



Información para la comunidad

Análisis de las políticas, los procedimientos y la capacitación del CPD

16 de junio de 2020





Descripción general

Introducción

El Departamento de Policía de la Ciudad de Chaska (Chaska Police Department, CPD) reconoce la importancia vital de la confianza entre la comunidad y el departamento de policía, que sirve de base para la legitimidad y autoridad de las fuerzas del orden. Valoramos las alianzas, la comunicación y los esfuerzos de colaboración con cada miembro de nuestra comunidad para promover nuestra misión de seguridad pública.

El lunes 25 de mayo de 2020, trágicamente, la vida de George Floyd acabó de una manera horrible. Desde ese momento, se reactivó una conversación a nivel nacional acerca de la policía, centrada específicamente en las operaciones, la capacitación y las políticas policiales, y otros temas relacionados. En esta conversación se ha pedido una reforma sustancial de la policía y se ha enfatizado la necesidad de un análisis detallado de la capacitación y los procedimientos policiales.

Hoy es más importante que nunca que los organismos policiales estén en contacto con sus comunidades y trabajen en colaboración para revisar las políticas y los procedimientos existentes. El Departamento de Policía de Chaska continúa adoptando una comunicación efectiva y alianzas de trabajo con todas las personas de nuestra comunidad. Espero que la información para la comunidad y el análisis que contiene este informe reiteren nuestro compromiso de trabajar junto con nuestra comunidad e identificar formas de mejorar los servicios de seguridad pública en nuestra comunidad, fortaleciendo a la vez las alianzas existentes.

Objetivo

En este informe se incluye un análisis detallado de procedimientos, políticas y capacitaciones departamentales seleccionados. El análisis se centra en las siguientes áreas:

- ✓ Política y capacitación sobre el uso de la fuerza
- ✓ Política y procedimientos sobre cámaras corporales (BWC)
- ✓ Política y procedimientos sobre quejas ciudadanas
- ✓ Política y procedimientos sobre las prácticas policiales imparciales
- ✓ Política sobre el reglamento de conducta de la Policía de Chaska

Para cada área de política analizada, se incluirá una sinopsis de la política actual, junto con sus fortalezas destacadas. También se identificarán áreas susceptibles de cambio en cada política

existente. Se incluirán anexos para permitir el examen de cada política del CPD mencionada en comparación con las políticas modelo vigentes de la junta de Normas y Capacitación para Oficiales de Paz (Peace Officer Standards and Training, POST) de Minnesota, cuando corresponda.

Resumen del proceso:

Este informe y el consiguiente proceso de retroalimentación de la comunidad es el primer paso en nuestro compromiso de trabajar con todas las personas de nuestra ciudad para responder a las preocupaciones y mejorar su comprensión de nuestras operaciones actuales. Este primer paso será parte de un esfuerzo más amplio que incluye:

- ✓ **Análisis de las políticas y operaciones actuales**
 - internamente
 - comentarios y participación de la comunidad
 - debate y análisis a nivel estatal
- ✓ **Identificación de áreas de cambio**
 - internamente
 - con base en comentarios de la comunidad
 - análisis de recursos
 - mandatos legislativos o de la junta de POST
- ✓ **Implementación de cambios**
 - políticas y procedimientos
 - recursos y capacitación del personal
 - actualizaciones para la comunidad
- ✓ **Análisis continuo y alianzas comunitarias**

Cronología inmediata

- ✓ **Martes 16 de junio de 2020: publicación del documento de Información para la comunidad.**
- ✓ **Después del 16 de junio de 2020: la ciudad comenzará a recibir comentarios por escrito de la comunidad.**
- ✓ **Miércoles 24 de junio de 2020: conversación comunitaria de Chaska.**
- ✓ **Fecha por determinar: conversación comunitaria de Chaska por Internet.**
- ✓ **Revisión de comentarios y continuación del análisis.**
- ✓ **Otros eventos y actualizaciones por determinar.**



Misión y valores del CPD

Los miembros del Departamento de Policía de Chaska estamos orgullosos de servir a nuestra comunidad. Estamos comprometidos con la generación de confianza pública a través de alianzas y programas comunitarios, un alto nivel de profesionalismo y un énfasis en el servicio al cliente.

Entendemos que desempeñamos un papel crucial en la promoción de una comunidad en la que todas las personas se sientan bienvenidas y seguras. Estamos dedicados a proporcionar servicios de seguridad pública de calidad a todas las personas que viven, trabajan o visitan nuestra ciudad.

Nuestras declaraciones de misión y visión sirven como estándares que nos orientan en la formulación de nuestros modelos de toma de decisiones y de servicio. Nuestros valores centrales establecen pilares organizacionales para la conducta del personal en todas las áreas de responsabilidad.

Declaración de la misión:

Servir. Proteger.

Declaración de la visión:

El Departamento de Policía de Chaska *sirve* a la comunidad a través del desarrollo de relaciones y alianzas. Nuestro personal está dedicado a una práctica policial orientada a los problemas que ayuda a crear soluciones basadas en la comunidad. *Protegemos* la vida y la propiedad y mejoramos la seguridad y la calidad de vida de todos en la comunidad.

Valores fundamentales

- ✓ **Respeto:** sentimos un profundo aprecio por la vida. Tratamos a todas las personas con dignidad y respeto y desempeñamos nuestras funciones de manera justa e imparcial. Los miembros del departamento tratamos al público y a nuestros compañeros con cortesía y profesionalismo. Es nuestro deber ganar la confianza del público mediante la congruencia en nuestras acciones y palabras.
- ✓ **Capacidad de respuesta:** como organización, estamos comprometidos a satisfacer las necesidades de nuestra comunidad. Reconocemos que cada miembro de nuestra comunidad puede tener necesidades, valores y perspectivas diferentes. Generamos confianza pública a través de las formas en que escuchamos, apoyamos y nos relacionamos con aquellos a los que servimos.

- ✓ **Profesionalismo:** el personal del departamento se rige por los más altos estándares profesionales. Utilizamos las mejores prácticas de aplicación de la ley para desempeñar nuestras funciones con integridad y compasión. Toda la capacitación, los procedimientos y las normas del departamento reflejan nuestro compromiso de preservar la vida y la dignidad humana. Nos fijamos metas para ayudar al crecimiento de nuestra organización, como individuos y profesionales.
- ✓ **Liderazgo:** reconocemos y aceptamos nuestra responsabilidad de ser líderes, tanto dentro de la comunidad como entre nuestros pares. Somos responsables del desempeño, la reputación y la moral del departamento. Nos esforzamos por servir al público de maneras que generen respeto mutuo y comprensión entre nuestro departamento y la comunidad.



Política del CPD: uso de la fuerza

Introducción

Todas las agencias de policía en el estado de Minnesota deben tener una política sobre el uso de la fuerza. El objetivo de estas políticas es guiar las expectativas y la capacitación departamentales sobre el uso lícito de la fuerza y la justificación legal para el uso de la fuerza dentro de los Estatutos del Estado de Minnesota. (Véanse el anexo 1: Política del CPD y el anexo 2: Política modelo del estado).

Fortalezas de la política actual

- ✓ Se reconoce y respeta el valor y la integridad especial de cada vida humana.
- ✓ Los oficiales solo deben usar la fuerza que sea razonablemente necesaria para controlar un incidente de manera eficaz.
- ✓ No se permite, en ninguna circunstancia, que un oficial siga usando la fuerza (salvo la mera restricción física) contra un individuo que haya dejado de resistirse.
- ✓ Se reconoce que disparar contra vehículos en movimiento es inherentemente peligroso, incluso cuando se aplica fuerza letal.
- ✓ Existe un requisito de informe y revisión de todos los usos de la fuerza.
- ✓ Se establecen protocolos de investigación, ya sea internamente o por un organismo externo.

- ✓ El deber de intervenir está contenido en la Orden general 14: “el oficial que interviene cree, más allá de toda duda razonable, que no tomar medidas inmediatas tendría como resultado una injusticia manifiesta”.

Áreas susceptibles de cambio

- ✓ Prohibir específicamente todo tipo de llave de asfixia o restricción del cuello.
- ✓ Incorporar el vocabulario del “deber de intervenir” directamente en la Política sobre uso de la fuerza.
- ✓ Cambiar la redacción/reducir la ambigüedad sobre la revisión obligatoria del uso de la fuerza por el personal de supervisión/comando.

Información sobre la capacitación

El CPD mantiene una unidad de capacitación activa que capacita de manera exhaustiva y proactiva a los oficiales sobre el uso de la fuerza con arreglo a las directrices departamentales y estatales. Lo siguiente se aplica específicamente a la capacitación sobre el uso de la fuerza:

- ✓ Existen varias opciones menos letales dentro del CPD; entre ellas, los dispositivos Taser, PepperBall y BolaWrap. El CPD fue la primera agencia del estado que implementó el dispositivo BolaWrap.
- ✓ Las técnicas de apaciguamiento son una prioridad en la capacitación, con la expectativa de que se usen en el campo.
- ✓ La administración y los instructores de uso de la fuerza del CPD no instruyen ni permiten ningún tipo de llave de asfixia o restricción del cuello.
- ✓ Los instructores del CPD explican y utilizan activamente un espectro continuo del uso de la fuerza.

Continúa el análisis de los procedimientos de capacitación del departamento, que incluye capacitación adicional en prácticas de intervención en crisis, apaciguamiento y otros temas relacionados. El CPD sigue comprometido a evaluar continuamente los procedimientos actuales y cómo se pueden hacer mejoras siempre que sea posible.



Política del CPD: cámaras corporales

El Departamento de Policía de Chaska utiliza activamente las cámaras corporales (body worn cameras, BWC) y las implementa en el campo. El propósito principal de usar las BWC es registrar evidencia a partir de los encuentros entre ciudadanos y policías. El CPD tiene una política

obligatoria con respecto al uso de las BWC por los oficiales (véase el anexo 3), que se basa en gran medida en las disposiciones de política o reglamentarias recomendadas.

Fortalezas de la política actual

- ✓ Establece el programa de BWC y las pautas para su uso por los oficiales.
- ✓ Los supervisores tienen acceso a los videos de las BWC y los revisan.
- ✓ La función de “pregrabación” está habilitada y se establece en la política.
- ✓ La política garantiza la privacidad de datos con arreglo a las leyes y directrices estatales.
- ✓ Se realiza una auditoría externa bianual por mandato del estado.

Áreas susceptibles de cambio

- ✓ Redefinir el “contacto general con los ciudadanos” para eliminar la ambigüedad en el contexto de la grabación discrecional.
- ✓ Implementar el uso obligatorio para los agentes de seguridad escolar, en consulta con el distrito escolar.
- ✓ Revisar la discrecionalidad de los oficiales para grabar situaciones de “atención médica”.
- ✓ Considerar un proceso formal de revisión de videos/personal específico.



Política del CPD: quejas ciudadanas

Existe una política activa dentro del Departamento de Policía de Chaska que establece los procedimientos y protocolos para cuando se presenta una queja ciudadana ante la agencia (véase el anexo 4). Cualquier persona que desee presentar una queja contra un empleado de la agencia recibirá un formulario de queja ciudadana. En el caso de que un denunciante desee permanecer en el anonimato o se niegue a completar un formulario y la información se considere creíble, el jefe de policía puede actuar como denunciante. Después de recibir una queja, se inicia una investigación interna. El alcance y la naturaleza de esta investigación variarán según la naturaleza de la queja. Para los casos que requieran una investigación formal, se determinará con base en la naturaleza de la queja y los hechos conocidos disponibles si la investigación se realizará internamente o por una entidad externa. Algunos factores que pueden incidir en esta decisión son, entre otros, si la queja puede alegar que se cometieron actos delictivos, la naturaleza de las acusaciones y el rango y la posición de la persona acusada. Según los resultados de la investigación, una queja puede considerarse exonerada, no sustentada o sustentada. Con respecto a las quejas que dan lugar a una sanción disciplinaria formal, el jefe de policía elaborará un documento

escrito de Conclusiones de hecho y se tomarán las medidas necesarias, como se considere adecuado según la totalidad de las circunstancias.

Fortalezas de la política actual

- ✓ La política establece procedimientos claros para procesar y responder a las quejas.
- ✓ Hay un mecanismo establecido para permitir quejas interinstitucionales en ausencia de un denunciante externo.
- ✓ Las quejas deben manejarse de manera oportuna y justa.
- ✓ Se detalla la asignación de un investigador cuando corresponda, ya sea interna o externamente.
- ✓ Se siguen las normas y directrices del debido proceso para la presunta conducta indebida de los empleados.

Áreas susceptibles de cambio

- ✓ Reformular el “propósito” de la política para eliminar el prejuicio de que la queja se debe resolver a través de “medidas correctivas”.
- ✓ Publicar el formulario de queja ciudadana en línea para facilitar el acceso, junto con preguntas frecuentes y una explicación del procedimiento.
- ✓ Volver a redactar la política para incluir un sistema de clasificación de todos los formularios de queja recibidos, con los procedimientos correspondientes para investigar cada tipo de clasificación de queja.
- ✓ Aclarar los procedimientos para mantener actualizados a los denunciantes sobre la resolución de las quejas, respetando al mismo tiempo todos los requisitos de privacidad y debido proceso.
- ✓ Evaluar posibles cambios a nivel estatal en la presentación de quejas contra los oficiales e implementarlos según corresponda.
- ✓ Realizar una revisión interna de todas las quejas recibidas anualmente.

Quejas ciudadanas: información adicional

¿Cómo manejamos la disciplina en nuestra agencia?

En términos de la imposición de medidas disciplinarias, el proceso es genuinamente situacional, con base en la conducta indebida o problema que se enfrente. Si las inquietudes llegan al nivel de la conducta indebida o el delito, se sigue un proceso formal. Esto puede incluir una investigación interna, las debidas garantías procesales, la representación jurídica para los oficiales y una imposición de medidas disciplinarias una vez que se hayan obtenido los resultados de una investigación interna. Si es necesaria una investigación penal sobre la conducta de un oficial, el caso se entrega a otra agencia de aplicación de la ley, probablemente la

Oficina de Aprehensión Criminal (Bureau of Criminal Apprehension, BCA) de Minnesota. Se puede realizar una investigación interna por separado simultáneamente o una vez concluida la investigación penal; esto depende de la situación específica. Para infracciones de las políticas o acciones menos graves (como llegar tarde al trabajo, tener un accidente con la patrulla, etc.), se sigue un proceso menos formal centrado en el uso de medidas correctivas, asesoramiento o tutorías para evitar actos similares en el futuro.



Política del CPD: prácticas policiales imparciales

Nuestra agencia espera que sus miembros desempeñen sus funciones sin ningún tipo de prejuicio por motivos de raza, discapacidad, género, orientación sexual, religión o cualquier otra condición protegida. Se espera que los oficiales de policía de Chaska respeten y cumplan la expectativa constitucional de que todas las personas tengan la misma protección ante la ley. Nuestra agencia condena y prohíbe cualquier elaboración de perfiles raciales, étnicos o de otro tipo con la intención específica de limitar o violar los derechos constitucionales de una persona. (Véase el anexo 5).

Fortalezas de la política actual

- ✓ Se dedica una disposición específica a las prácticas policiales imparciales.
- ✓ Existe el requisito de registrar información sobre la raza cada que se tomen medidas de aplicación de la ley (exclusivamente con fines administrativos) para auditar o investigar las denuncias de elaboración de perfiles raciales.
- ✓ Se establece una política para dar atención y consideración específica a las personas con enfermedades mentales, discapacidades u algún otro tipo de impedimento.

Áreas susceptibles de cambio

- ✓ Separar las políticas para facilitar el acceso y la revisión.
- ✓ Solicitar comentarios de organizaciones e individuos de la comunidad para posibles modificaciones.

Prácticas policiales imparciales: información adicional

¿Usamos perfiles en Chaska?

La respuesta breve y concisa es “no”, lo que refleja las prácticas policiales modernas y las políticas impuestas a nivel estatal que

prohíben esos métodos. Además, la elaboración de perfiles por parte de los organismos encargados de hacer cumplir la ley es perjudicial para la colaboración y la proximidad entre la policía y la comunidad, que es un pilar de las prioridades del CPD. A nivel administrativo, también recopilamos datos sobre los encuentros que tienen los oficiales con el público en general, con base en su raza, durante la detención de vehículos y otras acciones policiales. Esto es útil cuando se revisa el desempeño del personal o las quejas que se reciban por inquietudes sobre la elaboración de perfiles en función de la raza.

¿Cómo evitamos que los oficiales incurran en la elaboración de perfiles?

Para garantizar que los oficiales no incurran en prácticas como la elaboración de perfiles, es importante tener en cuenta un enfoque multifacético. A un nivel fundamental, la cultura de la agencia es un factor importante que contribuye a la actividad de elaboración de perfiles dentro de una organización. La cultura del CPD no refleja estas prácticas en ningún nivel de la organización y el personal sigue dedicado a proveer servicios de seguridad pública justos, imparciales y orientados al cliente. Prestar atención específica antes de la contratación con respecto a los procesos de entrevista, los antecedentes de los empleados y la capacitación de campo también es un factor importante para garantizar que los candidatos correctos ingresen a nuestra organización. Es posible que haya algunos indicios previos en los antecedentes o en la evaluación psicológica que podrían apuntar a una mayor probabilidad de que un candidato incurra en estos comportamientos. Además, es importante tener en cuenta que la supervisión responsable, la capacitación y la revisión del desempeño de los oficiales también son fundamentales para garantizar que no se produzcan actos aislados de elaboración de perfiles. Nuestro personal de alto mando tiene como prioridad realizar esfuerzos exitosos y exhaustivos en cada una de estas áreas, y los lleva a cabo de forma continua.



Política del CPD: reglamento de conducta

El Departamento de Policía de Chaska se rige por una política interna de reglamento de conducta, que establece normas de conducta que son congruentes con los valores y la misión de la agencia y que se espera que cumplan sus miembros. Toda medida disciplinaria contra los oficiales que se tome a partir de la violación de esta política deberá ser investigada de conformidad con las leyes estatales y otros requisitos procedimentales. (Véase el anexo 6).

Resumen general del reglamento de conducta:

- ✓ Todos los oficiales encargados de hacer cumplir la ley deben ser plenamente conscientes de las responsabilidades éticas de su cargo y deben esforzarse constantemente para estar a la altura de los estándares más elevados de la policía profesional.
- ✓ Un oficial de policía deberá desempeñar todas sus funciones de manera imparcial, sin favoritismo o mala voluntad y sin tener en cuenta el estatus, el sexo, la raza, la religión, las aspiraciones o las creencias políticas. Todos los ciudadanos serán tratados por igual con cortesía, consideración y dignidad.
- ✓ Un oficial de policía nunca empleará fuerza o violencia innecesarias y, en el cumplimiento de su deber, solo usará la fuerza que sea razonable en toda circunstancia.
- ✓ La fuerza debe usarse solo con la máxima moderación y solo después de que la discusión, la negociación y la persuasión hayan resultado inadecuadas o ineficaces. Si bien es cierto que el uso de la fuerza es inevitable en algunas ocasiones, todo oficial de policía se abstendrá de infligir dolor o sufrimiento innecesarios y nunca someterá a persona alguna a tratos crueles, degradantes o inhumanos.
- ✓ Los oficiales no deben maltratar a las personas que están bajo custodia. Los oficiales deberán tratar a dichas personas conforme indiquen las leyes y los procedimientos departamentales.
- ✓ La eficacia de la aplicación de la ley depende del respeto y la confianza de la comunidad. Cualquier conducta que menoscabe este respeto y confianza va en detrimento del interés público y debe prohibirse. La política de este departamento es investigar las circunstancias que sugieran que un oficial incurrió en conductas impropias e imponer medidas disciplinarias cuando corresponda.
- ✓ Los oficiales de policía deben brindar servicios de aplicación de la ley profesionales, eficaces y eficientes a todas las personas de nuestra sociedad.

Envíe sus comentarios y preguntas por escrito a:
communications@chaskamn.com

Conversación comunitaria de Chaska
Miércoles 24 de junio de 2020, de 6:30 p. m. a 8:30 p. m.
Centro de Eventos de Chaska

Visite www.chaskamn.com/police para obtener información actualizada sobre reuniones futuras.