supervisor anticipa que el BPD se enfocará más durante el Segundo Año, lo cual perfeccionará aún más el enfoque estratégico de policía comunitaria. La estrategia de policía comunitaria de la CRU, que al momento de realizar este informe se encuentra en sus primeras etapas de desarrollo, ayudará a fundamentar el trabajo del BPD en esta área de reforma durante el Segundo Año.

Grupo de Trabajo de Asesoramiento a la Comunidad

La política y el desarrollo del CAWG fueron un proyecto propio en el marco del plan de gestión de proyectos del BPD y estuvieron dirigidos por el Jefe. Esto demuestra el enfoque y la prioridad que el BPD pone en este grupo. Los Párrafos 63 y 64 de la Sentencia exigen el establecimiento del CAWG y un marco de trabajo significativo para la participación en el BPD. Trabajar con el BPD para establecer este grupo a fin de garantizar una participación significativa de la comunidad en el desarrollo de las políticas del departamento fue una prioridad clave en el plan de trabajo del Supervisor para el Primer Año.

El Párrafo 64 de la Sentencia exige que el BPD cree un CAWG y que haga un esfuerzo de buena fe para solicitar la participación de representantes de varios grupos diversos de partes interesadas, incluidos, entre otros, la Oficina del Defensor de Oficio del Condado de Kern, la Asistencia Legal Rural de California (CRLA), la Unión Estadounidense por las Libertades Civiles (ACLU), la Unión de Campesinos (UFW), la Fundación Dolores Huerta (DHF), la NAACP, la Asistencia Legal del Área Metropolitana de Bakersfield (GBLA), PICO Bakersfield, así como miembros de grupos comunitarios sij y LGBTQ+.

De conformidad con el Párrafo 64, el BPD debe trabajar con el CAWG en la revisión de las políticas que sean de particular interés para la comunidad, incluidas, entre otras, el uso de la fuerza y las políticas relacionadas, las políticas policiales libres de prejuicios, la policía comunitaria, las quejas de los civiles y la diversidad en el reclutamiento, la contratación y los ascensos. El BPD también debe solicitar la ayuda de su CAWG y de los defensores de la comunidad para difundir ampliamente la información al público, en inglés y español, y según lo establecido en otros requisitos de este Acuerdo.¹⁸

El Supervisor interactuó con los grupos enumerados en el Párrafo 63 y con otros grupos comunitarios antes de la formación del CAP (CAWG). Las preocupaciones iniciales planteadas fueron el tiempo que estaba tardando la creación del CAP y si el Jefe les brindaría membresía a los grupos comunitarios identificados en la Sentencia. En respuesta, el Supervisor facilitó una reunión presencial con el Jefe y los grupos identificados en el Párrafo 63, entre otros. El Supervisor está al tanto de los esfuerzos emprendidos por el BPD y de las preocupaciones planteadas con respecto a la creación del CAP, como se detalla a continuación. Sin embargo, el inicio de este proceso es prometedor y nuestro trabajo en el Segundo Año se enfocará en proporcionar facilitación y la supervisión para garantizar un CAP sólido y comprometido que pueda asociarse con el BPD, tal como se prevé en la Sentencia.

¹⁸ Sentencia Estipulada, Párrafo 132.



Revisión de políticas

El Jefe redactó la política inicial para el CAP, que es el nombre que el BPD le da al CAWG. Se compartieron varias versiones de la política con el Supervisor mientras el Jefe redactaba las directrices de políticas para el funcionamiento del CAP, incluido el proceso inicial de solicitud y selección de sus miembros. El Supervisor participó en este proceso brindando información sobre las mejores prácticas para los grupos de asesoramiento comunitario y la participación de la comunidad. El Supervisor también compartió otros documentos de muestra para que el Jefe analizara cómo se han creado grupos similares en otras jurisdicciones.

A petición de la comunidad, el Supervisor facilitó una reunión entre el Jefe y los miembros de la comunidad. Durante esta reunión pública inicial, el Jefe entabló una conversación abierta para recopilar los comentarios y las perspectivas de la comunidad sobre el borrador. Antes de la publicación formal, el BPD también compartió el borrador de la política y la solicitud en su sitio web y plataformas de redes sociales para obtener comentarios de la comunidad. En respuesta, el Jefe revisó partes del borrador basándose en los comentarios de las partes interesadas de la comunidad. Tras este período de comentarios públicos, el BPD publicó la política y la solicitud del CAP en su sitio web y comenzó a aceptar solicitudes.

Algunas partes interesadas se mostraron preocupadas por la transparencia y la divulgación del proceso del CAP. Algunos miembros de la comunidad tenían preocupaciones concretas sobre la inclusión de personas afectadas en el CAP y sobre cómo estarían representadas las organizaciones. Algunos miembros de la comunidad expresaron al Supervisor su opinión de que se trataba de un buen proceso y su esperanza de que se produjera un cambio. Otros expresaron su preocupación por si se había avisado con suficiente antelación a la comunidad. Además, había cierta preocupación por el hecho de que el Jefe tuviera la decisión final sobre la selección de los miembros iniciales del CAP tuviera un efecto desalentador sobre quienes no apoyan directamente al BPD.

La política final no identificaba específicamente las funciones de las personas afectadas en el CAP y el Jefe conservó la decisión final basándose en la recomendación del Comité de Selección. El BPD publicó la solicitud en varios idiomas y la distribuyó a través de varias fuentes comunitarias, además de sus propias plataformas de redes sociales. El Jefe declaró que se revisarán todas las solicitudes recibidas y se prorrogará la fecha límite para las solicitudes hasta mediados de noviembre, a fin de permitir el acceso a más medios de publicación, incluidos los medios municipales, y concedió entrevistas a los medios de comunicación sobre el CAP para informar mejor a la comunidad.

El Jefe del BPD señaló que, en total, se recibieron 50 solicitudes. El comité de selección incluyó al Administrador Municipal, un Pastor o líder comunitario local y un Profesor de la Universidad Estatal de California en Bakersfield. El Comité de Selección consideró elegibles a 42 personas y se seleccionaron a 23 para el CAP. Algunos de los grupos mencionados en la Sentencia no solicitaron formar parte del CAP, aunque sí lo solicitaron personas que podían ser representativas de estos grupos. El Jefe espera comenzar pronto en 2023, y que el trabajo de capacitación del CAP comience antes de la revisión de la política, que sigue en curso.

El trabajo del CAP será fundamental para el avance de las políticas y reformas exigidas en la Sentencia. Con este fin, el CAP debe representar a las comunidades de Bakersfield y centrarse en la reforma. El Supervisor evaluará el proceso de nombramiento, que finalizará después que este informe esté en producción e incluirá su observación y apoyo en el plan de trabajo del segundo año.



Progresos prometedores

El Jefe ha participado directamente en la policía comunitaria y en el desarrollo del CAP, lo que demuestra que comprende la importancia de estos componentes de la reforma. El proceso de participación que tuvo lugar en el período previo al envío de solicitudes y la política del CAP, si bien no estuvo exento de desafíos, es un buen augurio para el éxito futuro de una asociación activa y comprometida con la comunidad.

Áreas de preocupación

El BPD tendrá que adoptar un enfoque organizacional estratégico para la policía comunitaria. Actualmente, se dedica a la policía comunitaria desde una perspectiva basada en los eventos, a diferencia de una que se centra en asociaciones con la comunidad para la resolución de problemas. La premisa de la policía comunitaria cuenta con apoyo institucional, pero para que avance como una prioridad organizacional, el departamento necesita un enfoque estratégico de policía comunitaria y otras asociaciones con la comunidad. La CRU cumple una función, pero cada miembro del departamento tiene la responsabilidad y el papel de impulsar las asociaciones con la comunidad. Además, la policía comunitaria no debe designarse para una unidad dentro de un departamento de policía, sino que debe ser una filosofía que abarque a todo el departamento. El Supervisor escuchó a los miembros de la comunidad hablar sobre la falta de participación con el BPD y la falta de conocimiento sobre los programas y el acceso. Una estrategia de policía comunitaria ayudará al departamento a priorizar y medir sus objetivos de participación comunitaria. Distribuir un plan, e involucrar a la comunidad en su conjunto, ayudará a avanzar en la reforma en Bakersfield. Por último, dicho plan permitirá al departamento medir su progreso en la creación de asociaciones con la comunidad, algo que actualmente es un desafío.

El CAP es un componente clave de la reforma que se avecina en Bakersfield. Establecer al CAP como un grupo representativo amplio y diverso es el primer paso de muchos para brindar a las comunidades de Bakersfield una contribución significativa a las políticas, la capacitación y las acciones del BPD. La activación del CAP es de vital importancia. Habrá discusiones y decisiones difíciles a medida que el BPD avance en su cumplimiento del Párrafo 64, que exige que el departamento utilice el CAP como un mecanismo significativo para obtener la opinión de la comunidad. Esto requerirá esfuerzos deliberados por parte del BPD para garantizar que las reuniones se lleven a cabo y las decisiones se tomen de manera abierta y transparente, con el objetivo de lograr el entendimiento mutuo. Un primer paso será la participación habitual de la población, que proporcionará información sobre las medidas adoptadas por el BPD en virtud de la Sentencia e informará de sus progresos, así como el establecimiento de asociaciones para la resolución de problemas que aborden las preocupaciones de la comunidad. Por su parte, el Supervisor seguirá y apoyará la creación del marco de trabajo del CAP como parte de su plan de trabajo para el Segundo Año.

Análisis de datos, problemas y tendencias

Los datos proporcionarán la medición del éxito del BPD en la implementación de las reformas solicitadas en la Sentencia. Esta es la razón por la que los datos son un objetivo clave para el Supervisor, ya que la precisión y la idoneidad de los datos reportados ayudan a identificar las tendencias, los problemas y las mediciones de referencia durante el período de reforma. Además, existen requisitos de notificación de la Sentencia para el Supervisor y el BPD que se basan en los



datos, específicamente relacionados con la metodología de auditoría y evaluación. La capacidad de verificar de forma independiente los datos del BPD es clave para una supervisión eficaz.

La QAU del BPD se estableció antes de la implementación de la Sentencia y es la propietaria de la mayoría de los datos del Departamento y, específicamente, de los datos sobre el uso de la fuerza. En apoyo de la Sentencia, se estableció un equipo de proyecto de datos dentro de la QAU, que ha estado colaborando y trabajando con el Supervisor desde el inicio del Programa de Supervisión. Como ocurre con la mayoría de los organismos de aplicación de la ley, los datos del BPD provienen de diversas fuentes, los administran diferentes propietarios y se utilizan para diversos fines. Por ejemplo, las unidades individuales son propietarias de algunos procesos de datos, incluido el sistema de notificación del uso de la Fuerza Canina, pero la QAU no gestiona los IA ni el sistema de notificación de quejas.

El acceso a los datos al final del Primer Año fue un impedimento para la evaluación informativa. Por lo tanto, en el Primer Año, el Supervisor buscó establecer una comprensión básica de la definición y la recopilación de datos e informes del Departamento sobre el uso de la fuerza y los IA. Específicamente, buscamos entender cómo se recopilan los datos y, en segundo lugar, definir el significado de los datos.

El acceso directo al sistema que aloja los IA y los datos de notificación de uso de la fuerza son necesarios para poder evaluar de forma independiente lo que informa el BPD y determinar la idoneidad de los procesos de recopilación. El Supervisor debe evaluar si los informes generados a través de la entrada del usuario final capturan y reportan los mismos datos que los que figuran en los datos reales sin procesar. También debe confirmar que los datos sean reportados por los oficiales que ingresan los informes según sea necesario. Este acceso se concedió a finales de noviembre de 2022. El Supervisor analizará los datos «sin procesar» y los comparará con los datos notificados para identificar la coherencia en la recopilación y la presentación de informes, y proporcionará un análisis de los datos reportados en 2022 sobre el uso de la fuerza y las quejas, o datos de IA.

Cómo se recopilan los datos

Los datos para informes del uso de la fuerza y las investigaciones de IA se recopilan mediante un sistema de software comercial. Los informes sobre el uso de la fuerza y las investigaciones de los IA se gestionan y conservan en una base de datos compartida, pero utilizan diferentes programas de entrada y controles de acceso. Por ejemplo, los supervisores de campo introducen los informes sobre el uso de la fuerza y el personal de IA introduce los informes de IA directamente en el sistema. A partir de estos informes se recopilan y analizan gran parte de los datos cuantitativos sobre el uso de la fuerza y las denuncias contra oficiales.

Informes sobre el uso de la fuerza

Cuando los oficiales usan la fuerza, primero llaman al supervisor de turno al lugar de los hechos para que investigue. El supervisor de turno redacta y completa el informe inicial sobre el uso de la fuerza a partir de la información proporcionada por el oficial. Los oficiales también registran sus acciones durante el incidente en el que se usó la fuerza en el campo narrativo del informe delictivo presentado sobre el incidente. Por ejemplo, un oficial responde a un robo y usa la fuerza para detener a la persona involucrada. Luego, el oficial informaría el uso de la fuerza al supervisor de turno y este documentaría esta información en el reporte formal sobre el uso de la fuerza, mientras que el oficial registraría sus acciones de uso de la fuerza en la narración del informe de robo.



La política actual del BPD sobre el uso de la fuerza no dice nada sobre los plazos de los requisitos de presentación de informes. Los oficiales deben «informar de manera rápida, completa y precisa los incidentes de uso de la fuerza» de conformidad con la Política 300.6 del BPD. Sin embargo, los plazos específicos para presentar el informe a lo largo de la cadena no están documentados en la política sobre el uso de la fuerza, la Política 300 del BPD. Se informó al Supervisor sobre el proceso de revisión por parte de los supervisores de primera línea y la presentación del informe de la investigación sobre el uso de la fuerza dentro de las dos semanas posteriores al incidente para su revisión y aprobación en la cadena de mando. Una vez finalizadas las revisiones de la cadena de mando, el uso de la fuerza se envía a la QAU. Este proceso no se registra formalmente en las políticas de presentación de informes compartidas con el Supervisor y existen algunas inconsistencias en cuanto a la notificación de uso de la fuerza.

El analista de la QAU revisa los informes para asegurarse de que toda la información requerida haya sido registrada en el informe de supervisión sobre el uso de la fuerza. La QAU proporciona los datos oficiales del Departamento, pero hay un retraso significativo entre el análisis y la publicación de los datos sobre el uso de la fuerza por el BPD. Por ejemplo, el Equipo solicitó datos y se le informó que tardarían 45 días en completarse. Este retraso se debe tanto a la política, que aparentemente proporciona intervalos ampliados para informar el uso de la fuerza, como a los procesos de gestión de calidad utilizados por el BPD para validar e informar los datos.

El analista de la QAU utiliza una hoja de trabajo de selección para registrar otros puntos de datos que no están incluidos en el sistema de informes sobre el uso de la fuerza para finalizar su registro de datos y presentación de informes. El acceso del Supervisor a los datos sin procesar reales es importante debido a las consultas de datos que involucran a varias fuentes para generar informes sobre el uso de la fuerza por parte del BPD. Este proceso no es exclusivo del BPD, ya que es del conocimiento del Supervisor que otros organismos de aplicación de la ley emplean estrategias similares para recopilar elementos de datos adicionales que el sistema de informes sobre el uso de la fuerza no registra.

*Incidentes de uso de la fuerza*¹⁹

Un incidente de uso de la fuerza surge cuando un oficial del BPD emplea la fuerza contra un miembro del público. Un solo incidente de uso de la fuerza denunciado puede incluir a varios oficiales. Por ejemplo, si se requiere que dos oficiales usen la fuerza para efectuar un arresto, esto se informa como un solo incidente. Dentro de cada incidente, puede haber múltiples casos de aplicación de la fuerza. Por ejemplo, un oficial puede golpear a una persona y luego tirarla al suelo para proceder a la detención, lo que resulta en un incidente denunciado, un oficial y dos aplicaciones de la fuerza: el golpe con el puño y el derribo.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de junio de 2022, el BPD informó 251 incidentes de uso de la fuerza. Dentro de estos 251 incidentes, el BPD informó 1477 aplicaciones de la fuerza (los distintos tipos de fuerza que se produjeron por incidente). Los datos de este período identificaron 19 opciones de fuerza, o tipos de fuerza, utilizados por los oficiales. Estos datos se obtienen de los informes de los oficiales sobre sus acciones específicas sobre el uso de la fuerza y son la base de los informes anuales sobre uso de la fuerza del BPD desarrollados por la QAU.

Frecuencia

Los oficiales del BPD son los que utilizan el «Nivel 1 o fuerza de control» y el «Nivel 2 o fuerza intermedia» con mayor frecuencia. Siete opciones de fuerza por debajo de estos niveles representan

¹⁹ Datos recibidos de la entrega de la QAU publicados el 19 de septiembre de 2022 con el título «Updated Use of Force 9/19/22».



el 90.86 % de todas las aplicaciones de la fuerza. Por orden de frecuencia, las sujeciones de control, que son una opción de fuerza de nivel 1, representaron 463 aplicaciones de la fuerza notificadas, o el 31.35 % de todas las aplicaciones. El peso corporal, también una opción de fuerza de nivel 1, representó 390 aplicaciones de la fuerza notificadas, o el 26.40 % de todas las aplicaciones. Los derribos, que también son una opción de uso de la fuerza de nivel 1, representan 135 opciones reportadas, o el 9.14 % de todas las aplicaciones. En conjunto, estas tres opciones de fuerza declaradas representan el 66.89 % de todas las opciones de fuerza informadas.

Las opciones de «nivel 2 o fuerza intermedia» representaron el 23.97 % de todas las aplicaciones de fuerza por parte de oficiales del BPD. El BPD informó 181 golpes de puño, lo que representó el 12.25 % de todas las aplicaciones. Para las CEW de nivel 2, el BPD informó de 105 aplicaciones de fuerza notificadas, o el 7.11 % de todas las aplicaciones. Sin embargo, el 2.27 % adicional de las aplicaciones de fuerza denunciadas incluían CEW «sólo para mostrarlas», lo que significa que el dispositivo no estaba activado sino que solo se mostraba. El seguimiento de estos datos es una práctica emergente en el BPD y el Supervisor señala que es un paso importante para brindar transparencia en torno al uso de las CEW por parte de los oficiales del BPD.²⁰ El BPD informó 36 aplicaciones de fuerza de nivel 2 con perros, o el 2.44 % de todas las aplicaciones de la fuerza. Por último, el BPD informó 32 golpes de rodilla como aplicaciones de fuerza, o el 2.17 % de todas las aplicaciones de la fuerza.

Nuestra revisión inicial de los datos del BPD identificó que el uso de la fuerza se usa de manera desproporcionada contra ciertas poblaciones. Estos datos requieren mayor revisión y análisis. Sin embargo, las personas negras tienen una representación 3.88 veces superior (el 28.77 % de la fuerza en una estimación del 7.4 % de la población) en el uso de la fuerza en relación con su proporción en la población de Bakersfield. Las personas asiáticas y blancas están tienen una representación inferior en el número del uso de la fuerza en relación con su presencia en la población. Los residentes hispanos/latinos tienen aproximadamente una representación igual (1.03 veces su presencia en la población).

Preocupaciones sobre datos

Definir los datos permite realizar un análisis exhaustivo. Garantizar la precisión de los datos sobre el uso de la fuerza al encargar a la QAU que estandarice los datos y mejore y aborde las limitaciones de los datos refleja el compromiso del BPD para la precisión de los informes. Sin embargo, el Supervisor no pudo evaluar directamente las diversas definiciones y fuentes de datos a lo largo del Primer Año y sigue buscando la confirmación sobre cómo y dónde se recopilan e informan los datos en el BPD. Por ejemplo, con los datos sobre CEW mencionados antes, ¿el registro de «mostrar» significa que se apuntó a una persona o solo que el dispositivo se retiró de su soporte? También es preocupante el esfuerzo invertido por los analistas de la QAU para desarrollar e informar los incidentes de uso de la fuerza. La QAU identifica que, en promedio, aproximadamente el 10 % de los informes enviados se devuelven por falta de datos. Esta tasa de devolución es preocupante, dado el nivel de revisión interna del canal de mando que debería realizarse después de la presentación inicial del informe sobre el uso de la fuerza.

En nuestra revisión de los datos sobre el uso de la fuerza presentados del 1 de enero al 30 de junio de 2022, observamos que en varios casos faltaban algunos campos de datos, incluido el número de placa del oficial y el nombre de la persona contra la que el oficial utilizó la fuerza. El BPD ha respondido a las preguntas del Equipo y ha explicado posteriormente por qué es probable que

²⁰ El Supervisor trabajará con el BPD para alinear y confirmar los informes sobre CEW en 2023. Por ejemplo, hay dos categorías declaradas para CEW, una categoría de nivel 2, como se informó anteriormente, y una categoría de nivel 1, solo para mostrarlas.



existan estas lagunas. Sin embargo, estos ejemplos destacan la necesidad de incluir definiciones coherentes y precisas al reportar los datos del BPD. A medida que sigamos desarrollando nuestras consultas y nuestro marco de trabajo para el análisis de datos y la presentación de informes en el Segundo año y posteriormente, seguiremos trabajando directamente con el BPD para abordar los problemas de datos y proporcionar una validación independiente de los datos informados por el BPD sobre el uso de la fuerza.

Armas de energía dirigida

El Supervisor señaló problemas con los conjuntos de datos sobre CEW. Los registros iniciales compartidos con el Supervisor correspondían a las activaciones de CEW por parte de oficiales del BPD en 2021, cuando se identificaron 142 activaciones registradas. En los datos proporcionados, faltaban muchos datos sobre los cartuchos utilizados y el número y el tipo de ciclos utilizados por el oficial que los implementó. Faltó información sobre el tipo de resistencia y la lesión sufrida por la persona contra la que se utilizó la CEW. También hubo datos que identificaron que la CEW se utilizó para superar la resistencia pasiva contra nueve personas. Presentamos nuestras inquietudes al BPD y el Departamento ha estado trabajando para definir los datos y evaluar si es necesario tomar medidas correctivas, ya sea al informar o al analizar los datos. Según el plan de trabajo del Segundo Año, el Supervisor seguirá trabajando con el BPD para garantizar que se dé prioridad a la presentación de informes, la recopilación de datos y el análisis sobre CEW.

Datos sobre la Fuerza Canina

Los datos sobre el uso de la Fuerza Canina no se proporcionaron al Equipo porque el BPD está esperando una solicitud formal para que el Supervisor tenga acceso a estos datos. La QAU recibe informes sobre el uso de la Fuerza Canina, sin embargo, la base de datos canina también contiene una gama adicional de datos relacionados con el manejo y el uso de perros. El Departamento declara que proporcionará acceso al Supervisor una vez que reciba la solicitud formal. Los informes posteriores del Supervisor incluirán el análisis de esta información como parte del análisis general del uso de la fuerza.

Datos de investigaciones sobre Asuntos Internos

El Supervisor solo ha podido acceder recientemente a los registros de la base de datos de IA. A finales de julio de 2022, el BPD compartió datos de enero a junio de 2022. Estos datos no son tan claros como los datos sobre el uso de la fuerza gestionados por la QAU. Además, el Supervisor descubrió que el sistema de IA se enfoca más en la presentación de informes y la gestión de las investigaciones que en la recopilación de datos, lo que contribuye a las lagunas en los datos. Recientemente, el departamento de IA ha empezado a examinar sistemáticamente los datos para respaldar mejor la presentación de datos consolidados, a fin de incluir los tipos de quejas, los datos demográficos y el período en el que las investigaciones están en revisión. Este es un buen comienzo que se ampliará en el Segundo Año y será un tema central para el Supervisor.

Nuestra evaluación inicial de estos datos indica que se requiere más trabajo por parte del BPD para definir y recopilar datos válidos antes de que el Supervisor pueda confirmar la exactitud de los informes sobre los datos de las quejas. Se observó que faltaba información básica, incluida información sobre el miembro acusado del BPD y el tipo de denuncia. El BPD identificó que si faltan nombres, puede tratarse de un oficial desconocido. Sin embargo, la identificación y la actualización posteriores son importantes para el progreso de las investigaciones.

Los datos también identificaron investigaciones que tardaron más de un año o que corrían el riesgo de superar este período. Esto es importante porque, según la ley de California, los organismos de



aplicación de la ley deben llegar a una conclusión de la investigación dentro de este plazo o la investigación no podrá continuar, a menos que se trate de una investigación penal. Además, había categorías duplicadas de denuncias y denuncias de naturaleza similar. Esto dificulta la comprensión y el análisis de los comportamientos que dan lugar a las denuncias. Hemos colaborado con el BPD en relación con estas cuestiones. Algunos de los problemas identificados se debieron a protocolos internos que no están completamente definidos. Por ejemplo, algunos casos en los que faltaba información parecían haberse abierto por error. El Equipo está trabajando con el personal de IA y con los analistas de IA y de la QAU para desarrollar un diccionario de datos que defina los distintos campos y valores, de modo que en el futuro los datos puedan ingresarse y analizarse en un formato más sistemático.

Análisis de datos de quejas sobre el BPD²¹

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de junio de 2022, en los datos del BPD proporcionados se identificaron 74 quejas recibidas en IA que se clasificaron como «casos». Estas denuncias dieron lugar a 483 acusaciones distintas. Este desglose de una queja y las acusaciones posteriores es coherente con las prácticas de otros organismos de aplicación de la ley. Por ejemplo, una persona puede presentar una queja de que una oficial le pidió que se detuviera sin motivo alguno. La revisión de esta denuncia podría identificar que la oficial no activó su cámara corporal, no informó de la localización de la parada a la central, fue grosera e incurrió en discriminación racial. Esta queja ahora tiene cuatro acusaciones.

La mayoría de las denuncias recibidas fueron por falta de cortesía, lo que representó el 24 % de todas las denuncias. La segunda categoría más importante de quejas fue la falta de profesionalismo, que representó el 20 % de todas las denuncias. El Supervisor señala que las definiciones de las denuncias del BPD no son suficientemente claras, por lo que puede haber diversos comportamientos incluidos en estas categorías de denuncias. Las denuncias por uso de la fuerza representan el 13 % de todas las infracciones y las denuncias por prejuicios representan el 6 % de las infracciones registradas. A medida que el BPD desarrolle un mejor sistema de clasificación, la información describirá con mayor claridad los comportamientos de los oficiales que generan quejas. El Supervisor cree que el trabajo que se está realizando actualmente, con el apoyo de la QAU, ayudará a fomentar una mayor transparencia y una mejor comprensión por parte del público sobre el sistema de quejas del BPD.

Compromiso laboral adicional durante el Primer Año

El BPD estableció un líder de proyecto para cada una de las líneas de trabajo identificadas en el plan de trabajo del Supervisor para el Primer Año. El Supervisor se contactó con cada uno de los líderes para evaluar el estado y lo que se necesitaría para implementar los párrafos que se les asignaron. El plan de trabajo del Primer Año era ambicioso y abarcaba muchas de las áreas estratégicas de la reforma. A medida que avanzó el año, aumentó la coordinación necesaria entre los expertos del BPD para las políticas, la capacitación y la práctica de campo, particularmente en lo que respecta al uso de la fuerza. Fueron frecuentes los debates sobre qué era la práctica de campo y cómo se definiría en la política. Básicamente, el BPD fusionó sus equipos de proyecto de uso de la fuerza a fin de facilitar las discusiones con el Supervisor. El Supervisor participó en todas las líneas de trabajo y la cuestión de la alineación de la práctica y las políticas fue un enfoque común, ya que las prácticas del BPD, si bien son conocidas en general por las personas que participan en el trabajo, no siempre se plasman por escrito. El BPD es consciente de este problema y es un área que ha priorizado para mejora.

²¹ Datos recibidos de la entrega de la QAU publicados el 26/10/2022 y con el título «164 Internal Affairs Data October 25 Refresh_Completed Date Year 2022» y «164 Internal Affairs Data_October 25 Refresh_REC date 01.01.21_09.30.22».



Acceso lingüístico

El Departamento designó a su coordinador de acceso lingüístico. Dada la necesidad de coordinar ciertas prácticas con el CAP, esta línea de trabajo no ha avanzado significativamente en el Primer Año. Una vez que se forme el CAP, habrá más trabajo para avanzar en el Segundo Año en virtud de la Sentencia.

Prácticas de personal: reclutamiento, contratación y ascensos

Los Párrafos 106 a 124 de la Sentencia abordan las prácticas de personal del BPD para incluir los ascensos y la contratación. El BPD estableció un líder de proyecto para esta línea de trabajo al principio del proceso. El Supervisor se enteró de que los plazos establecidos en virtud de la Sentencia no tenían en cuenta el trabajo necesario para abordar las cuestiones de la negociación colectiva ni para actualizar las prácticas actuales de Recursos Humanos. Una vez que se establecieron las medidas de cumplimiento, el BPD se dio cuenta de que era necesario trabajar más para lograr el FEC en relación con los párrafos del Primer Año de esta línea de trabajo. El líder del proyecto presentó un plan de trabajo en el que se describían las prioridades, las tareas y el calendario del trabajo necesario para lograr el FEC. El Supervisor ha revisado este plan y servirá de base para el plan de trabajo y las metas del BPD para el Segundo Año.

El Párrafo 124 exigía que el Concejo Municipal presentara una propuesta legislativa que permitiera a candidatos externos postularse para el puesto de Jefe de Policía. Actualmente, el Jefe del BPD debe provenir de las filas del Departamento. El Estatuto L²² figuró en la boleta de las votaciones que se celebraron en Bakersfield el 8 de noviembre de 2022. Si bien este párrafo no se ha presentado para su revisión para el FEC, el Supervisor está consciente del progreso en el trabajo con respecto a este Párrafo. La votación final fue reñida y la propuesta legislativa se aprobó con el 52.03 % de los votos.

Reuniones con el Supervisor

El Supervisor sostuvo reuniones rutinarias con el Coordinador de Cumplimiento. Se establecieron reuniones bimensuales con los Subjefes. El Párrafo 202 exigía reuniones cada dos meses a las que asistieran el CALDOJ y el Jefe, así como los demás líderes del BPD y el Procurador Municipal. Estas reuniones se utilizaron para resolver los problemas a medida que surgieran y el BPD dio respuesta a y atendió las solicitudes del Supervisor.

Encuesta

La Sentencia exige una encuesta de la comunidad, que incluya a las personas que hayan sido detenidas, tal como se describe en los Párrafos 133 a 136. Se completó la encuesta de la comunidad; sin embargo, dos componentes adicionales (los oficiales del BPD y quienes fueron arrestados por el BPD) siguen pendientes. El Supervisor contrató a un equipo de encuestas profesional que estructuró la encuesta y su enfoque. El estado y la metodología de la encuesta se analizan en el Apéndice D.

La encuesta de la comunidad se basó en una serie de perspectivas, incluidas las obtenidas en varias reuniones comunitarias convocadas por el Supervisor en la primavera de 2022 para adaptarse al alcance de las preocupaciones expresadas por los residentes en estos foros. Las fuentes adicionales incluyeron oficiales de diferentes rangos del Departamento, funcionarios responsables de los programas de seguridad comunitaria de la oficina del Administrador Municipal y representantes del Departamento de Justicia de California. La encuesta se realizó a 1000 personas, 500 de las cuales fueron contactadas por teléfono y otras 500 fueron entrevistadas en persona.

²² <https://www.turnto23.com/news/election-2022/what-is-measure-l>



La encuesta se enfocó en las variaciones en las seis zonas policiales (las Zonas) de Bakersfield: Central, Colina, Metropolitana, Norte, Sur y Valle. No es de extrañar que los datos de la encuesta sugieran que puede haber efectos geográficos en función de los lugares donde viven las personas, las instituciones que tienen a su disposición y la participación que tienen con otros residentes, lo que puede tener consecuencias en la percepción de la delincuencia y de la policía. En general, los encuestados de la Zona Norte tuvieron una percepción más favorable de los servicios policiales y la seguridad que los de las zonas Metropolitana o del Valle. En general, los encuestados identificaron que las personas sin vivienda y el vandalismo en edificios o automóviles eran los problemas más graves en Bakersfield. Sin embargo, en las Zonas Norte y del Valle, las personas que venden drogas fueron una preocupación cada vez mayor y la preocupación por el exceso de velocidad era más apremiante que las personas sin vivienda.

La mayoría de los encuestados expresaron impresiones favorables sobre el trabajo que está realizando la policía en Bakersfield. Entre los residentes latinos encuestados hubo un poco más de probabilidades de que dijeran que la policía estaba haciendo un trabajo excelente, en comparación con los encuestados blancos o negros. Los encuestados que declararon residir en las Zonas Metropolitana o del Valle tenían una impresión menos favorable de la policía, al igual que los que se negaron a proporcionar datos sobre su zona. El sentimiento intensamente negativo fue más alto en la Zona Policial del Valle y el 6 % de los encuestados dijo que el servicio de la policía era «muy malo». Casi una cuarta parte de los encuestados dijeron que confían en que el Departamento de Policía de Bakersfield hace lo correcto «casi siempre». Los encuestados hispanos expresaron niveles de confianza más altos que los residentes blancos y casi el doble de confianza que los encuestados negros.

Los encuestados negros tenían un fuerte sentimiento negativo con respecto a que los pararan en la calle y a si los oficiales del BPD los escuchaban o les explicaban por qué los paraban. Ninguno de los residentes negros que dijo haber sido parado en la calle pensaba que la policía «había sido amable», en comparación con el 50 % de los encuestados blancos y el 75 % de los encuestados hispanos. Sin embargo, las impresiones sobre el grado en que la policía «mostró respeto» y «fue profesional» fueron más equitativas en los tres grupos, especialmente cuando los residentes habían pedido ayuda. Las paradas y los registros a las personas forman parte de los requisitos de la reforma de la Sentencia y se examinarán como parte del plan de trabajo del Segundo Año.

Un resultado positivo de la encuesta es que casi una cuarta parte de los residentes creen que la policía de Bakersfield ha mejorado en los últimos años y casi la mitad creen que la ciudad va en la dirección correcta, lo que sugiere que hay esperanza y confianza en el futuro. La mayoría de los residentes eligieron «respeto» cuando se les pidió que seleccionaran su máxima prioridad entre cuatro opciones: reducir el uso de la fuerza, reducir la delincuencia en su comunidad, garantizar que la policía trate a todas las personas con respeto y garantizar que la policía escuche a la comunidad. Esta es un área en la que el plan de trabajo del Supervisor para el Segundo Año puede ayudar a que el BPD se enfoque.

Trabajo previsto para el próximo período de informes

De cara al futuro

El equipo seguirá trabajando con el BPD, específicamente con las unidades de la QAU y de IA, para mejorar la recopilación y la presentación de datos. Los analistas han apoyado plenamente este enfoque y han reconocido que permitirá al Departamento y al Supervisor tomar decisiones informadas con respecto a las acciones de los oficiales del BPD. También le permitirá al Supervisor



confiar en la validez de los datos al identificar tendencias, problemas y mejoras en el marco de la Sentencia. Hemos ofrecido orientación y perspectivas sobre el tipo de datos que deberán recopilarse para mejorar la capacidad de gestionar el uso de la fuerza y las investigaciones internas. Y lo que es igual de importante, hemos brindado orientación sobre los tipos de informes que el Departamento podría considerar generar para aumentar la transparencia y la responsabilidad ante la comunidad. El plan de trabajo del Segundo Año incluirá evaluaciones rutinarias sobre la validez de los datos y los informes que el Departamento está elaborando para las partes interesadas internas y externas.

Consideraciones para el futuro

El Supervisor cree que el Primer Año fue desafiante pero fundamental para el BPD. El plan de trabajo del Supervisor para el Segundo Año se completará a principios de 2023 y se publicará en el sitio web del Supervisor una vez que las Partes involucradas en la Sentencia lo revisen y el CALDOJ lo apruebe. En retrospectiva, y mirando hacia el futuro, el BPD tiene mucho que recorrer en los próximos años. Si bien el trabajo medible en el Primer Año fue limitado, gran parte del trabajo se enfocó en establecer el marco de trabajo del proceso que medirá el desempeño y el cumplimiento en los próximos años.

El BPD estuvo de acuerdo con el plan de trabajo del Primer Año, pero no presentó ningún Párrafo de la Sentencia del Primer Año para su revisión en cuanto al FEC. Si bien se ha realizado una labor sustancial en relación con las políticas sobre el uso de la fuerza, estas no se han promulgado, lo que significa que los oficiales siguen actuando según las políticas vigentes al momento de dictarse la Sentencia. Las revisiones sobre el uso de la fuerza tienen un enfoque limitado en la reducción de la tensión, la proporcionalidad y, lo que es más importante, la necesidad. Los miembros de la comunidad siguen denunciando que la fuerza no es proporcional y que los oficiales son abusivos y despectivos. Estos requisitos del plan de trabajo del Primer Año ahora se incluirán en el Segundo Año. En el Segundo Año, el Supervisor establecerá plazos específicos para el cumplimiento de las tareas del Primer Año, además del progreso futuro que se requerirá en el Segundo Año.

La gestión de la reforma, incluida la presentación de informes, el seguimiento y la colaboración con el Supervisor, requiere un plazo específico. El Departamento designó al Coordinador de Cumplimiento y estableció la QAU y le asignó la gestión de datos. Estableció un programa integral de gestión de proyectos y asignó al personal interno la elaboración de políticas y otros asuntos relacionados con la Sentencia. Dado el tiempo de espera que tenía el BPD antes de que se nombrara un Supervisor, el Departamento consideró que había realizado una parte importante del trabajo que exigiría la Sentencia. Sin embargo, cuando se establecieron las medidas de cumplimiento, el Departamento reconoció el esfuerzo que se requeriría para demostrar el FEC en virtud de la Sentencia. La reforma exigida por la Sentencia es importante y el trabajo asignado a los miembros de la organización es un trabajo adicional encomendado a recursos que ya tienen tareas asignadas. A medida que el Departamento avanzaba en el Primer Año, el desafío de cumplir con los Párrafos de la Sentencia del Primer Año se hizo evidente para el BPD. El Supervisor señala que el BPD ha trasladado algunos recursos a la QAU para apoyar los planes de gestión del proyecto. El Supervisor anticipa que el BPD realizará las inversiones adecuadas en recursos adicionales para ayudar al propio Departamento a tener éxito en sus esfuerzos de reforma en el Segundo Año.

El Supervisor señala que, a medida que avance el trabajo sobre las políticas, aumentarán las necesidades de capacitación de sus miembros. Los debates celebrados hasta ahora no han identificado ningún plan estratégico de capacitación para los cambios de políticas la reforma y otras acciones. El Supervisor señala que el BPD sí impartió la capacitación requerida según el Párrafo 188. Si bien no se presentó para la revisión del FEC, la revisión inicial y las discusiones identifican que se



está desarrollando un plan de capacitación bien pensado. Sin embargo, la profundidad y la amplitud de la capacitación necesarias para cumplir con la Sentencia requieren que el Departamento se enfoque en desarrollar una estrategia de capacitación adecuada a sus necesidades para todas las áreas estratégicas de la Sentencia.

El trabajo futuro del BPD es más matizado y fundamental para que el Departamento logre cumplir con la Sentencia. Cambiar la cultura del BPD para que sea más abierto y tenga mayor participación con la comunidad será la base de su éxito futuro en el logro de los objetivos de la reforma. Si bien este cambio se está produciendo en algunos sectores del Departamento, el BPD tendrá que desarrollar e implementar su estrategia de policía comunitaria para que la organización rinda cuentas ante un verdadero plan de servicio enfocado en la comunidad.

Requisitos de cumplimiento

El Párrafo 193 estipula que el Supervisor realice una evaluación exhaustiva un año después de la Fecha de Entrada en Vigor para determinar si se cumplió lo siguiente y en qué medida: (1) se han logrado los resultados previstos en el Acuerdo, y (2) es necesaria cualquier modificación a la Sentencia para un logro continuo tomando en cuenta cambios en las circunstancias o efectos imprevistos (o falta de efecto) de algún requisito. Una preocupación que cabe destacar es que, si bien el Supervisor debe presentar su plan de trabajo, no hay ningún requisito de que el BPD presente su propio plan. Como resultado de ello, es posible que el plan de trabajo del Supervisor no esté conectado con las metas directas del BPD para el año. En el Primer Año, el BPD compartió y aceptó los objetivos del plan de trabajo. La intención del Supervisor es seguir obteniendo este compromiso anualmente. El Párrafo 193 establece que el BPD tiene la opción de retrasar la evaluación un año después de la fecha de entrada en vigor. Dado el limitado progreso medible en el Primer Año, el Supervisor determinó que esta evaluación era prematura. La evaluación formará parte del informe del Supervisor del Tercer Trimestre (Q3) de 2023.



Apéndices