



DENVER
THE MILE HIGH CITY

RESUMEN EJECUTIVO

OFICINA DEL
MONITOR
INDEPENDIENTE

REPORTE ANUAL
2008

*RICHARD ROSENTHAL
MONITOR INDEPENDIENTE
EDIFICIO MUNICIPAL DE WELLINGTON E. WEBB
201 W. COLFAX, DEPT. 1201
DENVER, CO 80202
TELÉFONO: (720) 913-3306
FAX: (720) 913-3305
[HTTP://WWW.DENVERGOV.ORG/OIM](http://www.denvergov.org/oim)*

Misión

La misión de la Oficina del Monitor Independiente (OIM) es de supervisar el Departamento de la Policía de Denver (DPD) y el Departamento del Alguacil (DSD), proveer la vigilancia objetiva y justa del personal de estos departamentos, y para asegurar confianza pública en la habilidad de estos departamentos de vigilarse.

La OIM es responsable para: (1) activamente supervisar y participar en investigaciones de personal uniformados en los departamentos de Policía y Alguacil de la Ciudad y Condado de Denver; (2) hacer recomendaciones al Jefe de Policía, el Director de Correcciones y el Gerente de Seguridad (quién es responsable para disciplina dentro de la Policía y secciones del Alguacil) con respecto a las acciones administrativas, incluyendo disciplina posible para personal uniformados; y (3) haciendo recomendaciones con respecto a la póliza y los problemas de entrenamiento.

Funciones Primarias de la Oficina del Monitor Independiente:

Las “funciones primarias” de la OIM para el año 2008 incluyeron: Monitorear y revisar las investigaciones de incidentes críticas, específicamente tiroteos funcionario-envueltos, muertes en custodia y usos de fuerza que producen gran lesión corporal o muerte de DPD y DSD. Esta tarea incluye la supervisión de las deliberaciones y recomendaciones de la Mesa de Revisión de Uso-de-fuerza.

Supervisar el proceso de la Agencia de Asuntos Internos (dentro la policía y el alguacil) con respeto a tomar decisiones para asegurar equidad y consistencia en la asignación y manejo de quejas externas e internas y de investigaciones.

Hacer recomendaciones relacionadas a investigaciones formales de DPD y DSD para asegurar que las investigaciones estén completas y justas.

Hacer recomendaciones a DPD y DSD acerca de hallazgos y disciplina. Esta tarea incluye supervisando las deliberaciones y recomendaciones de la Mesa de Revisión Disciplinarias.

Asegurar que el proceso de queja de ciudadanos es accesible a la comunidad entera y que miembros de la comunidad saben cómo sus quejas fueron manejadas.

Mejorar el tiempo que toma una queja y los procesos disciplinarios para DPD y DSD.

El Estatus de las Metas para el año 2008

Al principio del 2008, la OIM hizo metas para el año. En general, la OIM logró o hizo progresos hacia la implementación de las metas.

Meta: Llevar hasta el fin en el informe del Centro de Recursos de Evaluación Policial (PARC) para asegurar que el DPD considera la implementación de recomendaciones sobre cambios a las pólizas de fuerza mortal, investigaciones de incidentes críticos, y revisiones administrativas.

Estado de Meta: El informe de PARC fue publicado y fue hecho disponible al público el Junio del 2008. El informe de PARC determinó que el DPD es un líder nacional con respecto al manejo de incidentes de fuerza mortal. Sin embargo, el informe sí hizo 69 recomendaciones para mejorar aún más las pólizas de fuerza mortal, investigaciones, y revisiones de incidentes críticos. El Jefe de la Policía proveo una respuesta comprensiva al informe y estuvo de acuerdo completamente o por parte, con 57 fuera de 69 recomendaciones.

Meta: Continuar y extender el uso del programa de mediación entre la comunidad y la policía para resolver quejas, mientras manteniendo el programa como uno de lo más grande del país y también ayudando a otras agencias policiales para implementar programas semejantes.

Estado de Meta: A fines del 2008, el programa de mediación de la OIM facilitó más de 150 mediaciones entre miembros de la comunidad y la policía desde el principio del programa el Diciembre del 2005. Se dirigieron cincuenta de esas mediaciones en el 2008. Este programa de la mediación continúa siendo uno de lo más grande en los Estados Unidos.

Además, la satisfacción del miembro de la comunidad y del funcionario con el proceso de la mediación y con el resultado continuó estar alta durante el 2008. También, la satisfacción de miembros de la comunidad y los funcionarios continuó estar extremadamente más alta con el proceso y resultado de mediación en comparación del proceso tradicional de Asuntos Internos.

Meta: Evaluar la aplicación del Sistema de Evaluación de Personal de DPD (cual es una herramienta de intervención temprana que identifica cursos consistentes y repetitivos de conducta de un oficial y ayuda a identificar asuntos problemáticos) y ayudar el DSD en la aplicación de su propio sistema.

Estado de Meta: El DPD finalizó su nuevo Sistema de Evaluación de Personal (PAS) en las primeras partes del 2008. Al fin del año 2008, la OIM fue provecho con la oportunidad de probar el sistema nuevo. Aunque parece que el programa está funcionando bien, la OIM ha recomendado que el Departamento deje de usar umbrales numéricos estrictos sino debe usar un análisis estadístico que permite una comparación más sofisticada de oficiales en situaciones similares. Adicionalmente, la OIM está discutiendo con el Departamento si datos demográficos desde los contactos de tráfico y pedestres puedan ser incorporados en el PAS en el futuro.

Meta: Evaluar la nueva Matriz Disciplinaria (creado para tomar decisiones de disciplinaria más justos y objetivos) y ayudar el DSD en la creación de una matriz similar.

Estado de Meta: El DPD implementó la Matriz Disciplinaria el primero de Octubre del 2008. Entonces, está demasiado temprano para evaluar la póliza en una manera formal. Sin embargo, el Monitor Independiente trabajó con el Departamento para crear la póliza y cree que es una práctica mejor nacional en comparación a otros procesos de disciplina por todo el país.

Meta: Bajar el tiempo para cumplir las mesas de revisión disciplinarias y las audiencias del Jefe de la Policía.

Estado de Meta: Durante el 2008, el DPD hizo progresos significantes hacia bajar el tiempo para terminar las mesas de revisión disciplinarias y las audiencias del Jefe. En todos los casos, las mesas y audiencias fueron conducidas lo más pronto posible cuando los casos estuvieron listos por revisión.

Metas para el año 2009

La OIM ha puesto las metas siguientes para el próximo año:

1. Lleva hasta el fin en el informe del Centro de Recursos de Evaluación Policial (PARC) para asegurar que el DPD considera la implementación de recomendaciones sobre cambios a las pólizas de fuerza mortal, investigaciones de incidentes críticos, y revisiones administrativas.
2. Continúa y extiende el uso del programa de mediación entre la comunidad y la policía para resolver quejas, mientras manteniendo el programa como uno de lo más grande del país y también ayudando a otras agencias policiales para implementar programas semejantes.
3. Conduce evaluaciones anuales del Sistema de Evaluación de Personal (PAS) del DPD y asegurar una evaluación efectiva de comparaciones entre oficiales y también evalúa la posibilidad de incorporar los datos demográficos desde contactos de tráfico y pedestres para análisis en el sistema.
4. Ayuda al DSD en la creación de su propia matriz disciplinaria y sistema de intervención temprana.
5. Baja el tiempo para imponer disciplina para todos los casos en los cuales el DPD ha hecho hallazgos sustentados.
6. Evalúa las pólizas, entrenamiento, y las prácticas del DPD con respeto a los casos de “delirio provocado,” especialmente los casos por los cuales la persona se muere en la custodia de la policía.

Monitorear Al DPD

En el 2008, el DPD recibió o inició 1,139 quejas de cual 605 fueron iniciados por el público. El número total de quejas en el año 2008 bajó por 6.1% en comparación al año 2007.

Descortesía (21.6%), procedimiento impropio (18.7%), y fuerza innecesaria (18.5%) fueran las alegaciones más comunes del público con respecto a las quejas de asuntos internos.

El Distrito Seis del DPD representó 38.3% de quejas iniciadas por miembros de la comunidad. En otras palabras su proporción de quejas fue 4.04 por 1,000 residentes. La proporción más baja de 0.43% fue encontrado en el Distrito Tres. El Distrito Cinco tuvo el número más bajo de quejas con el 7% del total. Sin embargo, a causa de la población baja del Distrito Cinco comparativamente hablando, el distrito tuvo la segunda más alta proporción al 1.10 por 1,000 residentes.

En el año 2008, los oficiales del DPD recibieron 683 premios departamentales, un aumento sobre los 538 recibidos en el 2007. Recomendaciones Oficiales fueron la clase de recomendación más frecuentemente recibida con el 24.6% del total. Otras recomendaciones frecuentes incluyeron Certificados de Acción Loable (23.1%) y Cartas de Agradecimiento (14.3%).

Monitorear Al DSD

En el año 2008, el DSD recibió o inició 570 quejas. Fue una disminución pequeña de 2.5% del 2007. Casi la mitad que quejas fue iniciada desde dentro del Departamento por gerencia mientras solamente el 14% fue iniciado fuera del Departamento por ciudadanos.

Las alegaciones recibidas más comunes en el 2008 involucraron procedimiento impropio (44.7%) y conducta impropia (19.8%).

La mayoría de las quejas se originaron a la cárcel del condado (44%) seguida por la cárcel de la ciudad y servicios de corte.

En el 2008, los alguaciles del DSD recibieron 89 premios, una disminución desde 102 en el 2007. Los premios más comunes fueron Cartas de Agradecimiento (46.1%), el Premio de Servicio a la Comunidad (32.6%), y una Recomendación Supervisora (30.3%).

Las audiencias ante-disciplinarias fueron cumplidas en 155 días por lo promedio. Eso fue un mejoramiento significativo del 2007, cuando el promedio fue 166 días y 198 días en el 2006.

La Revisión De Incidentes Críticos

El personal de la OIM respondió a 11 incidentes críticos en el 2008. Específicamente, la OIM respondió a seis disparos involucrando oficiales de DPD y un muerto en la custodia de DPD en el 2008. También, la OIM respondió a la Cárcel del Condado por tres suicidios y una muerte médica que ocurrieron durante el curso del año. Todas las investigaciones de asuntos internos fueron monitoreadas activamente por la OIM.

En el año 2008, hubo seis disparos involucrando oficiales de DPD. El número de disparos continúa a bajar desde 11 en el 2006 y 7 en el 2007.

Iniciativas Especiales Y Asuntos De Política

La Convención Nacional Democrática

Durante el curso del 2008, ambos el DPD y DSD fueron requeridos a preparar para el evento más grande relacionado a la imposición de ley en la historia de Denver. La OIM decidió tratar la convención como un incidente crítico. Entonces, la OIM monitoreó las acciones policiales activamente mientras estaban tomando lugar.

También, la OIM monitoreó activamente todos los casos de asuntos internos iniciados directamente a causa de la convención. Hubo un número muy pequeño de quejas relacionadas a la convención en comparación al número total de contactos hecho por la policía y al número de oficiales quienes trabajaron el evento. Por la mayor parte, casos en los que los oficiales fueron sustentados por violar pólizas o procedimiento policial tuvieron alegaciones menores y ningún caso involucró lastimaduras a miembros de la comunidad.

Apartarse De La Verdad

En los últimos informes anuales, el Monitor ha expresado inquietudes con respecto a una historia de una fallado a terminar a empleados quienes han sido sustentados por mentir durante una investigación de asuntos internos en el DPD y DSD. El 1 de octubre del año 2008, el DPD inició una nueva Matriz Disciplinaria que ofrece terminación presunta cuando un oficial se ha apartado de la verdad a propósito y con premeditación durante el curso de una audiencia de corte o durante una investigación criminal o administrativa. Esperamos que el Departamento de los Alguaciles adopte una matriz semejante el próximo año.

Inquietudes De Varios Grupos De La Comunidad Con Respeto A Acciones Prejuiciadas Por La Policía

Durante el ultimo año, la OIM ha aprendido sobre inquietudes de la comunidad a cerca de la estrategia policial de “Ventanas Quebradas” (cuando el Departamento satura una área de alta crimen con muchos oficiales) y si esa práctica ha resultado en más acciones parciales con un afecto negativo en comunidades de color.

En el 2008, el Monitor trabajó con la gerencia de la División de Asuntos Internos para asegurar que las quejas que alegaron prejuicio fueron sido categorizadas apropiadamente para seguir e identificar temas entre oficiales individuos y en general.

La OIM está trabajando actualmente con el Departamento para determinar si es posible usar el Sistema para Evaluar el Personal para identificar actividades policiales de prejuicio por parte de oficiales individuos con un análisis de datos.

También, la OIM está evaluando si cuestionarios de satisfacción deben ser conducidos después de contactos de tráfico y pedestres.

Por fin, el Consejo de Supervisión de Ciudadanos ha pedido a la OIM investigue la posibilidad de poner cámaras en los coches de patrulla (o en la ropa de los oficiales). Evidencia de audio y de video de contactos entre la policía y el público puede ser usada para verificar o refutar alegaciones de mala conducta. Según el pedido del Consejo, la OIM estará investigando este asunto durante el 2009.

El Sistema De Evaluación De Personal (PAS)

El PAS es el sistema de identificación e intervención temprana por el DPD. Él fue creado para manejar las actividades de los oficiales y proveer planes de intervención para ayudar a los oficiales con asuntos relacionados al trabajo.

El PAS incluye un proceso de revisión por la mesa de PAS la cual consiste en oficiales de varios niveles desde patrulla hasta comandante y también un representante del sindicato y profesionales de asistencia de los empleados. La responsabilidad de la mesa es evaluar la conducta del oficial y reportar al Comandante del oficial cualquiera acciones correctivas deben ser tomadas.

Desde el 2008, la OIM ha sido proveer asistencia técnica a la personal de la División de Estándares Profesionales del DPD para ayudar a identificar a oficiales adicionales que necesitan revisión.

Nuestro análisis del PAS en el 2008 mostró que estaba funcionando según la póliza.

La Política De Fumar Para El DPD

En el 2008, la OIM recibió un número de quejas de miembros de la comunidad sobre oficiales quienes fueron observados fumando cigarrillos o cigarros mientras trabajando, como dirigiendo tráfico o en la vista pública, y llevando el uniforme.

La póliza de fumar del DPD solamente prohíbe fumar adentro vehículos y edificios públicos.

La OIM revisó las pólizas de once agencias policiales en el área metropolitana de Denver, incluso seis departamentos locales de policía y cinco departamentos locales de alguacil con funciones de patrulla. La revisión mostró que todas las agencias con la excepción de una tiene pólizas más estrictas con respeto al uso de tabaco (mientras trabajando) del DPD.

El Monitor está de acuerdo que cuando los oficiales fuman mientras trabajando, no aparece bien por el Departamento como una organización y cree que el DPD debe evaluar sus pólizas relacionadas a fumar de nuevo.