

**TRIBUNAL DE DISTRITO DE LOS ESTADOS UNIDOS  
DISTRITO NORTE DE OHIO  
DIVISIÓN ORIENTAL**

<b>ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA,</b>	)	<b>CASO NO.:</b>
	)	
<b>Demandante,</b>	)	<b>JUEZ:</b>
	)	
<b>contra</b>	)	
	)	
<b>CIUDAD DE CLEVELAND,</b>	)	
	)	
<b>Acusada.</b>	)	

**ACUERDO DE RESOLUCIÓN**

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II.</b>	<b>ANTECEDENTES</b> .....	1
<b>III.</b>	<b>PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD Y CREACIÓN DE CONFIANZA</b> .....	4
	A. Comisión de Colaboración Ciudadana.....	5
	B. Comités de Vigilancia Policial Distritales .....	8
<b>IV.</b>	<b>VIGILANCIA POLICIAL ORIENTADA A LA COMUNIDAD Y LOS PROBLEMAS</b> .....	9
<b>V.</b>	<b>VIGILANCIA POLICIAL SIN SESGOS</b> .....	11
<b>VI.</b>	<b>USO DE FUERZA</b> .....	13
	A. Principios del uso de fuerza .....	14
	B. Políticas del uso de fuerza.....	16
	1. Armas de fuego .....	17
	2. Armas electrónicas de control.....	18
	3. Aerosol de oleoresina capsicum (“Aerosol de OC”).....	21
	C. Capacitación en el uso de fuerza.....	22
	D. Política de Información sobre el Uso de Fuerza e Informes sobre el uso de Fuerza ..	23
	E. Investigaciones del uso de fuerza .....	25
	1. Investigaciones de usos de fuerza de Nivel 1 .....	26
	2. Investigaciones de usos de la fuerza de Nivel 2 .....	26
	3. Equipo de investigación de la fuerza e investigaciones de usos de fuerza de Nivel 3.....	30
	F. Junta de Revisión del uso de Fuerza .....	35
<b>VII.</b>	<b>INTERVENCIÓN EN CASOS DE CRISIS</b> .....	38

A.	Comité Asesor de Respuesta en Materia de Salud Mental .....	38
B.	Coordinador de intervención en casos de crisis .....	39
C.	Capacitación en intervención en casos de crisis .....	39
D.	Agentes capacitados en intervención en casos de crisis especializada .....	40
E.	Políticas y procedimientos de intervención en casos de crisis.....	42
<b>VIII.</b>	<b>CATEOS Y CAPTURAS .....</b>	<b>44</b>
<b>IX.</b>	<b>RENDICIÓN DE CUENTAS .....</b>	<b>48</b>
A.	Mala conducta descubierta internamente.....	48
B.	Notificación de mala conducta y prevención de represalias.....	51
C.	Investigación de denuncias de civiles .....	52
1.	La Oficina de Normas Profesionales .....	52
2.	Registro y seguimiento de denuncias civiles .....	54
3.	Clasificación de denuncias civiles .....	57
4.	Investigación de denuncias civiles.....	58
5.	Comunicación con el denunciante .....	60
D.	Junta de Revisión de la Policía .....	60
E.	Audiencias disciplinarias .....	62
F.	Disciplina .....	63
<b>X.</b>	<b>TRANSPARENCIA Y SUPERVISIÓN.....</b>	<b>64</b>
A.	Inspector General de Policía .....	64
B.	Recolección y análisis de datos.....	65
<b>XI.</b>	<b>ASISTENCIA Y APOYO A LOS AGENTES.....</b>	<b>69</b>
A.	Capacitación.....	69
1.	Plan de capacitación.....	70
2.	Programa de capacitación en el terreno .....	73

3. Documentación de la capacitación.....	74
B. Equipo y recursos.....	75
C. Reclutamiento y contratación .....	77
D. Evaluaciones de desempeño y promociones.....	79
4. Evaluaciones de desempeño .....	80
5. Promociones.....	81
E. Dotación de personal.....	81
<b>XII. SUPERVISIÓN .....</b>	<b>82</b>
A. Deberes y capacitación de los supervisores de primera línea .....	82
B. Programa de Intervención para Agentes .....	83
C. Cámaras que se portan en el cuerpo.....	83
<b>XIII. POLÍTICAS.....</b>	<b>87</b>
<b>XIV. IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN, RESULTADOS Y CUMPLIMIENTO ....</b>	<b>89</b>
A. Rol del monitor independiente.....	89
B. Selección y compensación del monitor.....	90
C. Revisiones de cumplimiento .....	92
D. Encuesta bienal de la comunidad .....	92
E. Medidas de resultados.....	93
F. Plan de monitoreo y metodología de revisión.....	98
G. Recomendaciones del monitor y asistencia técnica .....	99
H. Re-evaluación integral .....	100
I. Informes del monitor.....	101
J. Coordinación con el Inspector General de Policía.....	102
K. Comunicación entre el monitor, las partes y el público.....	102
L. Declaraciones públicas, testimonio, registros y conflictos de interés.....	102

M. Unidad de implementación del Decreto de Consentimiento de la CDP .....	103
N. Evaluación e informe de la implementación.....	103
O. Acceso y confidencialidad .....	104
P. Jurisdicción del tribunal, modificación del presente acuerdo y ejecución.....	106
Q. Rescisión del presente Acuerdo .....	107
<b>XV. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS .....</b>	<b>108</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los Estados Unidos de América y la Ciudad de Cleveland (colectivamente las “Partes”) se encuentran comprometidos a asegurar que los servicios policiales en Cleveland se provean de una manera que sea constitucional, eficaz y congruente con los valores de la comunidad, a la vez que se conserve la seguridad de los agentes y del público. A fin de fomentar estas metas, la División de Policía de Cleveland (“CDP”) y la comunidad de Cleveland deben tener una relación sólida que se base en la confianza y el respeto mutuos. Las cláusulas del presente Acuerdo están diseñadas para reforzar esta relación y asegurar que perdure. La Constitución exige que la Ciudad evite la fuerza excesiva, para garantizar que los registros/cateos y las capturas sean razonables y para asegurar que los servicios policiales se proporcionen sin sesgos. Estos preceptos también son fundamentales para que exista una sólida relación entre la comunidad y la policía. Para fomentar estas metas, la Ciudad ha concordado en proporcionar orientación clara a los agentes; aumentar la rendición de cuentas; establecer la participación civil y la supervisión de la policía; suministrar a los agentes el apoyo, la capacitación y el equipo necesarios; y aumentar la transparencia. Las Partes reconocen y aceptan que nada en el presente Acuerdo altera el hecho de que la Ciudad de Cleveland es una entidad gubernamental organizada conforme a las leyes de Ohio y gobernada de conformidad con su Carta Constitutiva Municipal (“Carta Constitutiva”). El presente Acuerdo no altera las cláusulas de la Carta Constitutiva de Cleveland en lo que respecta al control y supervisión de la fuerza policial. El Alcalde de Cleveland y el Director de Seguridad Pública conservan su autoridad sobre la CDP y el Jefe de la CDP conserva la autoridad para supervisar las operaciones de la CDP.

Por estas razones, y haciendo mención al principio general de que los acuerdos de resolución se deben alentar, especialmente los acuerdos de resolución entre entidades gubernamentales, las Partes convienen en implementar el presente Acuerdo bajo los términos y condiciones siguientes.

## **II. ANTECEDENTES**

1. El 14 de marzo de 2013, a solicitud del Alcalde de Cleveland y otros, el Departamento de Justicia (“DOJ”) de los Estados Unidos anunció el inicio de su investigación de las políticas y prácticas de la CDP a fin de determinar si la CDP participa en un patrón o

práctica de uso de fuerza excesiva en transgresión de la Cuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y la Ley para el Control de Delitos Violentos y el Cumplimiento de la Ley de 1994, Título 42 del Código de los Estados Unidos § 14141 (“Sección 14141”).

2. Como parte de su investigación, el DOJ, en consulta con expertos en prácticas de la policía, llevó a cabo una evaluación integral del uso de fuerza de los agentes y las políticas, los procedimientos, la capacitación, los sistemas de rendición de cuentas y la participación comunitaria de la CDP. La investigación incluyó visitas en el lugar de varios días de duración a las instalaciones de la CDP, las estaciones de comando distrital y viajes de acompañamiento con agentes en cada distrito de la policía; entrevistas a agentes de Cleveland, el personal de mando de la CDP, miembros de las unidades especializadas de la CDP, supervisores y agentes de la policía; una amplia revisión de documentos; y numerosas reuniones con residentes, grupos de la comunidad, miembros de comunidades religiosas, la Oficina de Normas Profesionales, la Junta Civil de Revisión de la Policía y otros interesados.
3. La Ciudad y la CDP cooperaron durante la investigación y proveyeron acceso a documentos, instalaciones y personal. Muchos miembros de las diversas comunidades de Cleveland, entre ellos, defensores de la comunidad, líderes religiosos y miembros de los sindicatos de agentes de patrullaje y de gestión de la CDP, tomaron interés activo en la investigación y desempeñaron un papel vital en la provisión de información y en facilitar una investigación exhaustiva.
4. El 4 de diciembre de 2014, el Departamento de Justicia anunció públicamente que tenía motivo fundamentado para creer que la CDP participa en un patrón o práctica de usar fuerza excesiva. El DOJ anunció que tenía motivo fundamentado para creer que, aunque la mayor parte de la fuerza que usan los agentes de la CDP era razonable, una cantidad significativa de fuerza mortal y fuerza menos letal era excesiva y constituía un riesgo continuo para el público y los agentes de la CDP. El DOJ determinó también que deficiencias sistémicas contribuían al patrón o práctica de fuerza excesiva. Estas deficiencias se relacionan a áreas operativas y estructurales de la CDP, entre ellas, sus sistemas de rendición de cuentas, despliegue de recursos, esfuerzos de colaboración ciudadana, políticas y apoyo, capacitación, equipo y supervisión de los agentes. Aunque el

DOJ no investigó específicamente las prácticas de cateo/registro, incautación y aprehensión de la CDP, el examen que hizo el equipo del DOJ también reveló preocupaciones con respecto a la Cuarta Enmienda en dichas áreas.

5. La Ciudad concuerda en que los hallazgos del DOJ plantean asuntos que son importantes para la Ciudad y la comunidad que se deben abordar. Para tal fin, y simultáneamente a la divulgación de los hallazgos del DOJ, las Partes expidieron una Declaración de Principios Conjunta conviniendo en iniciar negociaciones con la intención de llegar a un acuerdo de resolución ejecutable por los tribunales, que incluya el nombramiento de un monitor independiente externo para garantizar el cumplimiento de los términos del presente Acuerdo. Al concordar en abordar estos importantes asuntos, la Ciudad no está concordando con los hallazgos.
6. La vigilancia policial constitucional y la vigilancia policial eficaz son interdependientes y dependen de una sólida asociación entre el departamento de policía y las comunidades a la que éste sirve. Para asegurar que las reformas que se presentan en el presente Acuerdo son sensibles a las preocupaciones de la comunidad y los agentes policiales, las Partes consultaron ampliamente con líderes de la comunidad, agentes de policía, defensores, residentes y otras personas interesadas que ofrecieron recomendaciones y perspectivas significativas en materia de reforma. El presente Acuerdo refleja la amplia contribución que recibieron las Partes de las diversas comunidades que conforman la Ciudad de Cleveland. Las Partes están comprometidas con la participación en curso con los interesados de la comunidad para fomentar la participación continua y la sostenibilidad de largo plazo de las reformas que crea el presente Acuerdo.
7. Se llegó al presente Acuerdo como resultado de la autoridad que la Sección 14141 le otorga al Departamento de Justicia para procurar compensación declarativa o equitativa para remediar un patrón o práctica de conducta por parte de agentes del orden público que priva a las personas de sus derechos, privilegios o inmunidades garantizadas por la Constitución o la ley federal.
8. El presente Acuerdo no pretende limitar la autoridad legal del Alcalde de Cleveland sobre la CDP ni la autoridad legal del Jefe de Policía para supervisar las Operaciones de la CDP.
9. Las Partes reconocen la autoridad de apropiación del Consejo de la Ciudad de Cleveland conforme al Código Actualizado de Ohio y la Carta Constitutiva de Cleveland y las

Ordenanzas Codificadas. El presente Acuerdo no pretende anular la autoridad legal del Consejo de la Ciudad de Cleveland para asignar fondos.

10. El presente Acuerdo no pretende limitar la autoridad legal de los agentes de la CDP para usar la fuerza razonable de manera objetiva o de alguna otra manera cumplir con sus obligaciones de hacer cumplir las leyes conforme a la Constitución y las leyes de los Estados Unidos y del Estado de Ohio.
11. El presente Acuerdo no se interpretará como una admisión ni prueba de responsabilidad conforme a ninguna ley federal, estatal o municipal, incluso el Título 42 del Código de los Estados Unidos, Sección 1983. Ni el hecho que la Ciudad celebre el presente Acuerdo es una admisión por parte de la Ciudad, la CDP o sus agentes y empleados de que hayan estado involucrados en alguna actividad o conducta inconstitucional, ilegal, o de alguna otra forma inapropiada. Las Partes agradecen a los muchos agentes de la CDP que han seguido trabajando diligentemente y con integridad a pesar de las desafiantes circunstancias.
12. El presente Acuerdo constituirá la totalidad integrada del acuerdo de las Partes. Ningún borrador previo ni comunicaciones previas o contemporáneas, orales o escritas, serán relevantes o admisibles a fines de determinar el significado de cualquiera de las cláusulas del presente en cualquier litigio o cualquier otro proceso, excepto la Carta de Hallazgos del Departamento de Justicia del 4 de diciembre de 2014.
13. El presente Acuerdo es vinculante sobre todas las Partes del mismo, por y mediante sus funcionarios, agentes, empleados y sucesores. En caso que la Ciudad establezca o reorganice una agencia o entidad de gobierno cuya función incluya la supervisión, regulación, acreditación, investigación o de alguna otra forma la revisión de las operaciones de la CDP o cualquier aspecto de la misma, la Ciudad se compromete a garantizar que dichas funciones e entidades sean congruentes con los términos del presente Acuerdo e incorporará los términos del presente Acuerdo en las funciones de supervisión, regulación, acreditación, investigación o revisión de la agencia o entidad de gobierno según sea necesario para garantizar la congruencia.

### **III. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD Y CREACIÓN DE CONFIANZA**

14. El presente Acuerdo reconoce la importancia del aporte de la comunidad en la forma en

que se proporcionan los servicios de policía. El aporte constante de la comunidad en el desarrollo de reformas, el establecimiento de las prioridades de la policía y mecanismos para promover la confianza de la comunidad en la CDP fortalecerán a la CDP y la relación entre la policía y la comunidad que es necesaria para promover la seguridad pública. Para promover la confianza del público en la CDP, la vigilancia policial constitucional y eficaz, la seguridad de los agentes y del público y la sostenibilidad de las reformas, la CDP creará, de conformidad con el presente Acuerdo, mecanismos formales e informales que faciliten la comunicación constante entre la CDP y las muchas comunidades de Cleveland a las que sirve.

**A. Comisión de Colaboración Ciudadana**

15. A fin de aprovechar la experiencia y pericia del pueblo de Cleveland y para asegurar que la CDP reconoce y opera de una manera congruente con la comprensión y participación cooperativa de la comunidad, la Ciudad establecerá, dentro de un plazo de 90 días de la Fecha de Vigencia, una Comisión de Colaboración Ciudadana (“Comisión”) que tenga 13 miembros que representen a las muchas y diversas comunidades de Cleveland. La Comisión tendrá el mandato siguiente:
  - a. hacer recomendaciones al Jefe de Policía y la Ciudad, entre ellos, el Alcalde y el Consejo de la Ciudad, en materia de políticas y prácticas relacionadas a la colaboración de la comunidad y a la vigilancia policial orientada a los problemas, vigilancia policial sin sesgos y transparencia policial;
  - b. trabajar con las muchas comunidades que conforman Cleveland con la finalidad de formular recomendaciones para las prácticas de la policía que reflejen la comprensión de los valores y prioridades de los residentes de Cleveland; y
  - c. informar a la Ciudad y la comunidad en su conjunto y proporcionar transparencia en materia de las reformas del departamento de policía.
16. Para asegurar la representación diversa, dentro de un plazo de 30 días de la Fecha de Vigencia, la Ciudad establecerá un panel de selección conformado por representantes de cada una de las categorías siguientes: (a) organizaciones religiosas; (b) defensores de derechos civiles; (c) la comunidad empresarial/filantrópica; (d) organizaciones que

representen comunidades de color; (e) organizaciones de defensoría; (f) organizaciones de jóvenes o estudiantes; (g) la comunidad académica; y (h) personas con pericia en los desafíos que enfrenta las personas con enfermedades mentales o los sin techo. El Alcalde, seleccionará a los miembros de este panel, en consulta con el DOJ y la participación de miembros del Consejo de la Ciudad de Cleveland según lo determine el Presidente del Consejo. Dentro de un plazo de 30 días de su nombramiento, el panel de selección aceptará solicitudes de membresía en la Comisión de personas que residen o trabajan en la Ciudad de Cleveland. Dentro de un plazo de 30 días a partir de entonces, en un foro público abierto, el panel de selección recomendará a 10 personas para que sean nombradas como miembros de la Comisión por un plazo de no más de 4 años, asegurando al menos 1 representante de cada una de las categorías que se identificaron anteriormente. Las personas que hayan sido recomendadas por el panel de selección serán nombradas conforme se dispone en la Carta Constitutiva. Los miembros actuales del panel de selección no pueden solicitar ser miembros de la Comisión. Además, la Asociación de Patrulleros de Cleveland, la Orden Fraternal de la Policía y el Escudo Negro [Black Shield] individualmente identificará a un miembro para ser nombrado conforme se dispone en la Carta Constitutiva para servir en la Comisión. Las vacantes dentro del plazo original de cuatro años se llenarán de la misma manera que los nombramientos originales. Al final de los cuatro años, se reconstituirá un panel de selección y se seleccionará a los miembros de la Comisión como se describió anteriormente. La Comisión seleccionará a un miembro para que asista a las reuniones de la Comisión y reciba información relevante e informes de la Junta de Relaciones con la Comunidad de la Ciudad de Cleveland, y la Junta de Relaciones con la Comunidad seleccionará a uno de sus miembros para que asista a las reuniones de la Comisión y reciba información relevante e informes de la Comisión. La Comisión se reunirá periódicamente con el Jefe de Policía y le proporcionará recomendaciones e informes, pero se mantendrá independiente tanto del Jefe de Policía, el Alcalde como del Consejo de la Ciudad.

17. La Comisión:

- a. dentro de un plazo de 90 días de su nombramiento, realizará reuniones públicas por toda la Ciudad, completará una evaluación de las políticas,

prácticas y capacitación de vigilancia policial sin sesgos de la CDP y hará recomendaciones;

- b. de forma continua, incluso a través de su membresía en el Comité de Revisión de Capacitación, ayudará según sea apropiado, en el desarrollo de capacitación relacionada a la vigilancia policial sin sesgos y la competencia cultural de la CDP;
- c. de forma continua, evaluará las actividades comunitarias de la CDP y hará recomendaciones de estrategias adicionales para que la CDP las considere, para aumentar la participación de la comunidad y la confianza de la comunidad en la CDP;
- d. de forma continua, revisará la estructura de supervisión civil de la CDP para determinar si existen cambios que recomienda para mejorar la rendición de cuentas y transparencia de la CDP; y
- e. realizará otras funciones establecidas en el presente Acuerdo.

- 18. Además de lo anterior, la Comisión tiene la autoridad para:
  - a. revisar y comentar sobre las políticas y prácticas relacionadas al uso de la fuerza, cateo/registro y captura y recolección y retención de datos de la CDP;
  - b. revisar y comentar sobre la implementación de iniciativas, programas y actividades previstas para apoyar reformas por parte de la CDP; y
  - c. realizar reuniones públicas para hablar sobre los informes del Monitor y para recibir comentarios de la comunidad en lo que respecta al cumplimiento de la CDP con el presente Acuerdo.
- 19. La Ciudad proveerá acceso a toda la información que solicite la Comisión relativa a su mandato, autoridad y deberes a menos que sea sensible al cumplimiento de la ley, restringida legalmente o divulgaría una acción del personal.
- 20. Al menos anualmente, la Comisión elaborará informes relativos a cada una de las actividades que lleva a cabo, entre ellos, cualesquier recomendaciones para la mejora. La Ciudad publicará los informes y las recomendaciones de la Comisión en el sitio web de la Ciudad.
- 21. La Ciudad considerará y responderá por escrito oportunamente a las recomendaciones de mejoras de la Comisión. Dichas respuestas también se publicarán en el sitio web de la

Ciudad.

22. El presupuesto para la Comisión será visible como un rubro separado en la propuesta de presupuesto que se presente anualmente conforme a la Carta Constitutiva al Consejo de la Ciudad de Cleveland con la ordenanza de asignación. Las Partes se esforzarán para asegurar los fondos privados para la Comisión según sea apropiado. El Monitor analizará el presupuesto de la Comisión e informará a las Partes y el Tribunal en lo que respecta a si otorga suficiente autonomía y recursos para cumplir con los términos del presente Acuerdo.

**B. Comités de Vigilancia Policial Distritales**

23. En labor conjunta, la Comisión, la CDP y la Junta de Relaciones con la Comunidad (“CRB”), trabajará con los Comités de Vigilancia Policial Distritales (anteriormente llamados Comités de Relaciones con la Comunidad Distritales) para facilitar la comunicación y cooperación regular entre la CDP y los líderes de la comunidad en el nivel local. Estos Comités de Vigilancia Policial Distritales deben reunirse como mínimo, cada trimestre.
24. En labor conjunta, la Comisión, la CDP y la CRB desarrollarán un mecanismo para reclutar y ampliar la membresía de los Comités de Vigilancia Policial Distritales, cada uno de los cuales debe incluir representantes de todos los sectores de la comunidad, que incluya, por ejemplo, representantes de los proveedores de servicios sociales, líderes religiosos, propietarios de negocios locales, la juventud, etc., de ese Distrito. Cada Comité de Vigilancia Policial Distrital incluirá también al menos a un agente de la CDP de ese Distrito. La CDP trabajará con la Comisión para seleccionar a los agentes de cada Comité de Vigilancia Policial Distrital.
25. La CDP trabajará en estrecha relación con el Comité de Vigilancia Policial Distrital para identificar estrategias para abordar asuntos de delincuencia y seguridad en su Distrito. Al desarrollar estrategias apropiadas, los Comités de Vigilancia Policial Distritales deberán considerar y abordar las prioridades de las autoridades del orden público y estrategias de colaboración ciudadana en su Distrito, y deben abordar toda preocupación o recomendaciones sobre tácticas e iniciativas específicas de la CDP en su Distrito.
26. Al menos anualmente, cada Comité de Vigilancia Policial Distrital presentará las estrategias que haya identificado, preocupaciones y recomendaciones a la Comisión. Al

mismo tiempo, un agente que sea miembro del Comité de Vigilancia Policial Distrital le presentará a la Comisión la evaluación de la CDP de las formas de abordar y las barreras contra la implementación de las estrategias, preocupaciones y recomendaciones del Comité.

#### **IV. VIGILANCIA POLICIAL ORIENTADA A LA COMUNIDAD Y LOS PROBLEMAS**

27. La CDP desarrollará e implementará un modelo de vigilancia policial integral e integrado, y orientado a la comunidad y los problemas a fin de promover y fortalecer asociaciones dentro de la comunidad, participar de manera constructiva con la comunidad para garantizar la resolución de problemas colaborativa y aumentar la confianza de la comunidad en la CDP. La CDP consultará con la Comisión en lo que respecta a este modelo, según sea apropiado.
28. La CDP asegurará que su declaración de misión refleje su compromiso a la vigilancia policial orientada a la comunidad e integrará principios de vigilancia policial orientados a la comunidad y los problemas en su gestión, políticas y procedimientos, sistemas de reclutamiento, capacitación, evaluaciones del personal, despliegue de recursos, tácticas y rendición de cuentas/responsabilidad.
29. La CDP asegurará que los agentes estén familiarizados con las áreas geográficas a las que dan servicio, incluyendo sus activos, desafíos, problemas, perfiles empresariales, residenciales y demográficos y los grupos y líderes de la comunidad; participen en actividades de identificación y resolución de problemas con los grupos y los miembros de la comunidad en lo que respecta a las prioridades de la comunidad; y trabajen proactivamente con otros departamentos de la ciudad y del condado para abordar asuntos de calidad de vida.
30. La CDP proveerá capacitación inicial y anual en el servicio en materia de vigilancia policial orientada a la comunidad y los problemas que sea adecuada en calidad, cantidad, tipo y alcance, y lo incorporará en la capacitación que brinda a todos los agentes, incluyendo a supervisores, comandantes y ejecutivos, que incluya lo siguiente:
  - a. métodos y estrategias para mejorar la seguridad pública y la prevención de la delincuencia a través de la participación de la comunidad;

- b. capacitación que promueva el desarrollo de nuevas asociaciones de resolución de problemas entre la policía y la comunidad, dirección de la resolución de problemas y prevención de la delincuencia;
  - c. liderazgo, ética y destrezas efectivas de comunicación e interpersonales;
  - d. participación de la comunidad, incluyendo la manera de establecer asociaciones y hacer participar activamente a los civiles y organizaciones comunitarias, incluyendo a las organizaciones y comunidades de la juventud, LGBT, personas sin techo y de salud mental;
  - e. principios de justicia procesal y sus metas;
  - f. resolución de conflictos y la reducción verbal de conflictos; y
  - g. capacitación en competencia y sensibilidad cultural.
31. La Ciudad y la CDP mantendrán asociaciones de colaboración con un amplio espectro de grupos de la comunidad. Representantes de la CDP se reunirán, según sea apropiado, con grupos residenciales, empresariales, religiosos, cívicos, educacionales y otros grupos basados en la comunidad en cada Distrito y con los Comités de Vigilancia Policial Distritales, para mantener proactivamente estas relaciones e identificar y abordar problemas y desafíos de la comunidad.
32. La CDP continuará reuniéndose con los miembros de la comunidad en cada Distrito mensualmente. La CDP solicitará activamente la participación de un amplio sector representativo de miembros de la comunidad en cada Distrito. Entre otras cosas, estas reuniones con la comunidad se usarán para identificar problemas y otras áreas de preocupación en la comunidad y para hablar sobre respuestas y soluciones. Durante estas reuniones, la CDP podrá tratar, cuando sea apropiado, resúmenes de auditorías e informes relevantes que evalúan a la CDP así como también cualquier cambio de política que se haya completado durante el trimestre anterior.
33. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará e implementará sistemas para monitorear la participación de los agentes en la comunidad. La CDP usará este método para analizar, entre otras cosas, si los agentes se están asociando con un amplio sector representativo de los miembros de la comunidad para desarrollar e implementar estrategias de cooperación que crean respeto mutuo e identificar y resolver problemas. El Monitor revisará si los sistemas desarrollados por la Ciudad son eficaces o

no.

34. Al menos anualmente, la CDP presentará los resultados de este análisis, desglosados por Distrito, en un informe de colaboración ciudadana disponible al público que detalle sus esfuerzos de participación ciudadana en cada Distrito. Este informe describirá los problemas y las soluciones que se hayan identificado en el análisis anterior. El informe también identificará los obstáculos que se hayan encontrado en la comunidad y la vigilancia policial orientada a los problemas y recomendaciones para mejoras futuras. Al desarrollar este informe, la CDP considerará, si fuera apropiado, los resultados disponibles de su encuesta bianual. El informe de la colaboración ciudadana se le entregará a la Comisión, publicará en el sitio web de la CDP y un resumen del mismo se entregará en cada reunión de la comunidad de cada Distrito después de la publicación del informe.

## **V. VIGILANCIA POLICIAL SIN SESGOS**

35. La CDP proveerá servicios de policía con la meta de asegurar que sean equitativos, respetuosos y libres de sesgos ilegales, de una manera que promueva la participación amplia y la confianza de la comunidad en la CDP. La CDP espera que todos los agentes traten a todos los miembros de la comunidad de Cleveland con cortesía, profesionalismo y respeto y que no usen lenguaje hostigante, intimidante ni derogatorio.
36. La CDP integrará sus principios de vigilancia policial sin sesgos en su gestión, políticas y procedimientos, descripciones de trabajo, reclutamiento, capacitación, evaluaciones del personal, despliegue de recursos, tácticas y sistemas de rendición de cuentas.
37. La CDP administrará todas las actividades sin discriminación con base en la raza, etnicidad, origen nacional, religión, género, discapacidad, edad, orientación sexual o identidad de género.
38. Dentro de un plazo de 18 meses de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará una política de vigilancia policial sin sesgos que incorpore, según sea apropiado, las recomendaciones formuladas por la Comisión conforme a lo dispuesto en el párrafo 17, y que proporcione orientación clara a los agentes de que está prohibida la vigilancia policial con sesgos, incluyendo la decisión de detener a un motorista o peatón con base solamente en estereotipos raciales.
39. Dentro de un plazo de 18 meses de la Fecha de Vigencia, con aportes de la Comisión, la

CDP desarrollará capacitación que incorpore los principios de la justicia procesal y que esté diseñada para asegurar que se provean servicios policiales sin sesgos. El Monitor revisará la capacitación para evaluar si es adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo.

40. La capacitación se proporcionará a todos los agentes e incluirá lo siguiente:
  - a. requisitos constitucionales y legales de otro tipo relacionados con la protección equitativa y la discriminación ilegal, incluyendo los requisitos del presente Acuerdo;
  - b. estrategias, tales como vigilancia policial orientada a los problemas, justicia procesal y reconocimiento de sesgos implícitos, para evitar conducta que pueda conllevar a la vigilancia policial sesgada o la percepción de vigilancia policial sesgada;
  - c. sistemas históricos y culturales que perpetúan la creación de perfiles raciales y étnicos;
  - d. identificación de prácticas de creación de perfiles raciales o étnicos y las prácticas policiales que tienen un impacto dispar en ciertas categorías demográficas;
  - e. estrategias de auto-evaluación para identificar la creación de perfiles raciales o étnicos;
  - f. capacitación a nivel de Distrito en materia de competencia cultural con respecto a las historia y cultura de las comunidades inmigrantes y étnicas locales;
  - g. perspectivas policiales y de la comunidad relativas a la vigilancia policial sin sesgos;
  - h. la protección de derechos civiles como parte central de la misión de la policía y como esencial para la vigilancia policial eficaz;
  - i. instrucción sobre los protocolos de recolección de datos que exige el presente Acuerdo; y
  - j. métodos, estrategias y técnicas para reducir malos entendidos, conflictos y denuncias debido a la percepción de sesgos o discriminación.
41. La capacitación de supervisores incluirá lo siguiente:

- a. cómo identificar prácticas de policía sesgadas cuando se revise los datos de una parada investigadora, una aprehensión y uso de fuerza;
  - b. cómo responder a una denuncia de prácticas de policía sesgadas, que incluya la realización de una investigación preliminar de la denuncia a fin de conservar pruebas clave y testigos potenciales;
  - c. cómo evaluar denuncias de paradas de peatones inapropiadas en busca de prácticas policiales sesgadas potenciales; y
  - d. hacer participar a la comunidad y desarrollar relaciones positivas con diversos grupos de la comunidad.
42. Los agentes también recibirán capacitación anual en el servicio sobre vigilancia policial sin sesgos que sea adecuada en calidad, cantidad, tipo y alcance.
43. Para ayudar a asegurar que los servicios de policía se proveen sin sesgos, la CDP analizará datos conforme a lo dispuesto en el párrafo 265.
44. Dentro de un plazo de 18 meses de la Fecha de Vigencia, la autoridad encargada de hacer el nombramiento considerará los principios de vigilancia policial sin sesgos y protección equitativa en su contratación; asignación de unidad, cuando aplique; promoción; y procesos de evaluación de desempeño, incluso dar consideración al historial de transgresiones relativas a los sesgos de un individuo, así como también usar entrevistas u otros métodos para evaluar la capacidad del individuo para llevar a cabo vigilancia policial sin sesgos de manera eficaz.

## **VI. USO DE FUERZA**

45. El DOJ reconoce que recientemente la CDP ha realizado cambios importantes a algunas de sus políticas de fuerza. Basándose en estas mejoras, la CDP revisará, desarrollará e implementará sistemas de políticas, capacitación, supervisión y de rendición de cuentas en materia del uso de fuerza, con la meta de asegurar que la fuerza se use de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y las leyes de los Estados Unidos y los requisitos del presente Acuerdo y que todo uso de fuerza que no sea razonable se identifique y responda rápidamente de manera apropiada. Las políticas sobre los sistemas de capacitación, supervisión y rendición de cuentas en materia del uso de fuerza se diseñarán con la meta de asegurar que los agentes usen técnicas que no sean la fuerza para lograr el cumplimiento de

las órdenes de la policía, siempre que sea factible; que usen la fuerza cuando sea necesario y de una manera que evite lesiones innecesarias tanto a los agentes como a los civiles; reduzcan la intensidad del uso de fuerza en el momento más temprano posible; y que informen de manera exacta y completa todos los usos de fuerza.

**A. Principios del uso de fuerza**

46. La Ciudad pondrá en práctica los términos del presente Acuerdo con la meta de asegurar que el uso de fuerza por parte de los agentes de la CDP, independientemente del tipo de fuerza, las tácticas o el arma empleada, cumpla con los siguientes requisitos:
- a. siempre que sea posible, los agentes darán la oportunidad a las personas de someterse a la aprehensión antes de que se use la fuerza;
  - b. siempre que sea posible y apropiado, los agentes usarán técnicas de reducción de intensidad antes de recurrir a la fuerza y para reducir la necesidad de la fuerza. Las técnicas de reducción de intensidad podrán incluir la persuasión y advertencias verbales y tácticas y técnicas de des-intensificación tales como reducir el ritmo de un incidente, darle tiempo a los sujetos, crear distancia (y así la brecha reaccionaria) entre el agente y la amenaza y solicitar recursos adicionales (por ej., agentes o negociadores especializados de CIT). Los agentes recibirán capacitación para considerar la posibilidad de que un sujeto no cumpla las órdenes debido a una condición médica o mental o impedimento físico o de audición, barrera del idioma, interacción de drogas o crisis emocional;
  - c. si se tornara necesario emplear la fuerza, los agentes estarán limitados al uso de solamente la cantidad de fuerza objetivamente razonable que sea necesaria para controlar a la persona.
  - d. al aplicar la fuerza, los agentes reducirán el nivel de fuerza a medida que se reduzca la amenaza;
  - e. normalmente los agentes no usarán la fuerza contra personas que estén esposadas o restringidas de alguna otra, a menos que sea objetivamente razonable y necesario bajo las circunstancias para detener una agresión,

escape o si fuera necesario para cumplir otros objetivos del cumplimiento de la ley;

- f. los agentes no usarán la fuerza contra personas que solamente los encaran verbalmente y que no impiden una función legítima del orden público;
- g. la CDP prohibirá de manera explícita el uso de la fuerza en represalia por parte de los agentes. La fuerza en represalia incluye, por ejemplo, la fuerza en exceso de lo que es objetivamente razonable para evitar un escape o para castigar a las personas por escapar o de alguna otra forma resistir ser aprehendidas; y la fuerza que se usa para castigar a un sujeto por faltarle el respeto a los agentes;
- h. los agentes no usarán golpes en la cabeza con objetos duros, excepto en los casos que sea justificado el uso de fuerza letal. A los agentes se les capacitará en el hecho de que un golpe en la cabeza con cualquier tipo de arma de impacto podría causar la muerte;
- i. los agentes no usarán la fuerza, aparte de para proteger la seguridad de un agente o de otra persona, para someter a un sujeto del que no se sospecha tenga alguna conducta delictiva;
- j. la política de la CDP dispondrá expresamente que el uso de un arma de fuego como arma de impacto no es nunca una táctica autorizada. A los agentes se les capacitará en el hecho de que el uso de un arma de fuego como arma de impacto podría resultar en la muerte de sospechosos, espectadores y ellos mismos;
- k. los agentes no usarán sujeciones de cuello tipo estrangulamiento;
- l. la CDP continuará limitando las persecuciones en vehículos a aquellas en las que la necesidad de capturar al sospechoso es mayor que el peligro para el público. La CDP seguirá limitando el número de vehículos de la CDP que pueden estar involucrados en una persecución con vehículos; e
- m. inmediatamente después de un uso de fuerza, los agentes y luego de su llegada, un supervisor, inspeccionará y observará a los sujetos en busca de lesiones o quejas de dolor que resulten del uso de la fuerza y obtendrán de forma inmediata, toda la atención médica que sea necesaria. Según sea

necesario, los agentes proporcionarán primeros auxilios de emergencia hasta que los proveedores de atención médica profesional estén en el escenario.

47. Tan pronto como sea práctico después de un incidente de uso de fuerza, la CDP se asegurará que el incidente se informe, documente e investigue de manera exacta y apropiada. Una meta fundamental de la política revisada del uso de fuerza será dar cuenta, revisar e investigar cada incidente notificable del uso de fuerza y reducir cualesquier usos de fuerza inapropiados.
48. La CDP hará seguimiento y analizará los usos de fuerza de los agentes y responsabilizará a los agentes de los usos de fuerza no razonables; para orientar la capacitación y política; y para identificar malas tácticas y tendencias emergentes.

#### **B. Políticas del uso de fuerza**

49. La CDP desarrollará e implementará políticas del uso de fuerza que cumplan con la ley aplicable y que sean adecuadas para lograr las metas que se describieron en el párrafo 45. Las políticas del uso de fuerza incorporarán los principios del uso de fuerza indicados anteriormente y especificarán que el uso de fuerza no razonable sujetará a los agentes al proceso disciplinario, posible procesamiento penal y/o posible responsabilidad civil.
50. Las políticas de la CDP abordarán el uso y emplazamiento de las técnicas, tecnologías y armas de fuerza autorizadas que están a disposición de los agentes de la CDP, incluyendo las armas de serie que se expiden exclusivamente a las unidades especializadas. Las políticas definirán y describirán claramente cada una de las opciones de fuerza y las circunstancias en las que el uso de tal fuerza es apropiado.
51. Las políticas de la CDP relativas a armas específicas incluirán los requisitos de capacitación y certificación que debe satisfacer cada agente antes de que se le permita portar y usar el arma autorizada.
52. Ningún agente portará ningún arma que no sea autorizada o aprobada por la CDP.
53. Antes de usar algún arma aprobada, el agente, cuando sea posible y apropiado, le comunicará al sujeto y los otros agentes que es inminente el uso del arma y le dará al sujeto la oportunidad de obedecer.
54. La CDP implementará políticas para cada una de las siguientes armas, usando las siguientes pautas.

## 1. Armas de fuego

55. Los agentes no desenfundarán y mostrarán un arma de fuego a menos que las circunstancias creen una creencia razonable de que pueda ser necesario el uso de fuerza letal. Las políticas de la CDP requerirán y la capacitación enseñará las técnicas apropiadas para desenfundar, blandir, dirigir y apuntar un arma de fuego, y para determinar cuándo es apropiado hacerlo. El Monitor revisará las políticas y la capacitación de la CDP para asegurar que cumplan con lo dispuesto en este párrafo. Si un agente desenfunda un arma de fuego durante un incidente, interacción o evento que de alguna otra forma desencadenaría un requisito de notificación o recolección de datos, los agentes documentarán que se desenfundó un arma de fuego. La CDP recabará y analizará estos datos cada año.
56. Desenfundar un arma de fuego y apuntársela a un sujeto constituye un incidente de uso de fuerza de nivel 1 que se debe informar y se informará e investigará como tal. Aplicarán las siguientes excepciones a este requisito de notificación:
- a. los agentes del Equipo SWAT no estarán obligados a notificar como uso de fuerza el apuntar un arma de fuego a un sujeto durante la ejecución de sus obligaciones de Equipo SWAT;
  - b. los agentes que ejercen funciones de delegados y están asignados a un Grupo Técnico Especializado Federal no estarán obligados a informar como uso de fuerza el apuntar un arma de fuego a un sujeto cuando realicen operativos de grupo técnico especializado federal durante los cuales esté presente un supervisor. Los informes o formularios relativos a estos tipos de incidentes que de alguna otra forma los prepara un supervisor de Grupo Técnico Especializado le serán proporcionados a la CDP;
  - c. los agentes asignados a las unidades Impacto de Pandillas, Estupefacientes, Homicidios, Delitos Sexuales, Violencia Doméstica y Delitos Financieros no estarán obligados a notificar como uso de fuerza el apuntar un arma de fuego a un sujeto si se hace exclusivamente mientras se ingresa y asegura un edificio en conexión con la ejecución de una orden de aprehensión o de cateo y un supervisor prepara un informe en el que detalla el incidente.
57. Los agentes no dispararán tiros de aviso.

58. Los agentes considerarán su entorno antes de disparar sus armas de fuego y evitarán riesgos innecesarios a los espectadores, víctimas y otros agentes.
59. Los agentes no dispararán un arma de fuego desde un vehículo en movimiento o a un vehículo en movimiento, a menos que algo distinto a la amenaza desde el vehículo en movimiento justifique el uso de fuerza letal; los agentes no se pondrán intencionalmente en el camino de un vehículo en movimiento ni entrarán al interior de éste; y, cuando sea posible, los agentes tratarán de salirse del camino de un vehículo en movimiento.
60. La CDP proveerá anualmente al menos 16 horas de capacitación en armas de fuego que incluirá pistolas, escopetas y capacitación en políticas. En consulta con el Monitor, la CDP desarrollará un plan para proporcionar capacitación para agentes en temas nocturnos, de luz reducida y estrés. Los agentes cualificarán exitosamente, al menos una vez al año, con cada una de las armas de fuego que están autorizados usar o portar en horas de servicio. Los agentes estarán obligados a cualificar en base a normas de competencia y no portarán ningún arma de fuego en las que no hayan cualificado.

## **2. Armas electrónicas de control**

61. Los agentes usarán armas electrónicas de control (“ECW”) solamente cuando: (1) existan fundamentos para la aprehensión o detención y el sujeto ofrezca resistencia activa o agresiva y el uso de medios menores sería ineficaz; o (2) tal fuerza es necesaria para proteger al agente, el sujeto u otra persona contra el daño físico inmediato y el uso de medios menores sería ineficaz o ya se ha probado y no tuvo éxito.
62. Cada aplicación normal de ECW de 5 segundos es un uso de fuerza aparte que los agentes deben justificar como razonable individualmente. Después de la primera aplicación de ECW, el agente re-evaluará la situación para determinar si es razonable la aplicación de ciclos subsecuentes. Al determinar si alguna aplicación adicional es razonable o no, los agentes considerarán que un sujeto podría no ser capaz de responder a órdenes durante o inmediatamente después de una aplicación de ECW. Los agentes no emplearán más de tres ciclos de un ECW contra un sujeto en el curso de un incidente individual.
63. Los agentes considerarán pasar a medidas de control alternativas si el sujeto no responde a las aplicaciones de ECW.
64. Los agentes no usarán las ECW en la modalidad de choque eléctrico continuo solamente

como una técnica de dolor para lograr obediencia. Los agentes podrán usar ECW en la modalidad de choque eléctrico continuo solamente para suplementar la modalidad de sondeo para completar el circuito de incapacitación, o como una contramedida para lograr la separación entre los agentes y el sujeto de modo que los agentes puedan considerar otra opción de fuerza.

65. Los agentes determinarán lo razonable del uso de las ECW con base en todas las circunstancias relevantes, incluyendo la edad aparente, el tamaño, la condición física y mental del sujeto y la factibilidad de opciones de menor fuerza.
66. Excepto en los casos que se autorice el uso de fuerza letal, los agentes no usarán las ECW cuando: (1) una aplicación pueda causar lesión física grave o la muerte a partir de peligros situacionales, incluyendo caerse, perder el control de un vehículo en movimiento o encenderse a partir de la presencia de materiales o sustancias potencialmente explosivos o inflamables; o (2) el sujeto está visiblemente encinta, aparentemente anciano, un niño, visiblemente frágil, tiene obviamente baja masa corporal o se encuentra en una aparente crisis médica.
67. Los agentes no usarán ECW en personas que están escapando que no presentan una amenaza de daño físico a los agentes, otros civiles o a sí mismos.
68. Los agentes no dirigirán intencionalmente las ECW a la cabeza, el cuello o los genitales de un sujeto.
69. Los agentes no usarán normalmente las ECW en personas que están esposadas o restringidas de movimiento. Se usarán las ECW en personas esposadas o restringidas de movimiento solamente cuando el sujeto esté mostrando resistencia física agresiva y el uso de medios menores sería ineficaz o se han probado y no han tenido éxito.
70. Los agentes portarán las ECW en una funda en el lado débil para reducir las posibilidades de desenfundar y/o disparar accidentalmente un arma de fuego.
71. A los agentes se les capacitará y seguirán los protocolos desarrollados por la CDP, conjuntamente con los profesionales de EMS de la Ciudad, en cuanto a las responsabilidades de los agentes después del uso de ECW, que incluyan lo siguiente:
  - a. las restricciones sobre la remoción de las sondas/sensores de ECW, incluyendo los requisitos que se describen en el siguiente párrafo;

- b. comprensión de los riesgos de la asfixia por posición y el uso de técnicas que no afectan la respiración del sujeto después de una aplicación de ECW;
  - c. monitoreo de todos los sujetos que han recibido una aplicación de ECW mientras se encontraban en custodia de la policía; e
  - d. informar al personal médico sobre todos los sujetos que han recibido múltiples aplicaciones de ECW, incluyendo las aplicaciones prolongadas (más de 15 segundos); o que dan la impresión de estar bajo la influencia de drogas o que exhiben síntomas asociados con el delirio excitado; o que estuvieron mantenidos en posición de restricción prona después del uso de ECW.
72. La Ciudad asegurará que todos los sujetos que han sido expuestos a una aplicación de ECW reciban una evaluación médica por parte de personal de respuesta en casos de emergencia médica en el terreno o en una instalación médica. Si no existen circunstancias urgentes, las sondas/sensores en la piel del sujeto solamente las sacarán el personal médico o agentes capacitados adecuadamente para hacerlo.
73. Además de los requisitos de informar el uso de fuerza que se describieron en el párrafo 88, los agentes indicarán y justificarán con claridad, por escrito en narrativa, lo siguiente con respecto al uso que hagan de las ECW:
- a. cada uno y todo ciclo de ECW que se haya usado en un sujeto o que se haya tratado contra un sujeto;
  - b. uso de ECW en modalidad de aturdimiento continuo;
  - c. aplicación de ECW por más de 15 segundos;
  - d. ciclo continuo de un ECW;
  - e. aplicación de ECW a una persona que se está escapando; y
  - f. aplicación de ECW por más de un agente.
74. Los agentes a los que se les ha entregado ECW recibirán certificaciones anuales de ECW que consistirán en competencia física; retención de armas; política de la CDP, incluyendo cualquier cambio de política; cambios de tecnología; y capacitación en escenarios.
75. La CDP desarrollará e implementará dispositivos de seguridad de integridad sobre el uso de ECW para garantizar el cumplimiento con la política de la CDP. La CDP llevará a cabo descargas de todas las ECW trimestralmente. La CDP realizará auditoría al azar y dirigidas de los datos de aplicación de ECW, que se le proporcionarán al Monitor para su revisión.

Las auditorías deben incluir una comparación de los datos descargados con los Informes de Uso de Fuerza del agente. Las discrepancias en la auditoría se deben abordar e investigar apropiadamente.

76. Los datos de aplicación de ECW se rastrearán y analizarán en el Programa de Intervención de Agentes de la CDP.

### **3. Aerosol de oleoresina capsicum (“Aerosol de OC”)**

77. Los agentes aplicarán el aerosol de OC solamente: (1) cuando tal fuerza sea razonable para proteger al agente, el sujeto u otra persona contra el daño físico y el uso de medios menores sería ineficaz; o (2) para la dispersión o la protección de muchedumbres y otros medios serían más invasivos o menos eficaces.
78. Después de una aplicación normal de aerosol de OC (un segundo), cada aplicación subsiguiente es un uso de fuerza separado que los agentes deben justificar como razonables individualmente.
79. Los agentes normalmente no usarán el aerosol de OC en personas esposadas o restringidas de movimiento. El aerosol de OC se usará en personas esposadas o restringidas de movimiento solamente cuando el sujeto esté ofreciendo resistencia física agresiva y el uso de medios menores sería ineficaz o se ha probado y no ha tenido éxito.
80. A los agentes se les capacitará y seguirán los protocolos que ha desarrollado la CDP, conjuntamente con los profesionales de EMS de la Ciudad, sobre las responsabilidades del agente después del uso del aerosol de OC, incluyendo:
  - a. descontaminar a cada sujeto que ha sido expuesto a una dispersión química utilizando agua fría para enjuagar la cara y los ojos del sujeto dentro de 20 minutos de lograr el control de la escena. Los agentes no tienen que descontaminar a los sujetos que solo han sido expuestos de manera secundaria al aerosol de OC, por ejemplo, cuando se use el aerosol de OC para el control de muchedumbres, a menos que el sujeto lo solicite;
  - b. comprender los riesgos de la asfixia por posición y usar técnicas de restricción que no afectan la respiración del sujeto después de una aplicación de aerosol de OC;

- c. solicitar atención o asistencia médica para los sujetos expuestos al aerosol de OC cuando se quejen de efectos continuos después de haber sido descontaminados o cuando indiquen que tienen una condición médica pre-existente (por ej., asma, enfisema, bronquitis, afección cardíaca, etc.) que pueda ser agravada por el aerosol de OC.
81. Los agentes portarán solamente el aerosol de OC expedido por la CDP.
  82. La CDP mantendrá documentación del número de latas de aerosol de OC que se hayan distribuido y utilizadas por cada agente.
  83. Los datos de aplicación de aerosol de OC se rastrearán y analizarán en el Programa de Intervención de Agentes de la CDP.

### **C. Capacitación en el uso de fuerza**

84. Como parte de sus requisitos de capacitación establecidos en la Sección XI del presente Acuerdo, dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP proporcionará a todos los agentes actuales una capacitación en el uso de la fuerza que sea adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo y que incluya:
  - a. toma de decisión sobre el uso apropiado de la fuerza;
  - b. requisitos de información sobre el uso de la fuerza;
  - c. la Cuarta Enmienda y leyes relacionadas;
  - d. técnicas de des-intensificación, tanto verbales como tácticas, que habilitan a los agentes para realizar aprehensiones sin usar la fuerza e instrucción de que la desvinculación, la contención del área, la vigilancia, darle tiempo a un sujeto, pedir refuerzos, usar cubierta, llamar a unidades especializadas o retrasar la aprehensión podría ser la respuesta apropiada a una situación, incluso cuando el uso de la fuerza sería justificado legalmente;
  - e. hacer juego de roles en escenarios y ejercicios interactivos que ilustren la toma de decisiones apropiada con respecto al uso de la fuerza, incluyendo la capacitación sobre la importancia de la intervención de pares;
  - f. el emplazamiento y uso adecuado de todas las armas o tecnologías intermedias;

- g. los riesgos de la exposición prolongada o repetida a ECW, incluyendo que la exposición a las ECW por más de 15 segundos (ya sea debido a múltiples aplicaciones o ciclo continuo) podría aumentar el riesgo de muerte o lesiones físicas graves;
- h. los mayores riesgos que las ECW podrían representar para las mujeres que están embarazadas, las personas mayores, los niños, personas frágiles, las personas que tienen masa corporal baja o en crisis médica;
- i. que cuando se usa un ECW la modalidad de aturdimiento continuo generalmente es menos eficaz que la modalidad de sonda/sensor y, cuando se usa repetidamente, podría empeorar la situación;
- j. capacitación en el uso de armas de fuego, según se describe en el párrafo 60;
- k. los factores a considerar al iniciar o continuar una persecución en vehículos; y
- l. en el caso de los supervisores de todos los rangos, como parte de su capacitación de supervisión inicial y anual en el servicio, proveer capacitación en la realización de investigaciones del uso de la fuerza; estrategias para dirigir agentes eficazmente a minimizar los usos de la fuerza y para intervenir eficazmente para prevenir o detener la fuerza no razonable; y apoyar a los agentes que informan del uso de fuerza no razonable o que no ha sido informado, o que reciben represalias por tratar de prevenir el uso de fuerza no razonable.

85. La CDP también proporcionará la capacitación en el uso de la fuerza que se describió en el párrafo 84 a todos los agentes nuevos, como parte de su capacitación en la Academia.

86. La CDP proveerá a todos los agentes capacitación anual en el servicio sobre el uso de la fuerza que sea adecuada en calidad, cantidad, tipo y alcance.

**D. Política de Información sobre el Uso de Fuerza e Informes sobre el uso de Fuerza**

87. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará e implementará un sistema de información único y uniforme de conformidad con la política de Información sobre el Uso de Fuerza. Los usos de fuerza de la CDP se dividirán en tres niveles. Los tres niveles para la información, investigación y revisión del uso de la fuerza corresponden a la cantidad de fuerza usada y/o el resultado de la fuerza. La categorización

que se hace en el presente Acuerdo sobre estos tipos de uso de la fuerza se basa en los siguientes factores: el potencial de causar lesión que tiene la técnica o el arma; el grado de lesión causado; el grado de dolor causado; el grado de discapacidad que sufrió el sujeto; las quejas del sujeto; el grado de restricción del sujeto; el impedimento al funcionamiento de algún órgano; la duración de la fuerza; y la vulnerabilidad física del sujeto. Cada nivel de fuerza exigirá información, investigación y revisión más rigurosa. Los niveles de fuerza se definen de la siguiente manera:

- a. El Nivel 1 es la fuerza que razonablemente se espera cause solamente dolor temporal y/o confusión durante su aplicación como medio de lograr acatamiento, que incluye la obediencia usando puntos de presión y técnicas de manipulación de articulaciones, pero que no es razonable esperar que cause lesión, no resulta en una lesión real y no resulta en una demanda por lesión. No incluye escoltar, tocar ni esposar a una persona que ofrece resistencia mínima o ninguna resistencia. Desenfundar un arma de fuego y dirigirla a un sujeto es uso de la fuerza notificable como un uso de fuerza de Nivel 1, con las excepciones que se establecen en el párrafo 56.
- b. El Nivel 2 es la fuerza que causa una lesión, podría esperarse razonablemente que cause lesión o que resulta en una demanda por una lesión, pero que no sube al nivel de un uso de fuerza de Nivel 3. El Nivel 2 incluye el uso de un ECW, incluso en el caso que se dispare un ECW a una persona, pero no acierta; la aplicación de Aerosol de OC; técnicas de defensa sin armas (por ej., golpes con el codo o el puño cerrado, patadas, tumbar usando las pierna y derribadas); el uso de un arma de impacto, excepto por un golpe a la cabeza, el cuello o la cara con un arma de impacto; y cualquier aprehensión con un can.
- c. El Nivel 3 es la fuerza que incluye: (1) usos de fuerza letal; (2) usos de fuerza que resultan en la muerte o lesión física grave; (3) usos de fuerza que resultan en la admisión al hospital; (3) todas las llaves al cuello; (4) usos de fuerza que resulta en la pérdida de conciencia; (5) mordeduras de canes; (6) más de tres aplicaciones de un ECW en un sujeto durante una sola interacción, independientemente de la modalidad o duración de la aplicación e

independientemente de si las aplicaciones sean por el mismo agente o por agentes diferentes o una aplicación de ECW por más de 15 segundos, ya sea que fuese continua o consecutiva; y (7) cualquier uso de fuerza de Nivel 2 contra un sujeto esposado.

88. Todos los agentes que usen o vean el uso de fuerza informarán por escrito el uso de fuerza en un Informe de Uso de Fuerza antes del final de su turno. El Informe de Uso de Fuerza incluirá: (1) una contabilización detallada del incidente desde la perspectiva del agente; (2) el motivo de la presencia inicial de la policía en el lugar; (3) una descripción específica de los actos que llevaron al uso de la fuerza; (4) el nivel de resistencia que se encontró; y (5) una descripción completa y exacta de cada tipo de fuerza que se utilizó u observó. La política de información del uso de fuerza prohibirá explícitamente el uso de declaraciones conclusivas, lenguaje “trillado” o “de fórmula estándar” (por ej., “movimiento furtivo” o “actitud de lucha”), sin ofrecer detalles de apoyo.
89. A los agentes se les someterá al proceso disciplinario por omisiones importantes o representaciones erróneas en sus Informes sobre el Uso de Fuerza.
90. A los agentes que usen la fuerza u observen el uso de fuerza y no lo informan se les someterá al proceso disciplinario, que incluirá hasta el despido, independientemente de si la fuerza fue razonable o no.
91. Los agentes que usen la fuerza u observen el uso de fuerza notificarán a sus supervisores o se asegurarán que se haya notificado a sus supervisores, tan pronto sea práctico después del todo uso de fuerza. Un agente que se entere de una acusación de uso de fuerza no razonable o que no ha sido informado por parte de otro agente deberá notificárselo inmediatamente a su supervisor.
92. Los Informes sobre el Uso de Fuerza se mantendrán a nivel central.

#### **E. Investigaciones del uso de fuerza**

93. Un supervisor que haya estado involucrado en un uso de fuerza, ya sea participando en el mismo u ordenando el uso de fuerza que se encuentra bajo investigación, no investigará el incidente ni revisará los Informes sobre el Uso de Fuerza para su aprobación o desaprobación.

## **1. Investigaciones de usos de fuerza de Nivel 1**

94. El supervisor directo del agente o los agentes que empleen un uso de la fuerza de Nivel 1 revisarán y aprobarán el uso de la fuerza por escrito, devolverán el Informe sobre el Uso de Fuerza al agente para su revisión o elevará el uso de fuerza de Nivel 1 antes del final del turno del supervisor que siga al turno en el que se usó el uso de fuerza de Nivel 1. Si el Informe sobre el Uso de Fuerza se le devuelve al agente para que lo revise, todas las revisiones y las revisiones adicionales se completarán dentro de un plazo de 5 días del uso de la fuerza. No es obligatorio que los supervisores se presenten en el escenario de un uso de fuerza de Nivel 1. Los supervisores elevarán e investigarán todo uso de fuerza de Nivel 1 que tenga la apariencia de haber transgredido la política o que haya sido categorizado incorrectamente como un uso de fuerza de Nivel 1. Si un supervisor determina que el informe de un agente revela pruebas de un uso de fuerza que involucre una potencial conducta delictiva, se lo debe notificar inmediatamente a Asuntos Internos.

## **2. Investigaciones de usos de la fuerza de Nivel 2**

95. El supervisor directo del agente o los agentes que usen la fuerza, al ser notificado de un incidente o acusación de uso de fuerza excesiva de Nivel 2, se dirigirá al lugar de la ocurrencia del incidente. En los casos en que la fuerza es de Nivel 1, pero el sujeto ha alegado fuerza excesiva, el supervisor se dirigirá al escenario para determinar si se debe realizar una investigación de Nivel 1 o de Nivel 2.
96. Si un supervisor de la CDP hace un uso de fuerza de Nivel 2, un supervisor de un rango superior se dirigirá al lugar de la ocurrencia y cumplirá con los requisitos de esta sección.
97. Para todos los casos de uso de fuerza de Nivel 2, el supervisor directo:
- a. se dirigirá al escenario, examinará al sujeto de la fuerza en busca de lesiones y entrevistará al sujeto para saber si tiene alguna queja de dolor después de informar al sujeto que la entrevista se refiere solamente al uso de la fuerza y no a cualquier delito subyacente supuesto y que el sujeto no tiene que contestar preguntas;
  - b. cuando sea apropiado, se asegurará que el sujeto reciba atención médica de un proveedor médico adecuado;

- c. obtendrá un número de identificación que permita que la CDP rastree el uso de la fuerza;
- d. identificará y recabará todas las pruebas relevantes al uso de la fuerza y evaluará tales pruebas para determinar si el uso de la fuerza: (1) fue congruente con la política de la CDP; y/o (2) plantea alguna preocupación en materia de política, capacitación, táctica o de equipo;
- e. asegurará que se recojan todas las pruebas que podrían establecer hechos importantes relacionados con el uso de la fuerza, incluyendo grabaciones de audio y vídeo, fotografías y otra documentación de lesiones o la carencia de lesiones;
- f. asegurará que se realice una búsqueda de testigos civiles y que se entreviste a todos los testigos civiles. Los supervisores grabarán la entrevista o alentarán a los civiles que proporcionen y firmen una declaración escrita en sus propias palabras;
- g. asegurará que todos los agentes que sean testigos de un incidente de uso de fuerza por parte de otro agente complete un Informe sobre el Uso de Fuerza. Los supervisores asegurarán que todos los Informes sobre el Uso de Fuerza identifiquen a todos los agentes que estuvieron involucrados en el incidente, fueron testigos del incidente o que estuvieron en el escenario cuando éste ocurrió;
- h. asegurará que se entreviste todos los agentes involucrados por separado de los otros. Se prohibirán las entrevistas en grupo. Los supervisores no les harán preguntas sugestivas a los agentes u otros testigos que sugieran justificaciones legales de la conducta de los agentes, en las que tales preguntas contravengan las técnicas apropiadas del orden público; y
- i. cada supervisor investigador le proporcionará una sinopsis breve por escrito a su supervisor inmediato, que se enviará a través de la cadena de comando al Comandante del Distrito para el final del turno en el que ocurrió el uso de fuerza, en que se documente la determinación preliminar del supervisor con respecto lo apropiado del uso de la fuerza.

98. El supervisor investigador asegurará que todos los Informes sobre el Uso de Fuerza

contengan la información exigida por el presente Acuerdo y la política de la CDP; considere todas las pruebas relevantes, incluyendo las pruebas circunstanciales, directas y físicas, según sea apropiado; y haga determinaciones de credibilidad, de ser factible. A lo largo de la investigación, los supervisores harán todos los esfuerzos razonables para resolver las incongruencias importantes entre las declaraciones del agente, el sujeto y los testigos, así como también las incongruencias entre el nivel de fuerza que afirma haber usado el agente y las lesiones del sujeto y las incongruencias entre múltiples agentes. La CDP capacitará a todos los supervisores investigadores sobre cómo realizar eficazmente estas tareas.

99. Siempre que un supervisor determine que podría haber habido mala conducta, el supervisor inmediatamente notificará Asuntos Internos y Asuntos Internos determinará si debe dirigirse al escenario y/o realizar o tomar a su cargo la investigación.
100. Dentro de un plazo de cinco días de haberse enterado del uso de la fuerza, cada supervisor completará y documentará su investigación usando el Informe sobre el Uso de Fuerza de un supervisor. Cualquier prórroga a este plazo deberá ser autorizada por un Comandante de Distrito. Este Informe incluirá lo siguiente:
  - a. la descripción narrada del supervisor sobre el incidente, incluyendo una descripción precisa de las pruebas que o bien justifican o no justifican la conducta del agente, con base en la revisión independiente del supervisor de los hechos y circunstancias del incidente;
  - b. documentación de todas las pruebas que se recabaron, incluyendo los nombres, números telefónicos y direcciones de los testigos del incidente. En situaciones en las que no hubiese testigos conocidos, el informe indicará específicamente ese hecho. En situaciones en las que hubo testigos, pero las circunstancias impidieron que el supervisor determinara la identificación, número telefónico o dirección de tales testigos, el informe indicará los motivos de ello. El informe debe incluir también toda la información de identificación disponible de cualquier persona que se haya rehusado a proporcionar una declaración;
  - c. los nombres de todos los empleados de la CDP que usaron fuerza o fueron testigos del uso de la fuerza;

- d. la evaluación del uso de la fuerza del supervisor investigador, con base en la revisión que éste haya hecho de las pruebas recabadas, incluyendo una determinación de si las acciones de los agentes parecen estar dentro de la política de la CDP y congruentes con la ley estatal y federal; y una evaluación del incidente en relación con preocupaciones de política, capacitación, tácticas o equipo, incluyendo si el uso de la fuerza podría haberse evitado mediante el uso de técnicas de des-intensificación u opciones de menor fuerza; y
  - e. documentación de toda acción correctiva no disciplinaria que se haya tomado.
101. Los supervisores investigadores se someterán al proceso disciplinario por no investigar y documentar apropiadamente un uso de fuerza y omisiones importantes o representaciones erróneas en la investigación de supervisión. Si un supervisor investigador no investiga apropiadamente un uso de fuerza esto se incluirá en su evaluación de desempeño.
  102. Luego de completar el Informe sobre el Uso de Fuerza del supervisor, el supervisor investigador enviará el informe a través de su cadena de mando al Comandante de Distrito quien revisará el informe para asegurar que está completo y que las conclusiones están apoyadas usando la norma de preponderancia de las pruebas. Cada nivel en la cadena de mando revisará el informe dentro de un plazo de 72 horas de haberlo recibido. Los supervisores que revisan el informe en la cadena de mando ordenarán una investigación adicional cuando parezca que existen pruebas relevantes adicionales que podrían asistir en la resolución de incongruencias o mejorar la confiabilidad o credibilidad de las conclusiones.
  103. En los casos en los que las conclusiones del Informe sobre el Uso de Fuerza no se encuentren apoyadas por una preponderancia de las pruebas, la cadena de mando del supervisor investigador documentará las razones de esta determinación e incluirá esta documentación como anexo a la investigación original. El superior del supervisor investigador aconsejará al supervisor investigador con respecto a la determinación que no ha sido apoyada adecuadamente y sobre cualesquier deficiencias que llevaron a la misma. El Comandante de Distrito será responsable de la exactitud e integridad de los Informes sobre el Uso de Fuerza que hayan sido preparados por los supervisores bajo su mando.
  104. En los casos que un supervisor investigador lleve a cabo investigaciones deficientes, el supervisor recibirá la acción correctiva apropiada, incluyendo capacitación o democión, de

conformidad con los procedimientos de evaluación de desempeño y/o el proceso disciplinario.

105. Siempre que un supervisor investigador, supervisor revisador o Comandante de Distrito encuentre pruebas de un uso de fuerza que implique la conducta potencialmente delictiva de un agente, éste suspenderá inmediatamente la investigación del uso de fuerza y notificará a Asuntos Internos. Asuntos Internos le notificará inmediatamente a FIT, que asumirá tanto la investigación penal como la administrativa.
106. Cuando el Comandante de Distrito decida que la investigación está completa y que las conclusiones están apoyadas por las pruebas, el expediente de investigación se enviará con prontitud a Asuntos Internos. Asuntos Internos revisará la investigación para asegurar que esté completa y que las conclusiones están apoyadas por las pruebas.
107. Cuando Asuntos Internos completa su revisión, enviará el expediente completo al Jefe de la CDP para su respectiva disposición.
108. A discreción del Jefe, o de su designado, o de Asuntos Internos, una investigación de un uso de fuerza podrá ser asignada o reasignada a FIT o a otro supervisor para su investigación, ya sea dentro o fuera del Distrito en el que haya ocurrido el incidente, o puede ser devuelto al Distrito para una mayor investigación o análisis. Esta asignación o re-asignación se explicará por escrito.
109. En los casos en que después de la investigación, se encuentre que un uso de fuerza está fuera de la política, el Jefe dirigirá y asegurará que se realice el proceso disciplinario apropiado. Cuando el uso de la fuerza indique la existencia de preocupaciones en materia de política, capacitación, tácticas o equipo, el Jefe garantizará también que se proporcione la capacitación necesaria y que se resuelvan las preocupaciones de política, tácticas o de equipo.

### **3. Equipo de investigación de la fuerza e investigaciones de usos de fuerza de Nivel 3**

110. La CDP podrá referir investigaciones de usos de fuerza penales a una agencia independiente y altamente competente fuera de la CDP cuando sea apropiado para asegurar el hecho y/o la apariencia de imparcialidad de las investigaciones.
111. La Unidad de Asuntos Internos incluirá al Equipo de Investigación de la Fuerza (“FIT”) de la CDP. Cada FIT será un equipo compuesto por empleados de varias unidades y no será

una unidad nueva a la que se asigna permanentemente a los agentes. El FIT realizará investigaciones administrativas en todas las siguientes instancias y, cuando sea apropiado y no se haya asignado a una agencia externa como se permite en el párrafo anterior, realizará investigaciones penales de: (1) todos los usos de fuerza de Nivel 3; (2) los usos de fuerza que impliquen conducta delictiva potencial de un agente; (3) todas las instancias en las que haya muerto un sujeto mientras se encontraba bajo la custodia de la CDP, o como resultado aparente de la misma; y (4) todos los usos de fuerza que el Jefe, o su designado, haya reasignado al FIT. El FIT será designado para asegurar que se investiguen plenamente y de manera justa estos incidentes por personas que cuenten con la pericia, la independencia y destrezas investigativas apropiadas para garantizar que se identifiquen los usos de fuerza que transgredan la ley o las políticas; que se identifiquen las deficiencias de capacitación, tácticas y de equipo relacionadas al uso de la fuerza; y que las investigaciones son de suficiente calidad.

112. El FIT estará compuesto por empleados que posean capacitación especializada y pericia. La membresía del FIT se adaptará a las circunstancias de cada investigación, pero normalmente incluirá un detective del FIT o más, el sargento del FIT y un investigador de la Oficina de Normas Profesionales, un investigador de Asuntos Internos y un agente supervisor de la Unidad de Homicidios, quien fungirá como el líder del Equipo. Los investigadores de OPS no participarán en las investigaciones penales. Al menos un miembro del FIT estará disponible en todo momento para evaluar referidos potenciales de los supervisores de la CDP.
113. Antes de desempeñar sus deberes, los miembros del FIT recibirán capacitación específica en FIT que sea adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo, incluyendo procedimientos del FIT, protocolos de llamamiento e investigativos; las diferencias entre investigaciones administrativas y penales y cómo se debe llevar a cabo cada una; investigaciones de tiroteos en los que están involucrados agentes; equipamiento y técnicas investigativas; y funciones apropiadas de lo siguiente: homólogos en el escenario, tales como técnicos en escenarios de delitos; el Monitor; toda agencia investigativa externa; la oficina del fiscal; y OPS. La capacitación abordará también técnicas para la recopilación y evaluación de datos objetivos y los factores a considerar cuando se evalúa la credibilidad. Los investigadores del FIT recibirán también capacitación en el servicio anualmente que sea adecuada en

cantidad, calidad, tipo y alcance.

114. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP identificará, asignará y capacitará a personal para que el FIT satisfaga los requisitos del presente Acuerdo.
115. El FIT se presentará en el escenario de cada incidente que involucre un uso de fuerza para el que se requiera que lleve a cabo una investigación. El líder del FIT notificará inmediatamente a la fiscalía apropiada. Si la Ciudad eligiera utilizar una agencia externa para que realice la investigación penal, el líder del FIT notificará a la agencia externa designada para que se presente en el escenario para que lleve a cabo la investigación penal.
116. La CDP desarrollará e implementará políticas para asegurar que, en los casos que una agencia externa realiza la investigación penal, el FIT lleva a cabo una investigación administrativa concurrente y exhaustiva.
117. Antes de usar una agencia externa para llevar a cabo investigaciones penales, la CDP elaborará un memorándum de entendimiento con la agencia externa para asegurar que, después de una revisión de un fiscal apropiado, las investigaciones penales completadas se entreguen al FIT y el Monitor y que la información obtenida a partir de entrevistas obligadas a agentes o como resultado de las mismas no sea provista a los investigadores penales. El memorándum de entendimiento también delinearé las responsabilidades entre las dos agencias y establecerá protocolos de investigación para garantizar, en la medida de lo posible, investigaciones administrativas y penales exhaustivas, objetivas y oportunas.
118. El FIT:
  - a. asumirá el control de la investigación del uso de la fuerza a su llegada, a menos que una agencia externa se encuentre llevando a cabo la investigación penal y el control del escenario por parte de la entidad investigadora penal sea apropiado;
  - b. asegurará que los miembros del equipo del FIT lleven a cabo una búsqueda de testigos civiles y que los entreviste. Los miembros del FIT grabarán la entrevista o alentarán a los testigos civiles que proporcionen y firmen declaraciones escritas en sus propias palabras, pero tomarán información de los testigos civiles que tengan información pertinente, incluso si se niegan a que se les grave o se niegan a completar o firmar una declaración formal;
  - c. coordinará que se tomen fotografías y se procese el escenario;

- d. asegurará que se recaben todas las pruebas que podrían establecer hechos importantes relacionados al uso de la fuerza, incluyendo grabaciones de audio y vídeo, fotografías y otro tipo de documentación de lesiones o la ausencia de lesiones;
- e. examinará al sujeto para ver si tiene lesiones, fotografiará las áreas de lesión o de queja de lesión, entrevistará al sujeto en busca de quejas de dolor después de advertir al sujeto que la entrevista se refiere solamente al uso de la fuerza y no a ningún presunto delito subyacente y que el sujeto no tiene que contestar preguntas y se asegurará que el sujeto recibe atención médica de un proveedor médico adecuado;
- f. garantizará que todos los agentes que hayan sido testigos del uso de la fuerza por parte de otro agente completen un informe de uso de la fuerza en lo que respecta al incidente;
- g. revisará todos los informes de usos de fuerza para garantizar que incluyan la información que requiere la política de la CDP;
- h. en congruencia con la ley aplicable, entrevistará a todos los agentes que hayan sido testigos o que de alguna otra forma estén involucrados en el incidente. En la medida de lo posible, se separará a los agentes hasta que se les entreviste. Estarán prohibidas las entrevistas en grupo. El FIT no les hará preguntas sugestivas a los agentes u otros testigos que sugieran justificaciones legales de la conducta de los agentes, en las que tales preguntas contravengan las técnicas apropiadas del orden público. El FIT grabará todas las entrevistas. El FIT asegurará que todos los informes de investigación del FIT identifiquen a todos los agentes que estuvieron involucrados en el incidente, fueron testigos del incidente o estuvieron en el escenario cuando ocurrió;
- i. coordinará las descargas de los vídeos de las cámaras portadas en el cuerpo;
- j. proveerá una sesión informativa inicial a un representante de capacitación al inicio de la investigación para asegurar que se identifique cualquier asunto de capacitación que requiera inmediata atención y seguirá en consulta según sea apropiado, con el representante de capacitación; y

- k. hará todos los esfuerzos razonables para resolver las incongruencias importantes entre las declaraciones del agente, el sujeto y los testigos, así como también las incongruencias entre el nivel de fuerza que afirma haber usado el agente y las lesiones del sujeto durante toda la investigación.
119. Al menos anualmente, el Monitor determinará si las investigaciones penales realizadas por la agencia externa son constantemente objetivas, oportunas e integrales. Si el Monitor determinara que no lo son y la Ciudad no está de acuerdo, el Tribunal resolverá el desacuerdo. Si se hiciera una determinación de que las investigaciones no son constantemente objetivas, oportunas e integrales, se rescindiría el memorándum de entendimiento y el FIT asumirá la responsabilidad de realizar todas las investigaciones penales de los usos de fuerza.
  120. Si el líder del FIT determinara que un caso tiene el potencial para proceder penalmente, se retrasarán las entrevistas obligadas del agente o los agentes sujetos a la investigación. Ninguna otra parte de la investigación se mantendrá en suspensión temporal a menos que lo autorice específicamente el Jefe, en consulta con la agencia que realiza la investigación penal y la fiscalía apropiada.
  121. El líder del FIT completará un informe preliminar que se le presentará al Jefe de Policía o al designado del Jefe, tan pronto como sea posible, pero si no hubiera circunstancias urgentes, a más tardar 24 horas después de enterarse del uso de la fuerza.
  122. Con la excepción de las entrevistas obligadas conforme se describió en el párrafo 120, el FIT completará su investigación administrativa dentro de un plazo de 60 días. Toda solicitud de prórroga del tiempo debe ir apoyada por una justificación escrita y aprobada por escrito por el Jefe o su designado. La incapacidad de la CDP para completar la investigación debido a que esté esperando información de una agencia externa, como por ejemplo la oficina del médico legista, constituirá fundamento suficiente para tal prórroga de esa parte de la investigación. Dentro de un plazo de siete días de la conclusión de cada investigación del uso de la fuerza, el FIT preparará un informe de investigación y recomendará si la preponderancia de las pruebas establece que el agente o los agentes involucrados transgredieron la política de la CDP y si están presentes preocupaciones de capacitación o política. El jefe de Asuntos Internos revisará el informe investigativo y las recomendaciones del FIT. Dentro de un plazo de tres días laborables, el jefe de Asuntos

Internos aprobará o desaprobará las recomendaciones del FIT o solicitará que el FIT realice una investigación adicional. Se documentará y mantendrá en el expediente de investigación toda solicitud de investigación adicional y la respuesta del FIT. Asuntos Internos enviará el informe investigativo al Jefe de Policía para su respectiva revisión y aprobación.

123. La CDP revisará el manual del FIT para asegurar que sea congruente con los principios del uso de la fuerza que se esbozan en el presente Acuerdo y que incluye lo siguiente:
- a. orientación sobre un enfoque apropiado cuando proporcione advertencias de derechos *Garrity* y protecciones a los agentes para que contesten preguntas con respecto a sus usos de la fuerza;
  - b. procedimientos claros para garantizar la separación adecuada de las investigaciones administrativas y penales en caso de declaraciones obligadas del agente sujeto a investigación;
  - c. definiciones de todos los términos relevantes;
  - d. declaraciones claras de la misión y autoridad del FIT;
  - e. procedimientos para redactar informes;
  - f. procedimientos para la recopilación y la evaluación objetiva de los hechos y los factores a considerar cuando se evalúe la credibilidad;
  - g. procedimientos para recopilar y procesar pruebas;
  - h. procedimientos para consultar con el departamento jurídico, incluyendo el asegurar que las investigaciones administrativas no se demoren innecesariamente mientras esté pendiente una investigación penal; y
  - i. procedimientos para el manejo del escenario.

#### **F. Junta de Revisión del uso de Fuerza**

124. La CDP desarrollará e implementará una Junta de Revisión del uso de Fuerza (“FRB”) para que funja como un mecanismo de control de calidad para las investigaciones de los usos de la fuerza y la fuerza y para evaluar los incidentes de uso de la fuerza desde una perspectiva de tácticas, capacitación, política y mejora de la agencia. La FRB revisará todas las investigaciones del FIT, todas las investigaciones de Nivel 2 en las que hubo una determinación de mala conducta relacionada con la fuerza y una muestra de investigaciones

de usos de la fuerza de Nivel 2. La Junta de Revisión de la Fuerza (“FRB”) estará compuesta por el Jefe de Policía o su designado, quien presidirá la FRB; un supervisor de la sección de capacitación; un representante de la Oficina de Normas Profesionales; y un representante de Asuntos Internos. Un representante de cada Distrito, que será seleccionado por el Comandante de Distrito, participará en todas las revisiones de la fuerza de la Junta de Revisión de uso de Fuerza que involucren un uso de fuerza en ese Distrito. El Presidente podrá incluir a cualquier experto en la materia que crea sería útil en la revisión de incidentes particulares. La FRB también podrá consultar con otros asesores según sea necesario.

125. Cada miembro recibirá capacitación sobre actualizaciones jurídicas, actualizaciones a las políticas de la CDP y el currículo de capacitación de la CDP relacionado al uso de la fuerza.
126. La Junta de Revisión del uso de Fuerza llevará a cabo revisiones integrales y confiables de investigaciones dentro de un plazo de 90 días de su entrega a la FRB. El alcance de la revisión de la Junta no estará limitado a evaluar la toma de decisiones de un agente en el momento en que el agente empleó la fuerza. Más bien, la revisión de la FRB incluirá las circunstancias que conllevaron al uso de la fuerza, las decisiones tácticas, el intercambio de información y comunicación, la suficiencia de supervisión, el equipo, la capacitación, la respuesta médica de la CDP, cuando aplique, y cualesquier acciones encomiables. La revisión incluirá las acciones e inacciones de todos los agentes, supervisores, comandantes y despachadores involucrados en el incidente, según sea apropiado.
127. Al llevar a cabo estas revisiones, la Junta de Revisión de uso de Fuerza:
  - a. asegurará que son objetivas y completas y que los hallazgos están apoyados por una preponderancia de las pruebas. En los casos que los hallazgos no estén apoyados por una preponderancia de las pruebas, la FRB documentará las razones de esta decisión, incluyendo las pruebas o el análisis específicos que respaldan sus conclusiones y enviará su decisión al Jefe de Policía;
  - b. escuchará la presentación del caso del investigador principal o en el caso de investigaciones de supervisión, del representante del Distrito en el que ocurrió la fuerza;

- c. revisará todas las declaraciones escritas o grabadas del agente y tratará el caso, según sea necesario, con el investigador o el representante del Distrito para lograr la plena comprensión de los hechos del incidente;
- d. ordenará investigación adicional cuando parezca que hay pruebas relevantes adicionales que podrían ayudar a resolver incongruencias o mejorar la fiabilidad o credibilidad de la investigación de la fuerza;
- e. determinará si el incidente plantea preocupaciones con respecto a la política, la capacitación, el equipo, la supervisión, la respuesta médica por parte de los agentes en el escenario, la comunicación o las tácticas y referirá tales incidentes a la unidad apropiada dentro de la CDP para asegurar que se resuelvan;
- f. recomendará acción correctiva no disciplinaria para permitir o alentar a un agente a mejorar su desempeño; y
- g. documentará sus conclusiones y recomendaciones en un informe dentro de un plazo de 15 días de cada presentación de caso de la FRB.

128. La FRB evaluará la calidad de las investigaciones que revisa, incluyendo si las investigaciones son objetivas e integrales y las recomendaciones están respaldadas por una preponderancia de las pruebas. La FRB identificará y documentará cualesquier deficiencias que indiquen la necesidad de acción correctiva.
129. Anualmente, la FRB examinará los datos relacionados al uso de la fuerza proporcionados por el Coordinador de Recolección y Análisis de Datos conforme a lo dispuesto en el párrafo 261, para detectar cualquier patrón, tendencia y deficiencias de capacitación y hacer recomendaciones para su corrección, si fuera apropiado. El Monitor proveerá el análisis. A fin de evitar la duplicación de esfuerzos en la preparación del informe público exigido en el párrafo 266, este análisis se realizará conjuntamente con el Coordinador de Recolección y Análisis de Datos.
130. La FRB trabajará con el Coordinador de Recolección y Análisis de Datos para desarrollar un sistema de rastreo para asegurar que cada una de sus recomendaciones ha sido enviada al personal apropiado. El Jefe y su designado asegurará que se implementen, según corresponda, las recomendaciones de la FRB, incluyendo la acción correctiva no disciplinaria.

## **VII. INTERVENCIÓN EN CASOS DE CRISIS**

131. La CDP aprovechará y mejorará su Programa de Intervención en Casos de Crisis con la meta de: (a) ayudar a las personas en crisis; (b) mejorar la seguridad de agentes, consumidores, familiares y otros dentro de la comunidad; (c) proveer los cimientos necesarios para promover soluciones a nivel de la comunidad y del estado para ayudar a las personas con enfermedades mentales; y (d) reducir la necesidad de que las personas con enfermedades mentales tengan que verse más involucrados con el sistema de justicia penal. El Programa de Intervención en Casos de Crisis proveerá un foro para la resolución de problemas eficaz con respecto a la interacción entre la justicia penal y el sistema de atención de salud mental y crear un contexto para el cambio sostenible.

### **A. Comité Asesor de Respuesta en Materia de Salud Mental**

132. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, la CDP y la Ciudad asegurarán que se desarrolle un Comité Asesor de Respuesta en Materia de Salud Mental (“Comité Asesor”) para fomentar relaciones y crear apoyo entre la policía, la comunidad y los proveedores de atención de salud mental y para ayudar a identificar problemas y desarrollar soluciones diseñadas a mejorar los resultados para las personas en crisis.
133. El Comité Asesor incluirá al Coordinador de Intervención en Casos de Crisis y representación de agentes especializados de CIT. La CDP también buscará representación del Expediente de Salud Mental del Tribunal Municipal de Cleveland, el Centro de Coordinación de Excelencia de Justicia Penal de Ohio, la Junta de Servicios en Materia de Problemas de Alcohol, Adicción a Drogas y Salud Mental del Condado de Cuyahoga (“Junta de ADAMHS”), Servicios FrontLine y cualesquier otras organizaciones de salud mental relevantes del Condado de Cuyahoga, tales como organizaciones de defensoría, proveedores de servicios a las personas sin techo, hospitales del área y miembros de la comunidad interesados.
134. El Comité Asesor se reunirá regularmente y proveerá orientación para ayudar a la CDP a mejorar, ampliar y sostener su Programa de Intervención en Casos de Crisis.
135. Anualmente, el Comité Asesor llevará a cabo un análisis de incidentes de intervención en casos de crisis para determinar si la CDP cuenta con suficientes agentes especializados de CIT, si está emplazando eficazmente a dichos agentes y si los agentes especializados de

CIT, los que reciben llamadas y los despachadores están dando respuesta de manera apropiada a las personas en crisis y recomendará cambios apropiados a las políticas, procedimientos y capacitación en lo que respecta al contacto de la policía con personas en crisis.

136. Los informes y recomendaciones del Comité Asesor le serán provistos a la Comisión, y se pondrán a disposición del público y se publicarán en el sitio web de la Ciudad.

#### **B. Coordinador de intervención en casos de crisis**

137. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, la CDP designará a un agente, en el rango de capitán o superior, para que funja como Coordinador de Intervención en Casos de Crisis para facilitar mejor la comunicación entre la CDP y los miembros de la comunidad de salud mental y para mejorar la eficacia del Programa de Intervención en Casos de Crisis de la CDP.
138. El Coordinador desarrollará y mantendrá asociaciones con interesados del programa y servirá como punto de contacto para los defensores del tema, individuos, familias, proveedores de atención, profesionales y otros asociados con la comunidad de salud mental. El Coordinador estará disponible como un recurso en todo momento durante el horario normal de trabajo.
139. El Coordinador participará en el Comité Asesor y de forma regular solicitará comentarios de la comunidad de salud mental y agentes especializados en CIT, los que reciben llamadas y los despachadores en relación a la eficacia del Programa de Intervención en Casos de Crisis de la CDP.
140. El Coordinador se encargará de coordinar la implementación de los cambios y recomendaciones que hizo el Comité Asesor, según sea el caso.
141. El Coordinador se encargará de asegurar la selección de candidatos apropiados para su designación como agentes especializados en CIT. Al Coordinador también se le exigirá asegurar que los agentes, los que reciben las llamadas y los despachadores estén respondiendo de manera apropiada a las llamadas relacionadas con CIT.
142. El Coordinador creará formas para recompensar y distinguir a los agentes especializados en CIT, los que reciben llamadas y los despachadores, cuando sea apropiado.

#### **C. Capacitación en intervención en casos de crisis**

143. La CDP proveerá capacitación sobre cómo responder a las personas en crisis a todos sus agentes y reclutas. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, a los agentes se les proporcionará al menos ocho horas de capacitación inicial y todos los agentes recibirán capacitación anual en el servicio a partir de entonces. La capacitación inicial y anual será adecuada en calidad, cantidad, tipo y alcance e incluirá las circunstancias en las que se debe despachar o consultar con el agente especializado en CIT sobre cómo se deben tratar las situaciones que involucran a personas en crisis si un agente especializado en CIT no se encuentra disponible inmediatamente. Todos los nuevos reclutas recibirán al menos 16 horas de capacitación en la academia que satisfaga estos mismos requisitos.
144. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, y anualmente a partir de entonces, todos los que reciban llamadas, despachadores y sus supervisores de la CDP recibirán capacitación en telecomunicadores de intervención en casos de crisis que sea adecuada para permitirles identificar, despachar y responder apropiadamente a las llamadas de servicio que involucran a personas en crisis. La capacitación incluirá la identificación de personas en crisis; intervención telefónica en casos de suicidio; manejo de crisis, ejercicios de des-intensificación y en escenarios; interacciones con personas con enfermedades mentales; información que se debe recopilar cuando el que recibe la llamada sospecha que la llamada involucra a una persona en crisis; y los tipos de llamadas que requieren una respuesta especializada de CIT. Toda capacitación en intervención en casos de crisis que ya haya sido proporcionada a los que reciben las llamadas, los despachadores y sus supervisores se podría considerar que cumple los requisitos de capacitación establecidos en el presente Acuerdo para tales personas, si fuera el caso.

**D. Agentes capacitados en intervención en casos de crisis especializada**

145. La CDP proveerá capacitación especializada mejorada para responder a personas en crisis a ciertos agentes (“agentes de CIT especializada”). Los agentes de CIT especializada seguirán siendo asignados a la división de patrullas y mantendrán sus deberes de patrullaje normales, excepto cuando se les llame a responder a incidentes o llamadas que involucren personas en crisis.
146. La capacitación mejorada para los agentes de CIT especializada será de al menos 40 horas. Esta capacitación mejorada será adecuada en calidad, alcance y tipo e incluirá cómo

realizar una evaluación de campo, intervención en casos de suicidio, recursos de salud mental de la comunidad, diagnósticos comunes de salud mental, los efectos de abuso de drogas y alcohol, perspectivas de las personas con problemas de salud mental, familiares, los derechos de las personas con enfermedades mentales, criterios de compromiso civil, des-intensificación de crisis y ejercicios en escenarios. Esta capacitación debe incluir vistas en el lugar a instalaciones de salud mental y abuso de sustancias e interacción con personas con enfermedades mentales y afecciones de abuso de sustancia. Los agentes que están designados como agentes de CIT especializada que ya han recibido 40 horas de capacitación apropiada en intervención en casos de crisis se considerarán como que han cumplido los requisitos de esta capacitación.

147. Los agentes de CIT especializada no tienen que recibir la capacitación inicial de ocho horas que se proporciona a todos los agentes, pero deben recibir ocho horas de capacitación anual en el servicio en intervención en casos de crisis, que puede ser la misma capacitación provista a todos los agentes, si fuera apropiado.
148. La capacitación y designación como agente de CIT especializada será voluntaria. Para ser elegible para consideración, los agentes deben tener al menos tres años de experiencia como agentes de la CDP. La CDP proveerá una evaluación a profundidad de cada solicitante para determinar la idoneidad del solicitante para servir como agente de CIT especializada. Esta evaluación incluirá un examen de la solicitud escrita del agente, recomendaciones de sus supervisores, expediente disciplinario y una entrevista en persona. Los agentes con historial de denuncias por excesivo uso de fuerza o que han sido disciplinados por el excesivo uso de fuerza contra personas en crisis presuntamente no serán elegibles para ser agentes de CIT especializada.
149. Los supervisores identificarán y alentarán a los agentes cualificados en todos los turnos y Distritos para que sirvan como agentes de CIT especializada.
150. Todos los agentes de capacitación del campo recibirán la capacitación mejorada especializada de intervención en casos de crisis que se describió en el párrafo 146. A pesar de haber recibido esta capacitación, un FTO no será designado como agente de CIT especializada a menos que el FTO se haya ofrecido voluntariamente para ser agente de CIT especializada y el Coordinador lo haya seleccionado.
151. Los agentes de CIT especializada a los que se despacha a un incidente que involucre una

persona en crisis tendrán la responsabilidad primaria del escenario. Si un supervisor ha asumido la responsabilidad del escenario, el supervisor procurará los aportes de un agente de CIT especializada con respecto a las estrategias para resolver la crisis cuando sea razonable hacerlo.

152. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, el Coordinador desarrollará un plan de intervención en casos de crisis eficaz (“Plan Especializado de Intervención en Casos de Crisis”). La meta del Plan Especializado de Intervención en Casos de Crisis será asegurar que un agente de CIT especializada esté disponible para responder a todas las llamadas e incidentes que parezcan involucrar a una persona en crisis. El Plan Especializado de Intervención en Casos de Crisis incluirá una evaluación del número de agentes necesarios para lograr esta meta; la identificación de vacíos de cobertura en turnos o Distritos en particular y el desarrollo de mecanismos para llenar dichos vacíos; identificación de cualquier barrera para asegurar la plena cobertura y los pasos para superar dichas barreras; y formas de identificar agentes cualificados y para alentarles a que soliciten dichos puestos. La CDP revisará continuamente y cambiará continuamente este plan a medida que se identifiquen y aborden las barreras contra la cobertura total. El Plan Especializado de Intervención en Casos de Crisis tomará en cuenta las disposiciones de antigüedad en el cargo del Acuerdo de Negociación Colectiva y que la CDP podría no ser capaz de asegurar inmediatamente que un agente de CIT especializada esté disponible para responder a todas las llamadas o incidentes que parezcan involucrar a una persona en crisis. Dentro de estas limitaciones, la Ciudad hará sus mejores esfuerzos para asegurar que un agente de CIT especializada responda a todas las llamadas e incidentes que parezcan involucrar a una persona en crisis. El Monitor evaluará el Plan Especializado de Intervención en Casos de Crisis e informará a las Partes si es apropiado y eficaz y si la Ciudad está usando sus mejores esfuerzos para implementarlo o no.

**E. Políticas y procedimientos de intervención en casos de crisis**

153. El Centro de Coordinación de Excelencia de Justicia Penal de Ohio actualmente está realizando una revisión de pares del programa de intervención en casos de crisis en el Condado de Cuyahoga. Los resultados de la revisión de pares le será provista al Comité Asesor, el DOJ y el Monitor. Al desarrollar sus políticas y procedimientos y el plan que se

exige en el párrafo 152, la Ciudad considerará esta evaluación y las recomendaciones contenidas en la misma.

154. La CDP, con las recomendaciones del Comité Asesor, revisará sus políticas para dejar en claro que una respuesta de intervención en casos de crisis podría ser necesaria incluso en situaciones en la que existe una aparente transgresión de la ley.
155. La CDP, con las recomendaciones del Comité Asesor, revisará su política actual de intervención en casos de crisis para asegurar que agentes de CIT especializada tengan la discreción apropiada para dirigir a personas con problemas de salud mental y abuso de sustancias al sistema de atención de salud en vez del sistema judicial, en los casos en los que sea apropiado hacerlo.
156. Las políticas y procedimientos de la CDP dejarán en claro que los agentes de CIT especializada, cuando estén disponibles, se deberán despachar a todas las llamadas o incidentes que parecen involucrar a una persona en crisis. La CDP hará un seguimiento de los incidentes en los que un agente especializado no haya sido despachado a tales llamadas. Al desarrollar y revisar el plan que se exige en el párrafo 152, la CDP identificará cualesquiera barreras para asegurar que agentes de CIT especializada se despachen a estas llamadas e incluirá pasos para superar dichas barreras.
157. La CDP hará un seguimiento de llamadas e incidentes que involucren personas en crisis recabando, como mínimo, los datos siguientes:
  - a. fecha, hora y lugar del incidente;
  - b. nombre, edad, género, raza, etnicidad y domicilio del sujeto;
  - c. si el sujeto estuvo armado o no y el tipo de arma;
  - d. si el sujeto es veterano de las fuerzas armadas de los Estados Unidos o no;
  - e. nombre y domicilio de la persona que llama a pedir servicio;
  - f. la razón de la interacción, por ej., sospecha de conducta delictiva o llamada en busca de ayuda;
  - g. nombre(s) y número(s) de la credencial del (los) agente(s) en el escenario;
  - h. si un supervisor fue al escenario o no;
  - i. técnicas o equipo que usaron los agentes;
  - j. cualesquier lesiones a los agentes, sujeto u otros;
  - k. disposición del incidente (por ej., calmar, aprehensión, citación, referido); y

1. breve relato del evento (solo si no se ha incluido en otro documento).

158. La CDP debe informar públicamente estos datos de resultados anualmente y entregárselos al Comité Asesor, de forma agregada según fuere necesario para proteger la privacidad.
159. La CDP utilizará estos datos de resultados para identificar las necesidades de capacitación y desarrollar estudios de casos y escenarios de enseñanza para capacitación en intervención en casos de crisis así como también para capacitación en casos de crisis primaria y en el servicio; para hacer cambios al currículo de capacitación en casos de crisis; para identificar problemas y tendencias de seguridad; para reconocer y destacar el desempeño exitoso de agentes individuales; para desarrollar nuevas estrategias de respuesta para llamadas repetidas en busca de servicio; y para identificar problemas sistémicos que impiden la capacidad de la CDP de proveer una respuesta apropiada a un incidente que involucra una persona en crisis.

### **VIII. CATEOS Y CAPTURAS**

160. La CDP realizará todas las paradas, cateos y aprehensiones investigadoras con la meta de asegurar que se lleven a cabo de conformidad con los derechos garantizados y protegidos por la Constitución y la ley estatal y federal. La CDP realizará todas las paradas, cateos y aprehensiones investigadoras de manera justa y respetuosa como parte de una estrategia general eficaz de prevención de la delincuencia que toma en cuenta los valores de la comunidad. Para lograr esta meta, la CDP revisará, desarrollará e implementará políticas de cateos y capturas que cumplan con la ley aplicable e incluyan los requisitos que se indican a continuación.
161. Los agentes no usarán el género, raza, etnicidad, origen nacional u orientación sexual percibida de una persona como un factor, en ninguna medida o grado, para establecer sospecha razonable o motivo fundamentado, a menos que tal información sea parte de una descripción creíble real de un sospechoso específico en una investigación que incluye otros factores de identificación.
162. Los agentes no realizarán paradas para investigar cuando carezcan de sospecha razonable.
163. Los agentes no realizarán cateos sin tener hechos específicos y explicables para sospechar razonablemente que una persona en particular está armada y es peligrosa. Esto no restringe la capacidad de un agente para realizar un incidente de cateo para aprehender a

alguien o antes de transportar al sospechoso.

164. Cuando un agente procure obtener consentimiento para un cateo, el agente le informará a la persona sobre su derecho a negarse a ello y a revocar su consentimiento en cualquier momento y documentar el consentimiento de la persona.
165. Los agentes de la CDP no dependerán solamente de la locación geográfica de una persona o su presencia en un área de alta criminalidad sin ningún otro hecho específico y explicable que indiquen que el sujeto haya estado, esté participando o vaya a participar en una actividad delictiva, como la base para hacer una parada investigadora.
166. Los agentes notificarán inmediatamente a un supervisor cuando efectúen una aprehensión de custodia por obstrucción de las labores de un agente, resistirse a ser aprehendido o agredir a un agente y no se alegue ninguna otra transgresión sustantiva. Al ser notificado, el supervisor se presentará en el escenario.
167. Los agentes no usarán lenguaje “enlatado” o conclusivo sin tener detalles que lo apoyen en documentos o informes que documenten las paradas, los cateos o las aprehensiones investigadoras.
168. Los agentes explicarán la justificación de una parada, cateo o aprehensión investigadora de una manera específica y clara en sus informes. La CDP capacitará a los agentes para usar lenguaje descriptivo e individualizado en sus informes cuando documenten paradas, cateos y aprehensiones investigadoras. Los supervisores revisarán toda la documentación de las paradas, cateos y aprehensiones investigadoras para asegurarse que esté completa y se adhiera a la ley y la política de la CDP.
169. Los supervisores de la CDP revisarán cada informe de aprehensión de los agentes bajo su mando, ya sea que involucre la incautación de contrabando o no y darán su visto bueno y firmarán dichos informes para dar fe a su revisión dentro de un plazo de 24 horas de la aprehensión, en caso de no existir circunstancias excepcionales. Los supervisores revisarán informes y formularios en busca de deficiencias tales como:
  - a. lenguaje “enlatado” o conclusivo sin contar con detalles de respaldo, información incongruente, articulación insuficiente de la base legal de la acción u otros indicios de que la información en los informes o formularios no es correcta o completa;

- b. las aprehensiones que siguen a las paradas que no estaban respaldadas por sospecha razonable;
  - c. las aprehensiones que no están respaldadas por motivo fundamentados, o que de alguna otra forma transgreden la ley o la política de la CDP; y
  - d. en los casos de cateo o aprehensión que involucre la recuperación de pruebas de contrabando, ya sea que se hayan establecido las circunstancia mediante las cuales se recuperaron las pruebas y/o motivo fundamentado o no, si son plausibles y están completas.
170. Dentro de un plazo de siete días, los supervisores de la CDP documentarán e informarán por separado lo siguiente: (1) paradas investigadoras y cacheos que parezcan sin respaldo de sospecha razonable o que de alguna otra forma estén en transgresión de la política de la CDP; (2) aprehensiones que no están respaldadas por motivo fundamentado o que están en transgresión de la política de la CDP; o (3) paradas, cateos y aprehensiones investigadoras que, aunque están de acuerdo con la ley y la política, indican la necesidad de acción correctiva o revisión de política, estrategia, tácticas o capacitación de la agencia.
171. Los supervisores de la CDP tomarán la acción apropiada para abordar todas las transgresiones o deficiencias aparentes en las paradas, cateos y aprehensiones investigadoras. Las acciones apropiadas podrían incluir recomendar acción correctiva no disciplinaria para el agente involucrado o referir el incidente para investigación administrativa o penal. El supervisor asegurará que cada transgresión o deficiencia se aborde en las evaluaciones de desempeño del agente.
172. Un agente de nivel de comando revisará, dentro de un plazo de siete días de su conclusión, todos los informes de supervisión de paradas y cacheos investigadores que no estén respaldados por una sospecha razonable, todos los cateos y aprehensiones que no estén respaldados por motivo fundamentado y todas las paradas, cateos y aprehensiones que estuvieron en transgresión de la política de la CDP o que indicaban la necesidad de acción correctiva o revisión de la política, estrategia, tácticas o capacitación de la agencia. El comandante evaluará la evaluación y las recomendaciones del supervisor y asegurará que se tomen todas las acciones correctivas apropiadas, incluyendo referir el incidente a Asuntos Internos para su investigación, si lo ameritara. El comandante también tomará medidas correctivas no disciplinarias y/o iniciará el proceso disciplinario contra los

supervisores que no llevan a cabo revisiones completas, exhaustivas y exactas de las paradas, cateos y aprehensiones investigadoras de los agentes. La CDP tomará en cuenta la calidad e integridad de las revisiones de supervisores y comandantes de las paradas, cateos y aprehensiones investigadoras de los agentes, en las evaluaciones de desempeño de los supervisores y comandantes.

173. La CDP proporcionará a todos los agentes capacitación inicial que sea adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo sobre las paradas, cateos y aprehensiones investigadoras, incluyendo los requisitos del presente Acuerdo. La capacitación la dictará un instructor cualificado con vasta experiencia en asuntos de la Cuarta Enmienda. La capacitación tratará los requisitos de la Cuarta Enmienda y la ley relacionada, políticas de la CDP y el presente Acuerdo, incluyendo:
- a. la diferencia entre el alcance y grado de intrusión asociado con diferentes tipos de contacto policial; la diferencia entre motivo fundamentado, sospecha razonable y simple especulación; y la diferencia entre el consentimiento voluntario y la mera aceptación de la autoridad policial;
  - b. los tipos de hechos y circunstancias que podrían considerarse al iniciar, realizar, concluir y ampliar una parada investigadora;
  - c. el nivel de intrusión permisible cuando se realizan cateos, tales como “cacheos” o “palpaciones”;
  - d. la índole y alcance permisible de los cateos incidentales a una aprehensión;
  - e. los procedimientos para ejecutar cateos, incluyendo el manejo, la grabación y la toma de custodia de bienes y pruebas incautados; y
  - f. los principios de justicia procesal y el efecto que pueden tener los distintos enfoques a las paradas, cateos y aprehensiones en las percepciones de la comunidad con respecto a la legitimidad de la policía y la seguridad pública.
174. La CDP proveerá también capacitación anual en el servicio a los agentes en cateos y capturas que sea adecuada en calidad, cantidad, tipo y alcance.
175. La CDP incorporará los siguientes elementos en la capacitación que brinda a sus agentes: (1) si fuera posible, identificarse al iniciar el contacto con un civil; (2) indicar el motivo de una parada investigadora tan pronto como sea práctico; (3) asegurar que la parada investigadora no sea más larga que lo necesario para tomar las medidas apropiadas; y (4)

actuar con profesionalismo y cortesía a lo largo de la interacción.

## **IX. RENDICIÓN DE CUENTAS**

176. La Ciudad y la CDP asegurarán que todas las alegaciones de mala conducta de un agente, ya sea que se descubra internamente o que sea alegada por un civil, sean investigadas de manera completa, justa y eficiente; que todos los hallazgos investigativos estén respaldados por una preponderancia de las pruebas y documentados por escrito; y que a todos los agentes que cometan mala conducta se les responsabilice de sus actos conforme a un sistema disciplinario que sea justo, congruente y que proporcione proceso debido. Para lograr estos resultados, la CDP y la Ciudad implementarán los requisitos que se indican a continuación.

### **A. Mala conducta descubierta internamente**

177. Asuntos Internos realizará investigaciones objetivas, integrales y oportunas de todas las alegaciones internas de mala conducta de los agentes. Todos los hallazgos se basarán en la norma de la preponderancia de las pruebas. Esta norma se delinearán claramente en las políticas, la capacitación y los procedimientos e irá acompañada de ejemplos detallados para garantizar la aplicación apropiada por parte de los investigadores.
178. Asuntos Internos estará dirigida por un civil cualificado que no sea empleado actual o previo de la CDP y que no sea un agente del orden público actual o jubilado. El civil que dirija Asuntos Internos informará directamente al Jefe de Policía.
179. La CDP asegurará que los investigadores y comandantes encargados de investigar la mala conducta posean excelentes destrezas investigativas, reputación de integridad, la capacidad de redactar informes claros y la capacidad de ser justos y objetivos en determinar si un agente ha actuado con mala conducta o no. Los agentes que tengan historiales con repetidas denuncias civiles en material de excesivo uso de la fuerza, discriminación o falta de honestidad y que hayan sido disciplinados por ello, presuntamente serán inelegibles para ser asignados a Asuntos Internos.
180. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP proporcionará a todo el personal asignado a Asuntos Internos capacitación inicial y verificará que el personal existente haya recibido capacitación en la manera de llevar a cabo investigaciones de mala conducta, dentro de un plazo de 365 días antes de la Fecha de Vigencia que sea adecuada

en calidad, cantidad, alcance y tipo. Esta capacitación incluirá instrucción en:

- a. destrezas investigativas, incluyendo técnicas apropiadas de interrogación y entrevistas; recolección y análisis objetivo de pruebas; y gestión de datos y casos;
- b. los desafíos particulares de las investigaciones administrativas de mala conducta de la policía, incluyendo la identificación de la mala conducta alegada que no se encuentra claramente indicada en la denuncia o que se vuelve aparente durante la investigación;
- c. sopesar adecuadamente la credibilidad de los testigos civiles contra los agentes;
- d. usar pruebas objetivas para resolver declaraciones incongruentes;
- e. la aplicación apropiada de la norma de la preponderancia de las pruebas; y
- f. las reglas y políticas de la CDP, incluyendo los requisitos del presente Acuerdo, y los protocolos relativos a las investigaciones administrativas de la supuesta mala conducta de los agentes.

181. Los investigadores de Asuntos Internos también recibirán capacitación anual relacionada a la realización de investigaciones de mala conducta que sea adecuada en calidad, cantidad, tipo y alcance.
182. En cada investigación, Asuntos Internos recogerá y considerará todas las pruebas relevantes circunstanciales, directas y físicas, incluyendo vídeos grabados por los agentes a medida que estén disponibles a través de la implementación de cámaras portadas en el cuerpo u otros dispositivos de grabación de la CDP. No habrá preferencia automática de la declaración de un agente sobre la declaración de una persona que no sea agente. Los investigadores de Asuntos Internos no ignorarán la declaración de un testigo exclusivamente porque el testigo tiene alguna conexión o bien con el denunciante o con el agente o debido a que el testigo o denunciante tiene historial delictivo. Al realizar la investigación, los investigadores de Asuntos Internos podrán tomar en cuenta el historial de cada testigo, denunciante o agente que se haya determinado ha sido engañoso o falaz en algún proceso legal, investigación de mala conducta u otra investigación. Los investigadores de Asuntos Internos harán todos los esfuerzos razonables para resolver las incongruencias importantes entre las declaraciones de los testigos.

183. Asuntos Internos evaluará toda la actividad policial relevante y toda prueba de mala conducta potencial que se haya descubierto en el curso de la investigación, incluyendo el uso de la fuerza y cualesquier paradas, cateos o capturas investigadoras que hayan ocurrido durante el incidente.
184. Si la persona involucrada en el encuentro con la policía se declara culpable de un delito, Asuntos Internos no considerará esa información exclusivamente para determinar definitivamente si un agente de la CDP tuvo mala conducta ni tampoco eso justificará que se descontinúe la investigación.
185. Asuntos Internos completará sus investigaciones administrativas dentro de un plazo de 30 días de la fecha en que se entere de la presunta mala conducta. Toda solicitud de prórroga de plazo deberá ser aprobada por escrito por el Jefe o su designado.
186. Al concluir cada investigación, Asuntos Internos preparará un informe de investigación. El informe incluirá lo siguiente:
  - a. una descripción escrita del incidente, que incluya una descripción precisa de las pruebas que justifican o no justifican la conducta del agente, con base en la revisión independiente de los hechos y las circunstancias del incidente por parte de Asuntos Internos;
  - b. documentación de todas las pruebas que se recabaron, incluyendo nombres, números telefónicos y direcciones de los testigos del incidente. En situaciones en las que no hay testigos conocidos, el informe indicará específicamente este hecho. En situaciones en las que hubo testigos, pero las circunstancias impidieron al autor del informe determinar la identificación, número telefónico o dirección de tales testigos, el informe indicará los motivos de ello. El informe también incluirá toda la información de identificación disponible de cualquier persona que se niegue a proporcionar una declaración;
  - c. documentación de si se entrevistó a otros agentes y una transcripción o grabación de tales entrevistas;
  - d. los nombres de todos los demás empleados de la CDP que fueron testigos del incidente;
  - e. la evaluación que haga Asuntos Internos del incidente, con base en su revisión de las pruebas reunidas, incluyendo una determinación de si las acciones del

agente parecen encontrarse dentro de la política, procedimiento, regulaciones, órdenes de la CDP u otras normas de conducta exigidas de los empleados de la Ciudad; y una evaluación del incidente en materia de preocupaciones de política, capacitación, tácticas o equipo;

- f. si se hubiese usado un arma, documentación de que la certificación y la capacitación del agente para el arma estaban vigentes; y
- g. documentación de las recomendaciones para el inicio del proceso disciplinario.

187. Además de determinar si un agente cometió la alegada mala conducta, las investigaciones incluirán una evaluación de si:

- a. la acción policial estuvo en cumplimiento con las normas de capacitación y legales o no;
- b. diferentes tácticas debieran o pudieran haber sido empleadas o no;
- c. el incidente indica la necesidad de capacitación, asesoría u otras medidas correctivas no disciplinarias adicionales o no; y
- d. el incidente sugiere que la CDP debiera revisar sus políticas, estrategias, tácticas o capacitación o no.

188. La CDP asegurará que toda la información relevante de la investigación que se haya completado se proporcione electrónicamente a los supervisores de los agentes, el Comité de Revisión de Capacitación, la Junta de Revisión de uso de Fuerza, el Programa de Intervención para Agentes y el Coordinador de la Recolección y Análisis de Datos a la vez que asegure la protección adecuada de la información sensible.

#### **B. Notificación de mala conducta y prevención de represalias**

189. La CDP exigirá que todo empleado suyo que observe o tenga conocimiento de cualquier acto de mala conducta por parte de otro empleado informe el incidente a un supervisor o directamente a Asuntos Internos. En los casos que se informe de un acto de mala conducta a un supervisor, éste documentará inmediatamente el hecho y notificará sobre la información a Asuntos Internos. No informar un acto de mala conducta es un delito sumamente serio y someterá al agente al proceso disciplinario y, si se sustentara, someterá al agente a ser disciplinado, hasta e incluso el despido.

190. La CDP desarrollará un sistema que permita que los agentes informen de forma confidencial y anónima la potencial mala conducta de otros agentes.
191. La CDP prohibirá expresamente toda forma de represalias, desaliento, intimidación, coerción o medidas adversas, contra cualquier persona, civil o agente, que informe actos de mala conducta, haga una denuncia de mala conducta o coopere con una investigación de mala conducta.
192. A los agentes que toman represalias contra cualquier persona que informe o investigue presuntos actos de mala conducta se les someterá al proceso disciplinario y posibles medidas disciplinarias que incluyan hasta el despido.

### **C. Investigación de denuncias de civiles**

#### **1. La Oficina de Normas Profesionales**

193. La Oficina de Normas Profesionales (“OPS”) investigará todas las denuncias de civiles que reciba, aparte de las que alegan conducta delictiva. Todas las denuncias de conducta delictiva aparente se referirán a Asuntos Internos. La OPS retendrá las denuncias de fuerza excesiva para su investigación excepto en circunstancias excepcionales o si Asuntos Internos ya ha iniciado una investigación. Una vez que Asuntos Internos completa una investigación penal referida a ella, si se decide que no ocurrió conducta delictiva, la denuncia se referirá de vuelta a la OPS y la Junta de Revisión de la Policía (“PRB”) para su disposición.
194. La Ciudad asegurará que la OPS sea dirigida por un administrador con las destrezas, pericia y experiencia para manejar eficazmente la recepción, el seguimiento y la investigación oportuna y objetiva de denuncias; identificar y poner en práctica la capacitación apropiada para investigadores y miembros de la PRB de fuentes externas a la CDP; evaluar las necesidades de equipamiento y personal de la OPS, incluyendo el personal administrativo, investigadores y supervisor(es); y asegurar que la OPS opere de una manera que sea transparente y responsable para la comunidad a la que sirve. El administrador también tendrá las destrezas, pericia y experiencia para desarrollar y poner en práctica normas de desempeño para la OPS. Para nombramientos futuros, la Ciudad procurará los aportes de la Comisión en el desarrollo de las cualificaciones y experiencia mínimas para el administrador.

195. Los investigadores de la OPS recibirán capacitación inicial que sea adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo e incluirá:
- a. destrezas investigativas, incluyendo técnicas apropiadas de interrogación y entrevistas; recolección y análisis objetivo de pruebas; y manejo de datos y casos;
  - b. los desafíos particulares de las investigaciones administrativas de conducta policial, incluyendo la identificación de conducta que amerite investigación que no está claramente indicada en la denuncia o que se torna aparente durante la investigación;
  - c. sopesar adecuadamente la credibilidad de los testigos civiles contra los agentes;
  - d. usar pruebas objetivas para resolver declaraciones incongruentes;
  - e. la aplicación apropiada de la norma de la preponderancia de las pruebas; y
  - f. las reglas y políticas de la CDP, incluyendo los requisitos del presente Acuerdo, y los protocolos relativos a las investigaciones administrativas de la conducta de los agentes que se alega es inapropiada.
196. La capacitación la proveerá fuentes tanto internas como externas a la CDP, a fin de asegurar capacitación de más alta calidad sobre técnicas investigativas y las políticas, procedimientos y reglamentos disciplinarios de la CDP. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, los investigadores de la OPS recibirán capacitación que sea adecuada en calidad, cantidad, tipo y alcance, tanto inicial como anualmente, sobre la manera de realizar investigaciones administrativas.
197. Los investigadores de la OPS no serán miembros actuales de la CDP y ningún empleado de la CDP tendrá ningún papel activo en las operaciones de la OPS.
198. La Ciudad asegurará que el abogado que representa a la OPS no tenga ningún conflicto de interés real ni aparente.
199. La OPS tendrá su propio presupuesto, aparte del presupuesto administrativo del Departamento de Seguridad Pública. El Administrador de la OPS supervisará el presupuesto. El Monitor analizará el presupuesto de la OPS e informará a las Partes y el Tribunal en lo que se refiere a si ofrece suficiente autonomía y recursos, incluyendo suficiente personal y capacitación para cumplir con los términos del presente Acuerdo.

200. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, la OPS desarrollará un manual de operaciones revisado que se pondrá a disposición del público. El manual, como mínimo, incluirá lo siguiente:
- a. una declaración de misión que defina los valores fundamentales, la misión y la autoridad de la OPS y la PRB
  - b. definiciones de todos los términos relevantes;
  - c. procedimientos investigativos, incluyendo procedimientos para la recopilación y evaluación objetiva de los hechos y los factores que se considerarán cuando se evalúe la credibilidad; procedimientos sobre la redacción de informes; y procedimientos para recabar y procesar pruebas;
  - d. procedimientos que indiquen cuándo se puede desestimar administrativamente las denuncias y el proceso con el que debe cumplir la OPS para asegurar que las denuncias no se desestimen prematura o innecesariamente;
  - e. descripción de las obligaciones y prácticas de la PRB, incluyendo la manera en que la PRB revisará los hallazgos de la OPS, cómo la OPS presentará los casos ante la PRB, la norma de revisión que aplicará la PRB para revisar las denuncias, cómo se determinarán las recomendaciones disciplinarias y una descripción de los tipos de información que la PRB pondrá a disposición del público; y
  - f. una explicación sobre las posibles disposiciones y resultados de las denuncias.

## **2. Registro y seguimiento de denuncias civiles**

201. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la Ciudad y CDP, en consulta con la Comisión y OPS, desarrollarán y pondrán en práctica un programa para promover la concienciación en la comunidad de Cleveland sobre el proceso de presentar denuncias ante la OPS.
202. La CDP y la Ciudad trabajarán con los sindicatos de la policía, según fuese necesario, para permitir que las denuncias civiles se le presenten a la OPS verbalmente o por escrito; en persona, por teléfono o en línea; mediante un denunciante, alguien que actúe en su nombre o anónimamente; y con firma del denunciante o sin ella. Todas las denuncias serán documentadas por escrito.

203. La CDP colocará y mantendrá cerca de la ventanilla de recepción de la sede de la CDP y las sedes de todos los Distritos, una placa permanente que describe el proceso de denuncias de civiles que incluya la información de contacto relevante de la OPS, con los números de teléfono, direcciones de correo electrónico y sitios de Internet.
204. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP proveerá capacitación que sea adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo a todo el personal de la policía, entre ellos, los despachadores, sobre cómo manejar la recepción de denuncias, incluyendo cómo proporcionar materiales e información para hacer las denuncias; las consecuencias por no tomar denuncias; y estrategias para hacer que el proceso de denuncias sea una interacción positiva entre la policía y los civiles.
205. La CDP exigirá que todos los agentes lleven formularios de denuncia en sus vehículos de la CDP. Los agentes proveerán formularios de denuncia a las personas que lo soliciten. Los agentes proveerán su nombre y número de credencial cuando se los pidan. Si una persona le indica a un agente que le gustaría hacer una denuncia contra ese agente, éste le informará inmediatamente a su supervisor quien se apersonará al escenario para ayudar a la persona a presentar la denuncia. El supervisor le dará a la persona una copia del formulario de denuncia completado o un formulario en blanco para que la persona lo llene posteriormente.
206. La Ciudad y OPS pondrán a disposición del público formularios de denuncia y otros materiales que describan el proceso de denuncia y la información de contacto de la OPS en una amplia gama de lugares, tales como: los sitios web de la CDP, la OPS y la Ciudad de Cleveland; la entrada del edificio de la OPS; la sede y los Distritos de la CDP; y la Alcaldía. La OPS solicitará a establecimientos como las bibliotecas públicas y las oficinas y lugares de reunión de los grupos de la comunidad que tengan disponibles estos materiales.
207. El formulario de denuncia de la OPS no contendrá lenguaje que se podría interpretar razonablemente como que desalienta la presentación de una denuncia, incluyendo advertencias sobre las consecuencias penales potenciales de presentar denuncias falsas.
208. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, se pondrán a disposición del público formularios de denuncia y materiales de información relacionados, como mínimo, en inglés y español. La OPS hará todo esfuerzo posible para asegurar que los denunciantes

que hablan otro idioma (incluyendo el lenguaje de signos) y tengan competencia limitada en el idioma inglés puedan presentar denuncias en el idioma de su preferencia. El hecho que el denunciante no hable, lea o escriba inglés o que sea sordo o tenga deficiencia de audición, no será fundamento para negarse a aceptar o investigar una denuncia.

209. La Ciudad asegurará que las denuncias civiles que se presenten a través de otros sistemas existentes, incluyendo el Centro de Acción del Alcalde y el Centro de Acción del Departamento, se envíen inmediatamente a la OPS para su correspondiente investigación.
210. Dentro de un plazo de 150 días de la Fecha de Vigencia, la OPS establecerá un sistema electrónico centralizado de numeración y rastreo de todas las denuncias. Al recibir una denuncia, la OPS le asignará rápidamente un identificador único a la denuncia, que se le dará al denunciante en el momento que se haga la denuncia. El sistema electrónico centralizado de numeración y rastreo de la OPS mantendrá datos exactos y confiables con respecto al número, la índole y la situación de todas las denuncias, desde la recepción inicial hasta la disposición final, incluyendo la puntualidad de la investigación y notificación al denunciante de la situación interina y disposición final de la denuncia. El sistema se usará para determinar la situación de las denuncias, así como también para realizar evaluaciones periódicas del cumplimiento con las políticas y procedimientos relevantes de la OPS y del presente Acuerdo, incluyendo los requisitos de puntualidad de las investigaciones. El sistema se usará también para monitorear y mantener cantidades de casos apropiadas para los investigadores de la OPS.
211. La OPS monitoreará, como una categoría aparte de denuncias, las alegaciones de vigilancia policial sesgada, incluyendo alegaciones de que un agente llevó a cabo una parada o aprehensión investigadora basada en la categoría demográfica de una persona o que profirió un insulto basado en la categoría demográfica de una persona. La OPS exigirá que las denuncias de vigilancia policial sesgada se capten y sigan de manera apropiada, incluso si el denunciante no etiqueta la alegación de tal manera.
212. La OPS monitoreará, como una categoría aparte de denuncias, las alegaciones de paradas, cateos o aprehensiones investigadoras ilegales.
213. La OPS monitoreará, como una categoría aparte de denuncias, todas las alegaciones de excesivo uso de fuerza que se hayan recibido a través del proceso de recepción de la OPS.
214. La OPS realizará evaluaciones regulares de los tipos de denuncias que se reciban para

identificar y evaluar patrones y tendencias potencialmente problemáticos.

215. La OPS elaborará, al menos anualmente, un informe público que resuma las tendencias de las denuncias, incluyendo la cantidad y tipos de denuncias recibidas, la disposición de las denuncias por tipo de denuncia, la cantidad y los tipos de denuncias desestimadas administrativamente y la duración promedio de las investigaciones de denuncias.

### **3. Clasificación de denuncias civiles**

216. Dentro de un plazo de 90 días de la Fecha de Vigencia, la OPS determinará los criterios para asignar denuncias a una de dos vías: normal y compleja. La investigación de las denuncias asignadas a la vía normal se completarán dentro de un plazo de 45 días. La investigación de denuncias asignadas a la vía compleja se completarán dentro de un plazo de 90 días en el curso de los primeros 6 meses después de la Fecha de Vigencia y dentro de un plazo de 75 días a partir de entonces. La OPS llevará a cabo un análisis de dotación de personal para determinar cuántos investigadores se necesitan para cumplir estos objetivos y, si fuera necesario, la Ciudad hará sus mejores esfuerzos para ampliar el personal de la OPS de conformidad con los resultados del análisis. El análisis de la dotación de personal se le proporcionará al Monitor, que lo revisará para su idoneidad. El Monitor informará a las Partes en lo que se refiere a si el presupuesto de la OPS y la PRB ofrece suficiente autonomía y recursos para satisfacer los términos del presente Acuerdo o no, y si la Ciudad está haciendo sus mejores esfuerzos para ampliar su personal o no, si así lo indicara el análisis. El Monitor incluirá esta evaluación en sus informes.
217. La OPS no concluirá ninguna investigación simplemente porque el denunciante busca retirar la denuncia o no está disponible, no está deseoso o es incapaz de cooperar con una investigación. La OPS continuará la investigación y llegará a una conclusión, cuando sea posible, con base en las pruebas y los procedimientos y técnicas de investigación disponibles. En su informe anual, la OPS incluirá el número y tipos de denuncias que se han desestimado administrativamente y las razones para el cierre de las mismas. Solamente a los siguientes tipos de denuncias se les podrá asignar la disposición de desestimación administrativa:
- a. las denuncias que disputan citatorios por infracciones de tráfico, excepto que las alegaciones de conducta inapropiada contenidas en tales denuncias (por ej.,

establecimiento de perfil racial, cateo ilegal, fuerza excesiva) se clasificarán e investigarán con base en sus méritos;

- b. las denuncias que aleguen un retraso en los servicios policiales en las que la investigación preliminar demuestre que el retraso se debió a carga de casos o que de alguna otra forma haya sido inevitable;
- c. las denuncias relativas a la conducta de índole civil de un agente fuera de servicio, a menos que la conducta alegada, o sus efectos, constituya mala conducta o tenga un nexo sustancial con el empleo del agente en la Ciudad; y
- d. las denuncias en las que en las que la investigación preliminar demuestre que el agente no trabaja para la CDP o en los casos en los que la identidad del agente no se pueda determinar a pesar de los mejores esfuerzos de la OPS.

#### **4. Investigación de denuncias civiles**

- 218. La OPS asegurará que las investigaciones de denuncias sean lo suficientemente exhaustivas como sea necesario para lograr hallazgos confiables y completos que sean apoyados por la preponderancia de las pruebas.
- 219. La CDP asegurará que la OPS tenga acceso oportuno a todos los informes relacionados con el incidente, incluyendo informes de incidentes, investigaciones de supervisión, investigaciones completas de Asuntos Internos e informes de la Junta de Revisión del uso de Fuerza. Si la CDP ya está realizando una investigación o ya la ha realizado y el Administrador de la OPS determina que ésta fue exhaustiva y completa, no se necesitará investigación adicional. Sin embargo, la OPS tiene la autoridad para realizar la investigación adicional de cualquier denuncia civil.
- 220. Los investigadores de la OPS tratarán de entrevistar a cada denunciante en persona, y cuando sea apropiado, esta entrevista será grabada en su totalidad, si el denunciante no presenta una objeción específica por escrito para ello.
- 221. El Jefe ordenará a los agentes que hayan sido testigos o participado en un incidente que sea el objeto de una denuncia de la OPS que cooperen con la investigación de la OPS, incluyendo contestar las preguntas que envíe por escrito la OPS o entrevistas en persona, según lo solicite la OPS.
- 222. Los investigadores de la OPS tendrán acceso a toda información disciplinaria relevante en

el historial de un agente que sea el sujeto de una investigación actual.

223. En cada investigación, la OPS considerará todas las pruebas relevantes, incluyendo las pruebas circunstanciales, directas y físicas. No habrá preferencia automática por la declaración de un agente sobre la declaración de una persona que no sea agente. La OPS no ignorará la declaración de un testigo solamente porque el testigo tiene alguna conexión o bien con el denunciante o con el agente o debido a que el testigo o denunciante tiene historial delictivo. La OPS hará todos los esfuerzos razonables para resolver las incongruencias importantes entre las declaraciones de los testigos.

224. A la conclusión de su investigación, la OPS explicará sus conclusiones usando una de las siguientes categorías:

- a. Procedente: la preponderancia de las pruebas establece que ocurrió la transgresión de la política. Una denuncia puede ser “procedente en parte” si la investigación reveló suficientes pruebas para apoyar una decisión de vulneración de política en una alegación o más que hizo el denunciante, pero no en todas las alegaciones. Una denuncia también puede ser “procedente para una vulneración que no se basa en la denuncia original” si la investigación revela pruebas de mala conducta que no estuvieron incluidas en la alegación original del denunciante.
- b. Exonerada: la preponderancia de las pruebas no establece una decisión de vulneración de política y no amerita mayor investigación o acción.
- c. Sin fundamento: la preponderancia de las pruebas no establece si ocurrió una vulneración de política o no ocurrió.
- d. No procedente: la preponderancia de las pruebas establece que la conducta alegada sí ocurrió, pero no vulneró políticas, procedimientos o capacitación de la CDP.
- e. Desestimada administrativamente.

225. La OPS documentará por escrito la investigación de cada denuncia, incluyendo todos los pasos investigativos que se hayan tomado y los hallazgos y conclusiones de la OPS. Los hallazgos recomendados estarán apoyados por una preponderancia de las pruebas.

226. Además de determinar si un agente cometió la conducta alegada en la denuncia o no y si vulneró la política o no, la OPS podrá considerar si: (a) la acción policial estuvo en

cumplimiento con las normas de capacitación y legales o no; (b) el incidente indica la necesidad de capacitación, asesoría u otras medidas correctivas adicionales o no; y (c) el incidente sugiere que la CDP debe revisar sus políticas, estrategias, tácticas o capacitación o no. La OPS podrá incluir recomendaciones sobre estos temas en su investigación.

227. La OPS enviará todas las investigaciones y sus conclusiones por escrito a la PRB con suficiente tiempo de antelación para que la PRB las considere a más tardar en la segunda reunión programada regularmente luego de la conclusión de la investigación.

#### **5. Comunicación con el denunciante**

228. La OPS enviará actualizaciones periódicas sobre el caso al denunciante, incluyendo lo siguiente:
- a. dentro de un plazo de siete días de recibir una denuncia, la OPS enviará a los denunciantes que no sean anónimos una notificación escrita de recibo, incluyendo el número de seguimiento asignado a la denuncia. La notificación le informará al denunciante cómo se puede contactar con la OPS para preguntar sobre la situación de una denuncia.
  - b. cuando la OPS concluya su investigación, le notificará al denunciante que la investigación ha concluido y ha sido enviada a la PRB y le informará al denunciante cuándo la PRB escuchará la denuncia.
  - c. cuando la PRB tome una decisión, la OPS notificará al denunciante sobre la decisión que ha tomado y le informará al denunciante que el caso será enviado al Jefe de Policía o el Director de Seguridad Pública para su revisión y/o acción disciplinaria; y
  - d. cuando el Jefe o el Director de Seguridad Pública informe el resultado final de su proceso disciplinario, la OPS le notificará al denunciante sobre el resultado y le informará que el asunto está concluido.
229. No obstante las notificaciones anteriores, un denunciante podrá ponerse en contacto con la OPS en cualquier momento para averiguar la situación de su denuncia.

#### **D. Junta de Revisión de la Policía**

230. Dentro de un plazo de 120 días de la Fecha de Vigencia, en consulta con la Comisión, el Alcalde trabajará con el Consejo de la Ciudad para desarrollar una ordenanza para poner

una Enmienda a la Carta Constitutiva en la boleta electoral que aseguraría que los miembros de la PRB sean nombrados de manera transparente, sean representativos de las diversas comunidades de Cleveland y permita que el presidente y un vicepresidente de la PRB, sirviera por un período de un año cada uno, que sean seleccionados de entre los miembros de la PRB por mayoría de votos.

231. Los miembros de la PRB no serán miembros actuales o anteriores de la CDP.
232. La PRB tendrá su propio presupuesto, aparte del presupuesto administrativo del Departamento de Seguridad Pública. El Administrador de la OPS supervisará el presupuesto. El Monitor analizará el presupuesto de la PRB e informará a las Partes y el Tribunal en lo que respecta a si ofrece suficiente autonomía y recursos, incluso suficiente personal y capacitación para cumplir con los términos del presente Acuerdo.
233. Los miembros de la PRB recibirán capacitación inicial que sea adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo e incluirá lo siguiente:
  - a. ley constitucional y otro tipo de leyes relevantes en materia de encuentros entre la policía y la ciudadanía, incluyendo la ley sobre el uso de la fuerza y paradas, cateos y aprehensiones;
  - b. tácticas policiales;
  - c. investigaciones de la conducta policial;
  - d. vigilancia policial sin sesgos;
  - e. vigilancia policial de personas en crisis;
  - f. políticas, procedimientos y reglamentos disciplinarios de la CDP; y
  - g. servicios de extensión comunitaria.
234. La capacitación la proveerán fuentes tanto internas como externas de la CDP, a fin de asegurar capacitación de la más alta calidad en técnicas investigativas y las políticas, procedimientos y reglamentos disciplinarios de la CDP.
235. Las reuniones de la PRB están abiertas al público. El horario y lugar de las reuniones estarán diseñados para asegurar el fácil acceso del público y se publicarán en el sitio web de la OPS, y ahí también se publicarán las agendas de las próximas reuniones de la PRB. Los miembros de la PRB podrán votar para entrar en sesión ejecutiva para sus deliberaciones, pero las presentaciones de casos y los votos de la PRB se realizarán en sesiones abiertas.

236. Los investigadores de la OPS asistirá a las reuniones de la PRB en las que se estén considerando sus investigaciones y presentarán su investigación, hallazgos y conclusiones a la PRB, cuyos miembros podrán hacerles preguntas sobre los casos. Si la PRB determinara que necesita información adicional antes de considerar un asunto, le podrá pedir al investigador que haga más investigación.
237. Las disposiciones que recomiende la PRB se basarán en una preponderancia de las pruebas. Para cada caso, la PRB deberá establecer su conclusión y una explicación de sus razones y pruebas de apoyo por escrito incluyendo, cuando sea aplicable, la justificación por desviarse de la disposición que haya recomendado la OPS.
238. En los casos en los que la PRB recomiende una disposición procedente, en su totalidad o en parte, ésta incluirá una recomendación en lo que respecta a una medida correctiva disciplinaria o no disciplinaria.
239. La PRB enviará todas sus recomendaciones en materia de disposiciones y disciplina al Jefe de Policía o el Director de Seguridad Pública para su respectiva revisión. La PRB podrá incluir una evaluación con respecto a si: (a) la acción policial estuvo en cumplimiento con las normas de capacitación y legales; (b) el incidente indica la necesidad de capacitación, asesoría u otras medidas correctivas adicionales; y (c) el incidente sugiere que la CDP debe revisar sus políticas, estrategias, tácticas o capacitación.

#### **E. Audiencias disciplinarias**

240. El Jefe de la CDP expedirá una Orden General de Policía que requiera que los agentes: (a) cooperen con los investigadores de Asuntos Internos y la OPS; y (b) entreguen todas las pruebas relevantes a los investigadores de modo que estén disponibles para la consideración de Asuntos Internos o la PRB.
241. En los casos que la PRB o Asuntos Internos recomiende el inicio del proceso disciplinario, el Jefe de la CDP, o su designado o el Director de Seguridad Pública realizará una audiencia disciplinaria y le dará al agente la oportunidad de atestiguar. Si un agente proporciona pruebas nuevas o adicionales en la audiencia, se suspenderá la audiencia y el asunto se devolverá a Asuntos Internos o la PRB para su consideración, según sea el caso.
242. Si la PRB recomienda el inicio del proceso disciplinario y recomienda un nivel disciplinario y el Jefe o el Director de Seguridad Pública no ratifica los cargos en su

totalidad o en parte después de la audiencia, o no impone la disciplina recomendada o la medida correctiva no disciplinaria, el Jefe o el Director indicará su justificación por no hacerlo por escrito.

- 243. La CDP hará seguimiento de la cantidad de veces en las que el Jefe o el Director de Seguridad Pública rechaza, en su totalidad o en parte, la disposición recomendada por la PRB.
- 244. Al menos anualmente, el Monitor examinará estos datos y evaluará si la PRB está logrando su misión.

#### **F. Disciplina**

- 245. La CDP asegurará que la disciplina por alegaciones de mala conducta procedentes sigan el proceso debido, y se aplique de manera congruente, justa y se base en la índole de la alegación, y que se identifiquen factores mitigantes y agravantes y que se apliquen y documenten congruentemente.
- 246. A fin de asegurar la congruencia en la imposición de disciplina, la CDP revisará su matriz disciplinaria actual y procurará enmendarla si fuera necesario para garantizar que:
  - a. establezca un rango de disciplina presunta para cada tipo de vulneración de regla;
  - b. aumente la disciplina presunta con base en las transgresiones previas de la misma regla o de otras reglas por parte de un agente;
  - c. establezca factores mitigantes y agravante definidos;
  - d. prohíba la consideración de la raza, género, origen nacional, edad, etnicidad, relaciones familiares u orientación sexual del agente;
  - e. prohíba la consideración de la índole de perfil alto (o bajo) del incidente;
  - f. disponga que la CDP no tomará solamente medidas correctivas no disciplinarias en los casos que la matriz disciplinaria exija la imposición de disciplina; y
  - g. disponga que la CDP considerará si también es apropiado una medida correctiva no disciplinaria en un caso en que se ha impuesto disciplina.
- 247. Todas las decisiones disciplinarias se documentarán por escrito.
- 248. Si se enmendara, la CDP proporcionará su matriz disciplinaria a la Comisión, el Inspector

General de Policía y los sindicatos de policía para que hagan comentarios.

249. La CDP trabajará con los sindicatos para permitir que las decisiones disciplinarias procedentes permanezcan en el historial del agente por diez años.

## **X. Transparencia y supervisión**

### **A. Inspector General de Policía**

250. La Ciudad contratará a una persona o personas con vasta experiencia en las prácticas del orden público y la ley de derechos civiles para que sirva(n) como Inspector General de Policía. La Ciudad buscará los aportes de la Comisión cuando formule las cualificaciones y experiencia mínimas de un Inspector General. El Inspector General de Policía será nombrado por el Alcalde en el servicio clasificado de la Ciudad.
251. El Inspector General de Policía trabajará con la Alcaldía de la Ciudad de Cleveland, pero informará al Jefe de la CDP.
252. El Inspector General de Policía no será un empleado actual o previo de la CDP.
253. La obligaciones del Inspector General de Policía incluirán la autoridad para hacer lo siguiente:
- a. revisar las políticas y prácticas de la CDP para determinar su cumplimiento con la ley estatal y federal, eficacia, congruencia con los principios de vigilancia policial sin sesgos y colaboración ciudadana y justicia procesal; si promueven la seguridad pública y de los agentes y si están logrando las metas del presente Acuerdo;
  - b. auditar el cumplimiento de políticas y procedimientos;
  - c. realizar investigaciones;
  - d. analizar tendencias;
  - e. desarrollar recomendaciones específicas para la reforma en materia de políticas, procedimientos, prácticas, capacitación y equipo para mejorar los servicios y la responsabilidad policial;
  - f. analizar las investigaciones realizadas por la OPS para determinar si son oportunas, completas, exhaustivas y si las disposiciones recomendadas están respaldadas por la preponderancia de las pruebas;

- g. recopilar y analizar todas las decisiones procedentes y la disciplina impuesta, incluyendo el uso de factores mitigantes y agravantes, para evaluar las tendencias disciplinarias y para determinar si la disciplina se aplica de manera congruente, justa y se basa en la índole de la alegación; y
  - h. poner a disposición del público informes y recomendaciones de reforma.
254. El Inspector General de Policía también tendrá la autoridad para realizar investigaciones, analizar tendencias y hacer informes y recomendaciones, según sea el caso, a solicitud del Jefe de la CDP o del Alcalde. La Comisión podrá recomendar al Jefe de la CDP, el Director de Seguridad Pública o el Alcalde áreas de indagación adicionales para el Inspector General.
255. El presupuesto para el Inspector General será visible como un rubro aparte en la propuesta de presupuesto que se entregue anualmente al Consejo de la Ciudad de Cleveland, de conformidad con la Carta Constitutiva, con la ordenanza de asignación. El Monitor analizará el presupuesto para el Inspector General e informará a las Partes si es que ofrece suficiente autonomía y recursos para satisfacer los términos del presente Acuerdo. El Monitor incluirá esta evaluación en sus informes.
256. El Inspector General de Policía tendrá acceso a todos los documentos y datos necesarios para desempeñar las funciones anteriores, incluyendo todos los datos sin procesar que haya recopilado el Coordinador de Recolección y Análisis de Datos.

#### **B. Recolección y análisis de datos**

257. La CDP recolectará y mantendrá todos los datos y registros necesarios para evaluar con precisión sus prácticas de uso de la fuerza y de cateo y captura y facilitar la transparencia y, conforme lo permita la ley, el acceso amplio del público a la información relativa a la toma de decisiones y actividades de la CDP. Para lograr este resultado, la CDP designará a una persona o personas como “Coordinador de Recolección y Análisis de Datos”. El Coordinador de Recolección y Análisis de Datos tendrá las responsabilidades que se indican a continuación.
258. El Coordinador de Recolección y Análisis de Datos asegurará la recolección y rastreo de todos los documentos relacionados a los usos de fuerza y alegaciones de mala conducta y materiales relacionados, incluyendo:

- a. los informes de uso de la fuerza de los agentes;
- b. las investigaciones del supervisor del uso de la fuerza;
- c. investigaciones de la fuerza realizadas por el Equipo de Investigación del uso de Fuerza;
- d. investigaciones de la fuerza por parte de la Oficina de Normas Profesionales;
- e. revisiones de la fuerza realizadas por la Junta de Revisión del uso de Fuerza;
- f. investigaciones realizadas por Asuntos Internos; y
- g. toda la documentación y materiales de respaldo, incluyendo descargas de ECW relevantes, grabaciones audiovisuales de apoyo, incluyendo entrevistas a testigos y agentes y todas las descargas de cámaras relevantes, incluyendo de las cámaras portadas en el cuerpo.

259. El Coordinador de Recolección y Análisis de Datos asegurará la creación y mantenimiento de un sistema electrónico confiable y exacto para rastrear todos los datos derivados de los documentos relacionados con la fuerza, incluyendo:

- a. el tipo o los tipos de fuerza que se usaron;
- b. si un agente desenfundó un arma de fuego;
- c. la raza, etnicidad, edad y género reales o percibidos del sujeto;
- d. el nombre, turno y asignación del agente o los agentes que usaron la fuerza;
- e. el Distrito en el que ocurrió el uso de la fuerza;
- f. si el incidente ocurrió durante un contacto iniciado por un agente o una llamada pidiendo servicio;
- g. la condición mental o médica, uso de drogas o alcohol, o la presencia de una discapacidad percibidas del sujeto, si se indicó en el momento que se usó la fuerza;
- h. las acciones del sujeto que conllevaron al uso de la fuerza, incluyendo si el sujeto tenía en su poder un arma;
- i. si el sujeto estuvo esposado o de alguna otra forma restringido de movimiento durante el uso de la fuerza;
- j. todas las lesiones que sufrió el agente o el sujeto o las denuncias de lesión y si el agente o el sujeto recibió servicios médicos;
- k. si al sujeto se le imputó un delito, y si así fuese, qué delito(s);

- l. en el caso de incidente de fuerza mortal, la cantidad de tiros disparados por cada agente involucrado, la precisión de los tiros y si el sujeto estuvo armado o no estuvo armado; y
  - m. la duración del tiempo entre el uso de la fuerza y la culminación de cada paso de la investigación y revisión de la fuerza.
260. El Coordinador de Recolección y Análisis de Datos asegurará la creación y mantenimiento de un sistema electrónico confiable y exacto para rastrear los datos sobre todas las paradas de vehículos, las paradas y los cateos investigadores, ya sea que hayan resultado en un arresto o la expedición de una citación o notificación o no. Este sistema permitirá que la información se busque y resuma electrónicamente. No se necesita recolectar datos de contactos sociales y encuentros que son voluntarios y consensuales. El sistema de recolección de datos de paradas y cateos de la CDP estará sujeto a la revisión y aprobación del Monitor y el DOJ y exigirá que los agentes documenten lo siguiente:
  - a. el nombre y número de credencial del agente;
  - b. la fecha y hora de la parada;
  - c. el lugar de la parada;
  - d. la duración de la parada;
  - e. la raza, etnicidad, edad y género real y percibido del sujeto o los sujetos;
  - f. si fuera una parada de vehículo, la presencia y número de pasajeros;
  - g. si fuera una parada de vehículo, si se exigió que el conductor o algún pasajero saliera del vehículo y las razones para hacerlo;
  - h. la razón de la parada, incluyendo una breve descripción de los hechos que crearon la sospecha razonable;
  - i. si a algún individuo se le pidió su consentimiento para un cateo y si dicho consentimiento fue otorgado;
  - j. si se realizó una palpación, cacheo u otro tipo de registro no consensuado en alguna persona o vehículo, incluyendo una breve descripción de los hechos que justifican la acción;
  - k. una descripción completa de cualquier contrabando o pruebas que se incautaron de una persona o vehículo; y

1. disposición de la parada investigadora, incluyendo si se expidió una citación o notificación o se hizo una aprehensión de alguna persona, incluyendo el cargo o los cargos.
261. El Coordinador de Recolección y Análisis de Datos será responsable de la información de rutina de los datos relevantes al Jefe de Policía, la FRB, el Comité de Revisión de Capacitación, la OPS, la Comisión y el Inspector General de Policía.
262. El Coordinador de Recolección y Análisis de Datos será responsable de la evaluación anual de los sistemas de recolección de formularios y datos para mejorar la precisión y confiabilidad de la recolección de datos. Esta evaluación le será provista al Monitor.
263. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, el Coordinador de Recolección y Análisis de Datos desarrollará un protocolo para analizar con exactitud los datos recopilados y permitir la evaluación que se requiere a continuación. Este protocolo estará sujeto a la revisión y aprobación del Monitor y el DOJ.
264. Dentro de un plazo de 90 días del desarrollo del protocolo, y anualmente a partir de entonces, la CDP realizará una evaluación y expedirá un informe que resuma sus datos de paradas investigadoras, cateos y aprehensiones. El informe identificará tendencias importantes en cumplimiento con lo dispuesto en la Cuarta Enmienda de la Constitución, identificará qué prácticas son las más eficaces y eficientes en aumentar la seguridad pública y la confianza de la comunidad en la CDP y los pasos que se han tomado para corregir problemas y construir sobre la base de éxitos. El informe se pondrá a disposición del público.
265. Dentro de un plazo de 150 días del desarrollo del protocolo, y anualmente a partir de entonces, la CDP realizará una evaluación y expedirá un informe de todas las actividades, incluyendo el uso de la fuerza, aprehensiones, paradas de vehículos de motor y paradas investigadoras y denuncias de mala conducta que aleguen discriminación, para determinar si las actividades de la CDP se aplican o administran de una forma que discrimina contra las personas con base en la raza, etnicidad, género, discapacidad, orientación sexual o identidad de género. Este informe se basará en los datos que la Ciudad está obligada a recolectar y no es un requisito de recolección de datos independiente. El informe de la CDP identificará qué prácticas son las más eficaces y eficientes en aumentar la seguridad pública y la confianza de la comunidad en la CDP e

identificará los pasos que se han tomado para corregir problemas y construir sobre la base de éxitos. La CDP pondrá este informe a disposición del público.

266. Dentro de un plazo de 150 días del desarrollo del protocolo, y anualmente a partir de entonces, la CDP, trabajando con la FRB, analizará los datos de la fuerza del año anterior, incluyendo los datos relacionados con la fuerza indicados anteriormente, para determinar tendencias; identificar y corregir las deficiencias que revele este análisis; y documentar sus hallazgos en un informe público. Las responsabilidades de análisis de datos de la FRB se esbozan en el párrafo 129.
267. Para asegurar la transparencia en la implementación del presente Acuerdo, todas las auditorías, los informes y análisis de resultados de la CDP relacionados con la implementación del presente Acuerdo se pondrán a disposición del público, incluyendo en los sitios web de la Ciudad y la CDP, en la medida que lo permita la ley. La Comisión trabajará para poner a disposición de la comunidad copias impresas de estos documentos. La Comisión también podrá recomendar que la CDP ponga a disposición del público documentos, datos e informes adicionales.
268. Para asegurar la transparencia en su trabajo en curso, en la medida que lo permita la ley, la CDP publicará en su sitio web, sus políticas y procedimientos, planes de capacitación, iniciativas de colaboración ciudadana, calendarios de reuniones de la comunidad, presupuestos e informes de auditorías internas.

## **XI. ASISTENCIA Y APOYO A LOS AGENTES**

### **A. Capacitación**

269. La CDP asegurará que todos los agentes reciban capacitación adecuada para entender: (a) cómo hacer vigilancia policial eficazmente y con seguridad de conformidad con la política de la CDP; (b) los requisitos del presente Acuerdo, la ley de Ohio y la Constitución y las leyes de los Estados Unidos. La capacitación de la CDP reflejará su compromiso con la justicia procesal, con la vigilancia policial sin sesgos y la colaboración ciudadana e inculcará las expectativas de la agencia de que los agentes hagan vigilancia policial diligentemente y que tengan una comprensión y el compromiso con los derechos constitucionales de las personas con las que tienen encuentros.

## **1. Plan de capacitación**

270. La CDP ampliará el alcance y membresía del Comité de Revisión de Capacitación. El Comité de Revisión de Capacitación, encabezado por el Comandante responsable de capacitación, incluirá a los miembros del personal de la Sección de Capacitación, los coordinadores de capacitación del Distrito, representantes de sindicatos y miembros de la Comisión.
271. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, el Comité de Revisión de Capacitación desarrollará un plan de capacitación escrito para la academia de reclutas de la CDP, capacitación experimental en el terreno y capacitación en el servicio para asegurar que los reclutas y los agentes estén capacitados para realizar sus obligaciones eficaz y legalmente de conformidad con la política de la CDP, los requisitos y las metas del presente Acuerdo, la ley de Ohio y la Constitución y las leyes de los Estados Unidos. El plan:
- a. identificará las prioridades de capacitación y las amplias metas de capacitación;
  - b. exigirá al menos 960 horas de capacitación de reclutas;
  - c. satisfará todos los requisitos de la capacitación en el servicio que exige el presente Acuerdo, que exigirá al menos 40 horas de capacitación en el servicio anualmente;
  - d. desarrollará estrategias de instrucción que incorporen métodos de aprendizaje activos tales como resolución de problemas y actividades en escenarios, con base en teorías de aprendizaje actuales; y
  - e. establecerá la frecuencia y las áreas temáticas para la capacitación de reclutas y en el servicio.
272. El Plan de Capacitación no tiene que aplicar al personal en la Sección de Control de Comunicaciones.
273. Luego de que el Jefe apruebe el plan de capacitación, la CDP le presentará al Monitor y el DOJ el plan de capacitación y el calendario de toda la capacitación exigida por el presente Acuerdo. El Monitor revisará el plan de capacitación y se lo entregará a las Partes con comentarios escritos dentro de un plazo de 30 días de haberlo recibido. El DOJ tendrá 30 días a partir de la fecha de recibo de los comentarios del Monitor sobre el

plan de capacitación para determinar si el plan de capacitación es congruente con los requisitos del presente Acuerdo y para ofrecer comentarios. Tanto el Monitor como el DOJ comentarán específicamente sobre si la capacitación propuesta es adecuada en cantidad, alcance y tipo. Si el Monitor o el DOJ objetan algún aspecto del plan y calendario de capacitación, indicarán sus objeciones a todas las Partes por escrito. El CDP tendrá 15 días para resolver las objeciones a su plan y calendario de capacitación. Si después de haber pasado este período de 15 días, el Monitor o el DOJ mantienen sus objeciones, entonces el Monitor tendrá un período adicional de 15 días para resolver la objeción. Si alguna de las partes está en desacuerdo con la resolución de la objeción que haga el Monitor, cualquiera de las partes le podrá pedir al Tribunal que resuelva el asunto. El plan y calendario de capacitación se implementarán cuando se hayan resuelto las objeciones.

274. El Comité de Revisión de Capacitación revisará y actualizará anualmente el plan de capacitación de la CDP. Para informar sobre esta actualización, el Comité de Revisión de Capacitación realizará una evaluación de necesidades, tomando en consideración: las tendencias en las denuncias de mala conducta; los usos de fuerza problemáticos; el análisis de los temas de seguridad de los agentes; los aportes de los miembros de la CDP en todos los niveles; los aportes de los miembros de la comunidad, incluyendo las preocupaciones de la comunidad; los fallos del tribunal; los estudios que reflejen lo último en tendencias del orden público; las necesidades individuales del Distrito; y los cambios a la ley federal o la de Ohio y a la política de la CDP. La evaluación de necesidades del Comité de Revisión de Capacitación también identificará tendencias y documentará la reacción de los agentes a la capacitación que recibieron y su satisfacción con la misma y el aprendizaje de los agentes como resultado de la capacitación, incluyendo el grado en el que los agentes están aplicando a su trabajo los conocimientos y las destrezas adquiridos en la capacitación.
275. El Comandante de la CDP encargado de la capacitación seguirá siendo responsable de supervisar y coordinar toda la capacitación de la CDP, incluyendo la academia de reclutas; la capacitación experimental en el terreno; la capacitación en el servicio, incluyendo la capacitación en armas de fuego y otro tipo de uso de la fuerza; capacitación durante la pasada de lista; capacitación de supervisión; y toda la capacitación electiva.

276. La CDP designará a un solo coordinador de capacitación en cada Distrito. El Comandante responsable de la capacitación establecerá y mantendrá comunicaciones con el coordinador de capacitación de cada Distrito para asegurar que todos los agentes completen la capacitación que necesiten y que la documentación de capacitación se le proporcione al Comandante encargado de capacitación.
277. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará un currículo de capacitación para la academia de reclutas y en el servicio que concuerde con su plan de capacitación y que aborde de manera integral los requisitos del presente Acuerdo.
278. A menos que se indique lo contrario, la capacitación que se exige en el presente Acuerdo, incluyendo la capacitación en todas las políticas revisadas o desarrolladas en virtud del presente Acuerdo, se proporcionará dentro de un plazo de dos años de la Fecha de Vigencia. Toda capacitación que se proporcione a los agentes de la CDP a partir del mes de enero de 2015 se podrá considerar que cumple los requisitos de capacitación del presente Acuerdo para los agentes a nivel individual, si fuera apropiado.
279. Para todas las demás actualizaciones o revisiones sustantivas a la política o procedimientos, la CDP asegurará y documentará que todo el personal relevante de la CDP haya recibido y leído la política o procedimiento. La notificación de cada revisión o actualización incluirá el fundamento de los cambios a la política y la diferencia entre la política antigua y la actualizada. La capacitación más allá de la de pasada de lista podrá ser necesaria para muchas actualizaciones y revisiones de política para asegurar que los agentes entiendan y puedan desempeñar sus obligaciones conforme a la política.
280. El Comandante encargado de capacitación revisará todos los currículos de capacitación, planes de lecciones y procedimientos por congruencia, calidad, exactitud, vigencia, integridad y cumplimiento con la ley aplicable y la política de la CDP, y asegurará que efectivamente le enseñen al personal de la CDP a entender y acatar las políticas de la CDP. El Comandante encargado de capacitación asegurará que además de los formatos tradicionales de dictado de clases, en toda la capacitación que se proporcione se incorpore una variedad de técnicas de aprendizaje para adultos, capacitación en escenarios y prácticas de resolución de problemas. El Comandante encargado de capacitación también asegurará que todos los currículos, planes de lecciones, cualificaciones de los instructores y materiales de exámenes sean revisados por el Comité de Revisión de Capacitación y,

cuando sea apropiado, personas externas a la CDP que tengan pericia en las áreas de lecciones relevantes.

281. La CDP asegurará que los instructores sean cualificados y solo usen currículos y planes de lecciones que han sido aprobados por el Comandante responsable de capacitación. La CDP buscará activamente y retendrá instructores cualificados fuera de la CDP para suplementar las destrezas de su propio personal de capacitación y de los instructores adjuntos. Cuando sea apropiado, CDP incorporará a expertos y conferencistas invitados, tales como jueces, fiscales, víctimas de delitos y miembros de la comunidad para que participen en cursos relevantes.

## **2. Programa de capacitación en el terreno**

282. Dentro de un plazo de 270 días de la Fecha de Vigencia, la CDP revisará, si fuera necesario, su programa de capacitación en el terreno para los graduados de la academia de policía para que corresponda con el plan de capacitación de la CDP y el presente Acuerdo. El programa de capacitación en el terreno seguirá la capacitación de la academia y seguirá siendo de una duración de al menos 26 semanas.
283. El programa de capacitación en el terreno incorporará principios de colaboración ciudadana y orientados a los problemas y métodos de aprendizaje basados en problemas.
284. Dentro de un plazo de 270 días de la Fecha de Vigencia, la CDP revisará y ajustará, si fuera necesario, su política de participación del Agente de Capacitación en el Terreno (“FTO”) para establecer e implementar un programa que atraiga efectivamente a los mejores candidatos de FTO. Las políticas y procedimientos de la CDP en materia de capacitación en el terreno delinearán los criterios y la metodología para seleccionar a los FTO y sargentos de capacitación en el terreno. La Ciudad trabajará con los sindicatos para permitir que solamente los agentes altamente cualificados sirvan como FTO y Sargento de Capacitación en el Terreno. Tomando en cuenta los acuerdos de negociación colectiva con los sindicatos, la CDP adaptará sus criterios de elegibilidad para seleccionar a los FTO y Sargentos de Capacitación en el Terreno con base en sus solicitudes escritas, evaluaciones de desempeño, desempeño previo como agentes de policía e historial de denuncias y disciplinario.
285. La CDP asegurará que todos los FTO y Sargentos de Capacitación en el Terreno nuevos

reciban capacitación inicial y en el servicio que sea adecuada en calidad, cantidad, alcance y tipo y que aborde temas de gerencia y supervisión; vigilancia policial orientada a la comunidad; técnicas eficaces de resolución de problemas; y comunicación en el terreno. Si los FTO y Sargentos de Capacitación en el Terreno actuales han recibido capacitación inicial que es suficiente para satisfacer los requisitos del presente Acuerdo, no tendrán que repetir la capacitación inicial. Los FTO y Sargentos de Capacitación en el Terreno recibirán la capacitación en el servicio exigida al menos cada tres años. Los FTO y Sargentos de Capacitación en el Terreno recibirán capacitación en cualquier cambio sustantivo a las políticas y prácticas de los FTO durante el período interino. A los FTO y Sargentos de Capacitación en el Terreno se les exigirá mantener y demostrar de manera regular, su competencia en el manejo de reclutas y subordinados, practicar y enseñar vigilancia policial orientada a la comunidad y a los problemas y resolver problemas eficazmente. La CDP mantendrá documentación actual de las evaluaciones y la capacitación de los FTO.

286. Dentro de un plazo de 270 días de la Fecha de Vigencia, la CDP creará un mecanismo para que los reclutas provean comentarios confidenciales con respecto a su capacitación en el terreno, incluyendo el grado en el que su capacitación en el terreno fue congruente con lo que aprendieron en la academia y sugerencias de cambios a la capacitación de la academia con base en su experiencia en el programa de FTO. La CDP documentará su respuesta, incluyendo los fundamentos detrás de cualquier acción de respuesta que se tome o decisión para no tomar acción alguna.
287. El Comité de Revisión de Capacitación de la CDP analizará, anualmente, todos los aspectos de su programa FTO y considerará las prácticas de vigilancia policial nacionales emergentes en esta área. Con base en este estudio y análisis, el Comité de Revisión de Capacitación recomendará, y la CDP instituirá, cambios apropiados a las políticas, procedimientos y capacitación relacionados a su programa FTO.

### **3. Documentación de la capacitación**

288. La CDP documentará toda la capacitación que se haya provisto o que hayan recibido sus agentes, ya sea que fuese requerida o no. Los agentes firmarán un acuse de recibo de asistencia o hará un acuse de recibo digitalmente de haber completado cada curso de

capacitación (ya sea que lo haya provisto la CDP o fuentes externas) así como también haber completado los requisitos de capacitación anual y capacitación en cualquier política nueva o que haya sido modificada sustancialmente. Estos acuses de recibo se mantendrán en un formato que permita el análisis por tipo de capacitación, fecha de capacitación, fuente de capacitación y por nombre de cada agente.

289. Dentro de un plazo de 540 días de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará e implementará un sistema que permitirá que la Sección de Capacitación rastree, mantenga y produzca electrónicamente registros completos y exactos del currículo actual, los planes de lecciones, capacitación proporcionada y otros materiales de capacitación en un sistema de archivo electrónico centralizado.
290. La CDP desarrollará y pondrá en práctica medidas de rendición de cuentas/ responsabilización, tales como medidas correctivas disciplinarias y no disciplinarias, para asegurar que todos los agentes completen con éxito todos los programas de capacitación necesarios de manera oportuna.

#### **B. Equipo y recursos**

291. Con la meta de asegurar que a la CDP se le proporcionen los recursos, equipo y tecnología actualizada necesarios para implementar los términos del presente Acuerdo y para permitir que los agentes desempeñen su trabajo de manera segura, eficaz y eficiente, la Ciudad implementará lo que se indica en los siguientes párrafos.
292. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP concluirá un estudio integral de equipo y recursos para evaluar sus necesidades y prioridades actuales para desempeñar las funciones necesarias para que la CDP realice su misión y satisfaga los requisitos del presente Acuerdo. Dentro de un plazo de seis meses de haber concluido el estudio, la CDP desarrollará un Plan de Equipo y Recursos eficaz e integral que sea congruente con su misión y que le permita cumplir los requisitos del presente Acuerdo.
293. Entre otros artículos, el Plan de Equipo y Recursos de la CDP incluirá el equipo necesario, que consistirá en al menos lo siguiente:
  - a. una cantidad adecuada de computadoras;
  - b. una cantidad adecuada de automóviles policiales operables y seguros;

- c. automóviles policiales con computadoras confiables y en funcionamiento que ofrezcan a los agentes tecnología actualizada, que incluya:
  - i. un sistema de despacho móvil ayudado por computadora que permita que agentes y supervisores tengan acceso a información en tiempo real recibida de los que reciben llamadas y los despachadores;
  - ii. la capacidad de tener acceso al sistema de manejo de registros de la CDP; y
  - iii. acceso a bancos de datos del orden público que permitan a los agentes enterarse de información básica sobre los civiles con los que interactúan y el historial de llamadas asociado con los lugares a los que se dirigen, así como también verificación de órdenes de aprehensión y de licencias de conductor e información concerniente a órdenes de restricción; y
- d. automóviles policiales equipados con botiquines de primeros auxilios que permitan que los agentes de policía lleven a cabo procedimientos para salvar vidas y el equipo necesario para descontaminar a las personas expuestas al aerosol de OC.

Este plan también asegurará que la CDP:

- e. mantenga adecuadamente y procure mejorar continuamente el equipo y la tecnología existentes; y
  - f. se encuentre identificando adecuadamente las necesidades de equipo y procure utilizar, según sea el caso, tecnologías emergentes.
294. La CDP procurará activamente los aportes, comentarios y opiniones de la Comisión, los agentes patrulleros y supervisores con respecto a la asignación de recursos, necesidades de equipo y mejoras tecnológicas.
295. Luego de que el Jefe apruebe el Plan de Equipo y Recursos, la CDP se lo entregará al Monitor y el DOJ. El Monitor evaluará el Plan de Equipo y Recursos e informará a las Partes si es apropiado, eficaz y congruente con los requisitos del presente Acuerdo. El DOJ podrá revisar y evaluar independientemente si el Plan de Equipo y Recursos es adecuado, eficaz y congruente con los requisitos del presente Acuerdo. La Ciudad y la CDP harán sus mejores esfuerzos para implementar el Plan de Equipo y Recursos en el

período de tiempo establecido en el plan aprobado. El Monitor informará a las Partes si la Ciudad y la CDP están haciendo sus mejores esfuerzos para implementar el Plan de Equipo y Recursos como se requiere.

296. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará o ajustará, según sea el caso, e implementará un sistema de gestión de registros centralizado eficaz que mejore el análisis de la delincuencia, aumente la capacidad de respuesta y la transparencia, permita la recolección de datos eficaz y eficiente, promueva el intercambio de información dentro de la CDP y a través de toda la comunidad del orden público, ayude en el desarrollo de soluciones para la lucha contra la delincuencia y asista a la CDP a emplazar eficazmente a su personal.
297. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, la CDP utilizará un Sistema de correo electrónico a nivel del departamento para mejorar la comunicación y el intercambio de información entre el personal de todos los departamento, incluyendo el personal de mando, supervisores y agentes de patrullas. Los agentes patrulleros no tendrán acceso a la información relativa a las alegaciones de mala conducta.
298. La CDP empleará a profesionales de tecnología de la información que estén capacitados para realizar análisis de delincuencia e inteligencia, que sean capaces de solucionar problemas y mantener sistemas de tecnología de la información y que puedan identificar y sugerir avances tecnológicos apropiados.
299. La CDP implementará un programa de asistencia al empleado eficaz que proporcione a los agentes acceso rápido a los recursos de salud mental y apoyo necesarios para facilitar la vigilancia policial eficaz y constitucional.

### **C. Reclutamiento y contratación**

300. Para mantener servicio de alto nivel y de calidad, asegurar la seguridad y la rendición de cuentas/responsabilización de los agentes y promover la vigilancia policial constitucional y eficaz, la CDP revisará y ajustará su programa de reclutamiento y contratación, si fuese necesario, para asegurar que la CDP atraiga y contrate exitosamente a un grupo diverso de personas cualificadas.
301. El Alcalde trabajará con el Consejo de la Ciudad para desarrollar una ordenanza para poner una Enmienda a la Carta Constitutiva en la boleta electoral que le otorgue a la

autoridad de nombramiento una mayor flexibilidad en la selección de candidatos de la lista de elegibilidad certificada para la CDP.

302. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará una política de reclutamiento y un plan de reclutamiento estratégico que contenga metas, objetivos y pasos a tomar claros para atraer a solicitantes cualificados de un amplio sector representativo de la comunidad. El plan de reclutamiento establecerá e identificará claramente las metas de los esfuerzos de reclutamiento de la CDP y los deberes de los agentes y de los empleados que implementen el plan. La CDP revisará regularmente sus procedimientos de reclutamiento y contratación y los efectos de tales procedimientos para asegurar que éstos, y otros requisitos, reflejen las necesidades del trabajo y no creen barreras artificiales o innecesarias para la selección. El plan de reclutamiento le será entregado al Monitor y el DOJ.
303. La Ciudad implementará el plan de reclutamiento dentro de un plazo de 60 días de haber sido aprobado por el Monitor.
304. El plan de reclutamiento de la CDP incluirá estrategias específicas para atraer a un grupo diverso de solicitantes, entre ellos, agentes que estén familiarizados con los distintos barrios de Cleveland, que posean pensamiento estratégico y destrezas de resolución de problemas, madurez emocional, destrezas interpersonales y la capacidad de colaborar con un grupo diverso representativo de la comunidad.
305. Al desarrollar e implementar su plan de reclutamiento, la CDP consultará con la Comisión y otros interesados activos de la comunidad en materia de estrategias para atraer a un grupo diverso de solicitantes. La CDP creará y mantendrá relaciones prolongadas con los interesados activos de la comunidad para mejorar sus esfuerzos de reclutamiento.
306. La CDP seguirá utilizando un sistema objetivo para contratar y seleccionar posibles empleados. El Sistema continuará empleando cualificaciones mínimas para los candidatos y un proceso objetivo para seleccionar posibles empleados que emplee criterios de selección fiables y válidos en armonía con la Carta Constitutiva y las leyes anti-discriminación.
307. La CDP informará sus actividades de reclutamiento y los resultados al público anualmente, incluyendo el número de solicitantes, entrevistados y seleccionados,

desglosado por género, raza, grupo étnico y origen nacional, el grado en el que la CDP ha podido reclutar solicitantes cualificados y una discusión sobre los desafíos para reclutar solicitantes de alta calidad.

308. La CDP seguirá exigiendo que todos los candidatos para puestos de agentes de policía, incluyendo los reclutas nuevos y las contrataciones laterales, se sometan a un examen psicológico y médico para determinar su idoneidad para el empleo. La CDP seguirá manteniendo un programa de pruebas de detección de drogas que establezca pruebas confiables y válidas antes del servicio para los agentes nuevos y pruebas al azar para los agentes existentes. El programa seguirá siendo diseñado para detectar el uso de sustancias ilegales, entre ellas, esteroides.
309. La CDP realizará investigaciones de antecedentes exhaustivas, objetivas y oportunas a los candidatos de puestos de agentes de policía de conformidad con las leyes federales anti-discriminación. La decisión de idoneidad de la CDP incluirá la evaluación del historial delictivo, historial laboral, uso de sustancias controladas y capacidad para trabajar con comunidades diversas de los candidatos. La CDP también determinará, en la medida posible, si el candidato ha sido nombrado en algún proceso civil o bien en el Condado de Cuyahoga y/o en el Condado en el que vive el agente.
310. Como parte del proceso de contratación, congruente con la ley aplicable, la CDP solicitará revisar los archivos personales del empleo previo de los candidatos y, cuando sea posible, hablará con el supervisor o supervisores anteriores del candidato. Esta revisión, y cualquier información importante que se obtenga, se documentará en el expediente del candidato.
311. Si un candidato tiene previa experiencia con el mantenimiento del orden público, la CDP realizará una investigación previa al empleo exhaustiva, objetiva y oportuna que incluya solicitar el historial del candidato en el uso de fuerza letal y menos letal, registros de capacitación en el uso de la fuerza e historial de denuncias. Esta revisión, y cualquier información importante que se obtenga, se documentará en el expediente del candidato.

#### **D. Evaluaciones de desempeño y promociones**

312. La CDP asegurará que se de reconocimiento a los agentes que hacen vigilancia policial de manera profesional y eficaz a través del proceso de evaluación de desempeño, y que se

identifique a los agentes que lideran de manera profesional y eficaz y que reciban consideración apropiada para su promoción. La CDP asegurará además que el mal desempeño o vigilancia policial que de alguna forma socava la seguridad del público y la confianza de la comunidad se refleje en las evaluaciones de los agentes de modo que la CDP pueda identificarlos y responder de manera eficaz.

### **1. Evaluaciones de desempeño**

313. La CDP desarrollará e implementará prácticas justas y congruentes para evaluar con precisión el desempeño de los agentes en áreas relacionadas a la integridad, colaboración ciudadana y funciones policiales críticas, tanto de forma continua como anual.
314. Como parte de este programa, dentro de un plazo de 18 meses de la Fecha de Vigencia, la CDP, trabajando con recursos humanos y los sindicatos de policía, si fuera necesario, continuará utilizando un sistema formal que documente las evaluaciones de desempeño anual de cada agente por parte del supervisor directo del agente. La evaluación de desempeño anual se aumentará para incluir una evaluación de lo siguiente:
  - a. participación en la comunidad y comunicación con el público si fuera apropiado en el trabajo que realiza;
  - b. uso de vigilancia policial orientada a la comunidad y los problemas y estrategias de resolución de problemas si fuera apropiado en el trabajo que realiza;
  - c. estrategias de des-intensificación;
  - d. técnicas para lidiar con personas en crisis;
  - e. elogios y denuncias civiles;
  - f. medidas disciplinarias;
  - g. cumplimiento con las políticas;
  - h. seguridad (por ej., normas de seguridad de los agentes y operación de vehículos);
  - i. capacitación;
  - j. redacción de informes; y
  - k. destrezas de toma de decisiones.
315. Como parte del proceso de revisión de desempeño anual, los supervisores se reunirán con

el empleado cuyo desempeño se está evaluando para hablar sobre la evaluación.

Además, de forma constante, los supervisores hablarán con sus subordinados sobre su desempeño y documentarán, si fuera apropiado, las comunicaciones constantes del supervisor con respecto al desempeño del agente y áreas de crecimiento.

316. La CDP responsabilizará a los supervisores de todos los rangos de realizar evaluaciones de desempeño oportunas, precisas y completas de sus subordinados.

## **2. Promociones**

317. CDP desarrollará e implementará prácticas de promoción justas y congruentes en armonía con los requisitos del presente Acuerdo y traigan como resultado la promoción de agentes que son eficaces y profesionales.

318. Al determinar si es probable que un agente sea eficaz y adecuado para el puesto al que se está considerando promoverlo, la autoridad que hace el nombramiento considerará los siguientes factores, cuando sea pertinente:

- a. uso eficaz de las estrategias de vigilancia policial orientada a la comunidad y los problemas;
- b. el número y las circunstancias de usos de fuerza;
- c. el servicio de un agente como FTO o Sargento de Capacitación en el Terreno;
- d. historial disciplinario;
- e. destrezas de resolución de problemas;
- f. destrezas interpersonales;
- g. apoyo a las medidas de integridad departamentales; y
- h. proceso disciplinario pendiente.

## **E. Dotación de personal**

319. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, CDP completará un estudio integral sobre la dotación de personal para evaluar el número apropiado de agentes de policía y personal civil para desempeñar las funciones necesarias para que la CDP cumpla su misión y satisfaga los requisitos del presente Acuerdo. Dentro de un plazo de 180 días de la conclusión de este estudio, la CDP desarrollará un Plan de Dotación de Personal eficaz e integral que sea congruente con su misión, incluyendo la vigilancia policial orientada a la comunidad y los problemas, y que permita a la CDP cumplir los requisitos

del presente Acuerdo.

320. Entre otros rubros, el Plan de Dotación de Personal de la CDP abordará y establecerá lo siguiente:
- a. emplazamiento de personal para asegurar vigilancia policial orientada a la comunidad y los problemas que sea eficaz;
  - b. una cantidad suficiente de personal bien capacitado y recursos para llevar a cabo investigaciones de mala conducta oportunas;
  - c. en la medida de lo factible, Unidad de Comando; y
  - d. una cantidad suficiente de supervisores.
321. Luego de que el Jefe apruebe el Plan de Dotación de Personal, la CDP se lo presentará al Monitor y el DOJ. El Monitor evaluará el Plan de Dotación de Personal e informará a las Partes si es adecuado, eficaz y congruente con los requisitos del presente Acuerdo. De forma independiente, el DOJ revisará y evaluará si el Plan de Dotación de Personal es adecuado, eficaz y congruente con los requisitos del presente Acuerdo. La Ciudad y la CDP harán sus mejores esfuerzos para implementar el Plan de Dotación de Personal en el período de tiempo establecido en el plan aprobado. El Monitor informará a las Partes si la Ciudad y la CDP están haciendo sus mejores esfuerzos para implementar el Plan de Dotación de Personal, si fuera el caso.

## **XII. SUPERVISIÓN**

### **A. Deberes y capacitación de los supervisores de primera línea**

322. La CDP asegurará que los supervisores de primera línea provean supervisión estrecha y eficaz de los agentes. Esta supervisión estrecha y eficaz incluye atender, investigar y documentar la fuerza, conforme lo exige el presente Acuerdo; asegurando que los agentes están trabajando activamente para hacer participar a la comunidad con la meta de aumentar la confianza del público; dando seguimiento, comandando y controlando incidentes y llamadas por servicios; revisando los informes de aprehensión en busca de su cumplimiento con la ley y el presente Acuerdo; identificando las necesidades de capacitación y desarrollo profesional; y proporcionando liderazgo, asesoría, reorientación y apoyo a los agentes cuando sea necesario.
323. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CDP desarrollará e

implementará capacitación de supervisión obligatoria para todos los supervisores tanto nuevos como actuales. La capacitación para supervisores nuevos y actuales podrá ser distinta, pero ambas serán adecuadas en calidad, cantidad, tipo y alcance e incluirán los temas siguientes:

- a. técnicas para orientar y dirigir eficazmente a los agentes y promover prácticas policiales eficaces y constitucionales;
- b. des-intensificación de conflictos;
- c. evaluación de informes escritos, incluyendo la identificación de lenguaje enlatado o conclusivo que no vaya acompañado de hechos específicos;
- d. investigación de los usos de fuerza de los agentes;
- e. creación de asociaciones con la comunidad y guiar a los agentes sobre este requisito;
- f. comprensión de herramientas de supervisión tales como el Programa de Intervención para Agentes y las cámaras que se portan en el cuerpo;
- g. atender e investigar alegaciones de mala conducta de los agentes;
- h. evaluar el desempeño de los agentes;
- i. sanciones disciplinarias y medidas correctivas no punitivas congruentes;
- j. seguimiento del uso de la fuerza para asegurar congruencia con las políticas; y
- k. actualizaciones legales.

324. A partir de entonces, todos los supervisores policiales recibirán capacitación obligatoria adecuada en el servicio en gestión, que podrá incluir actualizaciones y lecciones aprendidas relacionadas a los temas que se cubrieron en la capacitación de supervisores y otras áreas que se abarcan en el presente Acuerdo.

325. La CDP responsabilizará directamente a los supervisores de la calidad y eficacia de su supervisión, incluyendo si identifican y responden eficazmente a los casos de mala conducta y aseguran que agentes participan efectivamente con la comunidad.

#### **B. Programa de Intervención para Agentes**

326. Dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia, la CPD creará un plan para modificar su Programa de Intervención para Agentes (“OIP”) para mejorar su eficacia como herramienta de gestión para promover la concienciación de supervisión e

identificación proactiva de conducta potencialmente problemática entre los agentes.

327. Los supervisores de CDP usarán los datos del OIP regularmente para evaluar el desempeño de sus agentes a través de todos los rangos, unidades y turnos. Los supervisores de la CDP que no son médicos no tendrán acceso a la información médica o de salud mental confidencial ni los planes de tratamiento. Los supervisores de la CDP recibirán capacitación para interpretar los datos del OIP; comprender y utilizar la gama de medidas correctivas no disciplinarias que puedan tomar para modificar la conducta de los agentes y mejorar el desempeño; manejar riesgos y responsabilidades; promover la vigilancia policial constitucional; y abordar los estresores subyacentes para promover el bienestar de los agentes. La intención del OIP es intervenir antes que sea necesario usar la disciplina.
328. El OIP incluirá un banco de datos relacional computadorizado que se use para recoger, mantener, integrar y recuperar datos a nivel del departamento y para cada agente en lo que respecta a:
- a. todos los usos de fuerza;
  - b. todas las aplicaciones de ECW y las descargas accidentales que afecten a un sujeto;
  - c. todas las lesiones y muerte de personas en custodia;
  - d. todos los disparos de arma de fuego críticos;
  - e. incidentes que involucren el hecho notificable de apuntarle un arma de fuego a una persona;
  - f. la cantidad de aplicaciones del aerosol de OC;
  - g. las mordeduras de canes;
  - h. persecuciones vehiculares y colisiones de tráfico que involucren el equipo de la CDP;
  - i. las denuncias civiles, ya sea que las presenten ante la CDP, la OPS o la Alcaldía;
  - j. procesos judiciales en los que un agente es el sujeto de una orden de protección o de restricción, que no sea una orden de restricción temporal que tenga que ver exclusivamente con asuntos financieros. A los agentes se les exigirá informar a su supervisor si son el sujeto de una orden de protección o

de restricción, que no sea una orden de restricción temporal que tenga ver exclusivamente con asuntos financieros;

- k. no registrar incidentes con las cámaras de la CDP que se portan en el cuerpo que se exige sean registrados conforme a la política de la CDP sobre cámaras que se portan en el cuerpo;
  - l. casos en los que se informa a la CDP que un tribunal ha emitido un dictamen negativo de credibilidad con respecto a un agente de la CDP o que se ha otorgado una petición con el fundamento de una vulneración constitucional por parte de un agente de la CDP;
  - m. todas las medidas disciplinarias que se han tomado contra los agentes;
  - n. todas las medidas correctivas no disciplinarias documentadas exigidas de los agentes;
  - o. uso de licencia por enfermedad, especialmente conjuntamente con días de descanso regulares y feriados; y
  - p. todos los procesos penales iniciados contra un agente y todas las demandas civiles presentadas contra Ciudad y/o sus agentes o representantes, que son el resultado de las acciones de los agentes de la CDP.
329. La CDP establecerá niveles de umbral para cada indicador del OIP que motivará una revisión formal y el umbral permitirá comparaciones de grupos de pares entre los agentes con tareas y deberes similares. El Monitor y el DOJ revisarán y aprobarán los niveles de umbral del OIP.
330. La CDP implementará umbrales escalonados de modo que, una vez que se haya motivado la revisión de un agente en particular como resultado de un criterio específico que haya traído consigo una intervención, cada evento posterior que involucre ese mismo criterio motivará una revisión por un período de tiempo especificado.
331. La CDP recabará y, al menos trimestralmente, analizará información del OIP relacionada con las tendencias de supervisores, el Distrito, escuadrón y unidades.
332. El OIP incluirá información de identificación adecuada para cada empleado involucrado (por ej., nombre, número de credencial, turno y supervisor) y, cuando sea apropiado, todos los civiles involucrados (por ej., raza, grupo étnico, origen nacional y género).
333. La CDP desarrollará e implementará un protocolo integral para usar la información

actualizada del OIP que incluirá el almacenamiento de datos, recuperación de datos, presentación de informes, análisis de datos, identificación de patrones, uso de supervisión, intervención de supervisión/departamental, documentación, auditorías, acceso al sistema y la confidencialidad de información personal que se pueda identificar, registros médicos y de salud mental y planes de tratamiento.

334. Los supervisores revisarán los datos del OIP que no sean los registros y planes de tratamiento médicos o de salud mental confidenciales, de todos los agentes bajo su mando directo al menos mensualmente, y siempre que un empleado esté bajo su supervisión por primera vez. Al menos trimestralmente, los supervisores revisarán informes más amplios, basados en patrones.
335. Las intervenciones en respuesta a los desencadenantes de los umbrales se implementarán oportunamente y diseñarán para ayudar a los agentes a evitar comportamiento potencialmente problemático. Todas las intervenciones se documentarán por escrito y se ingresarán en el OIP. Los supervisores revisarán el progreso y evaluarán la eficacia de la estrategia de intervención excepto aquellas relativas a información médica y planes de tratamiento de salud mental confidencial.
336. La CDP ingresará la información en el OIP de manera oportuna, exacta y completa, y almacenará todos los datos de forma segura y confidencial. La CDP mantendrá toda la información específica de cada agente que se encuentre en el OIP por al menos cinco años luego de que el agente deje de trabajar en la CDP, a menos que lo prohíba la ley. La información necesaria para los análisis estadísticos agregados se mantendrán indefinidamente. La CDP proveerá capacitación en el servicio a todos los empleados, incluyendo agentes, supervisores y comandantes, sobre el OIP actualizado dentro de un plazo de 180 días de que se hagan las mejoras al sistema que se especifican en esta sección para asegurar la comprensión y uso adecuados del sistema. A los supervisores de la CDP se les capacitará en el uso del OIP de acuerdo a su diseño para ayudar a mejorar el desempeño de los agentes bajo su mando. A los comandantes y supervisores se les capacitará en cómo evaluar y hacer las comparaciones apropiadas a fin de identificar algún patrón importante individual o grupal.

### **C. Cámaras que se portan en el cuerpo**

337. El presente Acuerdo no exige que la CDP use cámaras que se portan en el cuerpo. Si la CDP elige usar cámaras que se portan en el cuerpo, ésta ofrecerá orientación y capacitación claras sobre su uso e implementará protocolos para probar el equipo y conservación de las grabaciones para fomentar la transparencia, aumentar la responsabilización y crear confianza, a la vez que se protejan los derechos de privacidad de las personas.
338. Los supervisores revisarán las grabaciones relacionadas con cualquier incidente que involucre un uso de fuerza de al menos el Nivel 2 o 3; lesiones a los agentes; y conjuntamente con cualquier otra investigación de supervisión.
339. Los supervisores realizarán auditorías aleatorias y dirigidas apropiadas de las grabaciones de las cámaras que se portan en el cuerpo que han hecho los agentes bajo su mando para confirmar el cumplimiento con la política de la CDP y para identificar áreas en las que se necesita capacitación u orientación adicional. Los supervisores incorporarán los conocimientos obtenidos de esta revisión en la evaluación en curso y la supervisión que hagan de sus agentes.
340. Los agentes serán sometidos al proceso disciplinario por la falla intencional o de alguna otra forma injustificada de activar las cámaras que se portan en el cuerpo, en transgresión de la política de la CDP.

## **XII. POLÍTICAS**

341. Para mantener un servicio de alta calidad, asegurar la seguridad y la responsabilización de los agentes y para promover la vigilancia policial constitucional y eficaz, la CDP asegurará que sus políticas y procedimientos reflejen y expresen el compromiso de la CDP con la creación de la confianza de la comunidad, usando vigilancia policial orientada a la comunidad y los problemas, asegurando una vigilancia policial sin sesgos e incorporando el concepto de justicia procesal.
342. Si se necesitara, la CDP desarrollará, actualizará e implementará políticas y procedimientos para incorporar plenamente los términos del presente Acuerdo y cumplir con la ley aplicable. La CDP asegurará que sus políticas y procedimientos estén redactados de forma simple, organizados lógicamente y que usen términos que estén claramente definidos. A menos que se indique lo contrario, la CDP desarrollará todas

políticas y procedimientos de conformidad con el presente Acuerdo dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia.

343. La CDP asegurará que los agentes de todos los distintos rangos y unidades tengan la oportunidad significativa de revisar y comentar sobre políticas y procedimientos nuevos o existentes.
344. Antes de entregarle al Monitor y el DOJ, la CDP le proporcionará a la Comisión, las políticas relacionadas a la vigilancia policial sin sesgos, el uso de la fuerza, cateo y captura y recolección y retención de datos para su respectiva revisión y comentarios. La Comisión ofrecerá sus comentarios a la CDP dentro de un plazo de 15 días de su presentación. La CDP considerará, discutirá y responderá oportunamente las preocupaciones de la Comisión. En los casos que las preocupaciones de la Comisión no se resuelvan, la CDP le entregará los comentarios de la Comisión al DOJ y el Monitor conjuntamente con la política cuando se presente para su aprobación.
345. La CDP presentará todas las políticas, procedimientos, manuales y otras órdenes administrativas o directrices relacionadas al presente Acuerdo al Monitor y DOJ antes de su publicación e implementación. Si el Monitor o DOJ objeta la política, procedimiento, manual u otra orden o directriz administrativa propuesta debido a que no incorporan los requisitos del presente Acuerdo o porque son incongruentes con el presente Acuerdo o la ley, el Monitor o DOJ indicará esta objeción por escrito a todas las Partes dentro de un plazo de 15 días laborables del recibo de la política, procedimiento, manual o directriz. La CDP tendrá 15 días laborables para resolver cualquier objeción a sus políticas, procedimientos, manuales o directrices. Si, después que ha pasado este período de 15 días, el Monitor o DOJ mantiene su objeción, entonces el Monitor tendrá un período adicional de 15 días laborables para resolver la objeción. Si alguna de las partes está en desacuerdo con la resolución de la objeción por parte del Monitor, cualquiera de las partes le puede pedir al Tribunal que resuelva el asunto. Las políticas no se publicarán ni implementarán hasta que se hayan resuelto las objeciones. El Monitor determinará si es necesario un período de tiempo adicional para asegurar la revisión completa y apropiada de las políticas. Entre los factores a considerar al hacer esta determinación están: (a) la complejidad de la política; (b) el grado de desacuerdo con respecto a la política; (c) la cantidad de políticas provistas simultáneamente; o (d) las circunstancias extraordinarias

que retrasan la revisión por parte del DOJ o el Monitor. Al determinar si estos factores ameritan tiempo adicional para la revisión, el Monitor considerará plenamente la importancia de la rápida implementación de las políticas y permitirá tiempo adicional para la revisión de política solamente cuando está claro que es necesario otorgar tiempo adicional para asegurar la revisión plena y apropiada. Toda extensión a los tiempos anteriores por parte del Monitor también perjudicará la fecha límite de la CDP para completar la política.

346. La CDP publicará las políticas y procedimientos aprobados en el sitio web de la Ciudad para asegurar el acceso del público. Habrá excepciones razonables para las políticas, procedimientos y órdenes administrativas que son sensibles al orden público, tales como los procedimientos relativos a los agentes u operaciones encubiertos.
347. La CDP revisará cada política o procedimiento relacionado al presente Acuerdo seis meses después de ser implementado y anualmente a partir de entonces, para asegurar que la política o procedimiento provea dirección eficaz al personal de la CDP y permanezca congruente con el presente Acuerdo y la ley vigente. La CDP revisará y actualizará las políticas y procedimientos si fuera necesario luego de la notificación de una deficiencia de política significativa en el curso de auditorías o revisiones.
348. CDP mantendrá un manual completo, actualizado de todas sus políticas y procedimientos que esté indexado y se mantenga de forma organizada usando un sistema de numeración uniforme para facilitar la referencia. Los agentes y empleados tendrán acceso al manual, en formato impreso o electrónico. Las revisiones y actualizaciones a las políticas y procedimientos se incorporarán en el manual.
349. La CDP asegurará que los cambios en la jurisprudencia y las leyes que sean relevantes a su trabajo se difundan a su personal apropiado de manera oportuna y que se incorporen, cuando sea necesario, en sus políticas, procedimientos y capacitación.

#### **XIV. IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN, RESULTADOS Y CUMPLIMIENTO**

##### **A Rol del monitor independiente**

350. Las Partes seleccionarán de manera conjunta a un Monitor Independiente (“Monitor”) quien evaluará e informará si se han implementado los requisitos del presente Acuerdo y si dicha implementación está generando una vigilancia policial constitucional y eficaz, el

trato profesional de las personas y una mayor confianza de la comunidad en la CDP. El Monitor trabajará con las Partes para identificar y abordar las barreras que hubiese para el cumplimiento.

351. El Monitor solamente tendrá los deberes, responsabilidad y autoridad conferidos por el presente Acuerdo. El Monitor no reemplazará ni asumirá, y no se prevé que lo haga, el rol y los deberes de ningún empleado de la CDP, incluyendo el Jefe o cualquier otro funcionario de la Ciudad. Nada en el presente Acuerdo altera el hecho que el Alcalde de Cleveland conserva la autoridad sobre la CDP y que el Jefe de la CDP conserva la autoridad para supervisar las operaciones de la CDP. Como representante del Tribunal, el Monitor estará sujeto a la supervisión y las órdenes del Tribunal, en armonía con el presente Acuerdo y la ley aplicable.
352. A fin de evaluar e informar sobre la implementación que haga la CDP del presente Acuerdo y si se están logrando las metas del presente Acuerdo, el Monitor llevará a cabo las revisiones especificadas en el presente Acuerdo y revisará las políticas, procedimientos, prácticas, currículos de capacitación y los programas que se desarrollen e implementen en virtud del presente Acuerdo.

#### **B. Selección y compensación del monitor**

353. Dentro de un plazo de 90 días de la Fecha de Vigencia, o del tiempo adicional si lo acordaran las Partes, la Ciudad y el DOJ seleccionarán conjuntamente a un Monitor, que sea aceptable a ambas Partes, para evaluar e informar sobre la implementación del presente Acuerdo por parte de la CDP. Las Partes han convenido en usar un proceso de Solicitud de Información abierto para seleccionar al Monitor. Este proceso se pondrá en práctica de una manera congruente con el presente Acuerdo, incluyendo el requisito de que sea seleccionado conjuntamente y aceptable tanto para el DOJ como la Ciudad. La selección del Monitor que hagan las Partes estará sujeta a la aprobación del Tribunal que tenga jurisdicción sobre el presente Acuerdo. El Monitor estará conformado por personas con la más alta ética.
354. Si las Partes no pueden concordar en un Monitor o un método alternativo de selección dentro del marco temporal convenido por las Partes, cada Parte le presentará al Tribunal los nombres de tres candidatos, o tres grupos de candidatos, conjuntamente con sus

currículos vitae y propuestas de costo y el Tribunal seleccionará a un Monitor de entre los candidatos cualificados o los grupos de candidatos.

355. El Monitor será nombrado por un período de cinco años a partir de la Fecha de Vigencia y en caso que la Ciudad y la CDP no demostraran Cumplimiento Sustancial y Eficaz a la conclusión de su período de cinco años, su nombramiento se prorrogará automáticamente. Se permitirá la prórroga del nombramiento del Monitor más allá de siete años solamente si el Tribunal decidiera que es razonablemente necesario a fin de evaluar y facilitar el Cumplimiento Sustancial y Eficaz con el presente Acuerdo. El nombramiento del Monitor concluirá antes de cinco años en caso que la Ciudad haya logrado el Cumplimiento Sustancial y Eficaz para el tiempo especificado en el párrafo 401.
356. La Ciudad pagará todos los gastos y costos razonables del Monitor. El DOJ y la Ciudad reconocen la importancia de asegurar que los gastos y costos que sufrague la Ciudad sean razonables, y en consecuencia, los gastos y costos serán un factor a considerarse al seleccionar al Monitor. En caso que surgiera alguna disputa con respecto a la racionalidad o el pago de los gastos y costos del Monitor, la Ciudad, el DOJ y el Monitor tratarán de resolver tal disputa colaborativamente antes de buscar la asistencia del Tribunal. Si la Ciudad y el DOJ están de acuerdo y el Tribunal lo aprueba, un tercero independiente que no tenga intereses financieros en el caso podrá pagar alguno o todos los gastos y costos del Monitor.
357. La Ciudad le proporcionará al Monitor un espacio de oficina permanente y apoyo de oficina razonable como mobiliario de oficina, teléfonos, acceso a la Internet, almacenamiento seguro de documentos y fotocopiado.
358. El Monitor, en cualquier momento después de su selección inicial, podrá solicitar que se le permita contratar o emplear a personas o entidades adicionales que sean razonablemente necesarias para desempeñar las tareas que el presente Acuerdo le ha asignado al Monitor. Toda persona o entidad que el Monitor haya empleado o de alguna otra forma contratado para ayudar en el logro de alguna de las cláusulas del presente Acuerdo estará sujeta a las disposiciones del presente Acuerdo. El Monitor notificará por escrito a la Ciudad y el DOJ si desea seleccionar tales personas o entidades adicionales. La notificación identificará y describirá las cualificaciones de la persona o entidad a ser

contratada o empleada y la tarea de monitoreo que desempeñará. Si la Ciudad y el DOJ concuerdan con la propuesta del Monitor, le autorizarán a contratar o emplear tales personas o entidades adicionales. Entonces, la Ciudad y el DOJ tendrán diez días laborables para indicar su desacuerdo con tal propuesta. Si la Ciudad y el DOJ no pueden llegar a un acuerdo dentro de un plazo de diez días laborables del recibo de la notificación del desacuerdo, el Tribunal resolverá la disputa.

359. En caso que alguna de las Partes del presente Acuerdo determinara que los miembros individuales, representantes, empleados o contratistas independientes del Monitor han excedido su autoridad o que no han desempeñado satisfactoriamente los deberes exigidos por el presente Acuerdo, la Parte podrá pedir al Tribunal la reparación que el Tribunal considere apropiada, incluyendo el reemplazo del Monitor y/o de algún miembro individual, representante, empleado o contratista independiente del mismo.

#### **C. Revisiones de cumplimiento**

360. El Monitor realizará revisiones o auditorías que sean necesarias para determinar si la Ciudad y la CDP han cumplido con los requisitos del presente Acuerdo. El cumplimiento exige que la Ciudad y la CDP: (a) hayan incorporado los requisitos en la política; (b) hayan capacitado a todo el personal relevante que sea necesario para cumplir sus responsabilidades conforme al requisito; y (c) estén llevando a cabo los requisitos en la práctica real. Las revisiones y auditorías de cumplimiento incorporarán los elementos necesarios de confiabilidad e integridad. Las revisiones y auditorías de cumplimiento se podrán realizar usando datos de muestreo y compilación cuando sea apropiado.

#### **D. Encuesta bienal de la comunidad**

361. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, y cada dos años a partir de entonces, el Monitor realizará una encuesta confiable, integral y representativa de los miembros de la comunidad de Cleveland con respecto a sus experiencias y percepciones de la seguridad de la CDP y del público. Los análisis de los resultados de esta encuesta se incluirán en la evaluación de los resultados que se describen en el párrafo 367 y que se podrán usar para demostrar el cumplimiento sostenido con el presente Acuerdo.
362. La Ciudad y el DOJ tratarán de asegurar financiamiento privado para la encuesta bienal de la comunidad.

363. Para realizar la encuesta bienal de la comunidad, el Monitor:
- a. desarrollará una línea de referencia de medidas sobre la satisfacción del público con la vigilancia policial, las actitudes entre el personal de policía y la calidad de los encuentros policiales con la ciudadanía;
  - b. diseñará, realizará y analizará encuestas de línea de referencia y las encuestas bienales posteriores de una muestra representativa de los residentes de la Ciudad, el personal policial y los aprehendidos detenidos;
  - c. revisará y considerará las encuestas del orden público previas en Cleveland y otras ciudades, así como también inquietudes actuales o recientes en Cleveland, al diseñar la encuesta;
  - d. observará las reuniones de la comunidad y sostendrá conversaciones informales con los residentes de Cleveland, agentes y personal de mando de la CDP y con otras personas pertinentes, incluyendo representantes del DOJ en el curso de la vigencia del presente Acuerdo;
  - e. asegurará que las encuestas de residentes y aprehendidos sean diseñadas para captar una muestra representativa de los residentes de Cleveland, incluyendo miembros de cada categoría demográfica;
  - f. realizará la encuesta en inglés y español y en otros idiomas, si fuera necesario, para asegurar la representación de toda la comunidad de Cleveland; y
  - g. discutirá formalmente la metodología de la encuesta con los supervisores de la CDP y representantes del DOJ, durante la vigencia del presente Acuerdo, y considerará estas opiniones en el desarrollo de la encuesta inicial y al hacer mejoras a las encuestas posteriores.
364. La CDP y la Ciudad convienen en cooperar con el diseño y desempeño de la encuesta.
365. El informe de la encuesta de línea de referencia y las encuestas bienales posteriores se publicará en el sitio web de la Ciudad y se distribuirá al público.
366. La CDP analizará los resultados de la encuesta y usará este análisis para modificar y mejorar sus políticas, procedimientos, prácticas y protocolos si fuera necesario.

**E. Medidas de resultados**

367. Además de las revisiones y auditorías de cumplimiento, el Monitor realizará evaluaciones

cualitativas y cuantitativas para medir si la implementación del presente Acuerdo ha generado vigilancia policial constitucional. Las mediciones relativas al uso de la fuerza; que abordan personas en crisis; y las paradas, cateos y aprehensiones no pretenden ampliar los requisitos de recolección de datos de la Ciudad establecidos en algún otro lugar en el Acuerdo. Estas evaluaciones de resultados incluirán recolectar y analizar, al menos anualmente, los siguientes datos, tendencias y patrones:

a. Mediciones del uso de la fuerza, que incluyan:

1. la cantidad de incidentes de uso de la fuerza en comparación con la cantidad de aprehensiones, desglosando los incidentes de uso de la fuerza por tipo de fuerza, distrito, tipo de aprehensión relacionada (si la hubiera); raza , grupo étnico, edad y género real o percibido del sujeto; y, si se hubiese indicado en el momento en que se usó la fuerza, la condición mental o médica, uso de drogas o alcohol o la existencia de una discapacidad en el sujeto;
2. la cantidad de lesiones a los agentes y el público, la tasa en la que las lesiones de los agentes y los sujetos aumentan o disminuyen en general y por la gravedad de las lesiones; cantidad de denuncias de fuerza, disposición de las denuncias, fuente de las denuncias (interna o externa), tipo de fuerza, área geográfica y cualquier categoría demográfica identificada del denunciante;
3. la tasa en la que disminuye o aumenta el uso de ECW en comparación con el uso de la fuerza general y por arma;
4. la cantidad de usos de la fuerza que se halló vulneraban las políticas, desglosadas por tipo de fuerza, área geográfica, tipo de aprehensión; raza , grupo étnico, edad y género real o percibido del sujeto; y, si se hubiese indicado en el momento en que se usó la fuerza, la condición mental o médica, uso de drogas o alcohol o la existencia de una discapacidad en el sujeto;
5. la cantidad de agentes que tienen más de una instancia de uso de la fuerza en vulneración de la política;

6. las revisiones o investigaciones de fuerza que indiquen una deficiencia de política, capacitación o táctica; y
  7. la calidad de las investigaciones y revisiones del uso de la fuerza; y cantidad y tasa de investigaciones administrativas del uso de la fuerza que se devuelven por no estar completas.
- b. Mediciones que aborden personas en crisis, que incluyan:
1. la cantidad de llamadas de servicio e incidentes que parecen involucrar a una persona en crisis, desglosadas por si agentes de CIT especializada respondieron a las llamadas; y la tasa de personas en crisis que se enviaron al sistema de atención de salud en vez del sistema judicial;
  2. la cantidad de interacciones policiales en las que se usó la fuerza en personas en crisis, incluyendo el tipo de fuerza que se usó; el motivo de la interacción, por ej., sospecha de conducta delictiva o una llamada de asistencia; la amenaza a la seguridad del público, incluyendo si la persona estuvo armada y si lo estuvo, con qué; una descripción del tipo de resistencia ofrecida, si hubo alguna; y una descripción de cualquier tentativa de des-intensificación.
- c. Mediciones de parada, cateo y aprehensión, que incluyan:
1. la cantidad total de paradas, cateos y aprehensiones investigadoras en general y desglosadas por Distrito (entendiendo que diferentes Distritos pueden tener inherentemente composiciones demográficas diferentes), tipo de aprehensión, edad, raza, género y grupo étnico real o percibido del sujeto, y la tasa en la que los encuentros generaron una citación o aprehensión;
  2. los datos relacionados a la sospecha razonable documentada para parar y motivo fundamentado para catear o aprehender, desglosados por la raza, género, edad y grupo étnico real o percibido de las personas a las que se paró, cateó o aprehendió;
  3. la cantidad de cateos que generaron el encuentro de contrabando, en general y desglosado por Distrito (entendiendo que diferentes Distritos pueden tener inherentemente composiciones demográficas diferentes), tipo

de aprehensión y la raza, género, edad y grupo étnico real o percibido del sujeto.

- d. Mediciones de vigilancia policial sin sesgos y participación de la comunidad, que incluyan:
  1. la cantidad y variedad de asociaciones comunitarias, incluyendo asociaciones con la juventud;
  2. la tasa de remisión de homicidios;
  3. la cantidad de denuncias civiles con respecto a los servicios policiales relacionados a la discriminación y su disposición; y
  4. el análisis de los resultados de la encuesta bienal de la comunidad, cuando estuviera disponible.
- e. Mediciones de reclutamiento, incluyendo:
  1. la cantidad de postulantes a reclutas cualificados;
  2. el resumen detallado de Actividades de reclutamiento, incluyendo el desarrollo y aprovechamiento de las asociaciones comunitarias;
  3. la cantidad y raza, grupo étnico, género y cualquier discapacidad auto-identificada de los postulantes que no pasaron la selección inicial y los motivos de la falla;
  4. la cantidad de postulantes con fluidez en otros idiomas aparte de inglés y los idiomas específicos que hablan;
  5. la cantidad y raza, grupo étnico, género y cualquier discapacidad auto-identificada de los postulantes laterales y una lista de sus agencias previas y años de servicio;
  6. la cantidad de postulantes con al menos dos años de universidad, título universitario, o al menos dos años de servicio militar;
  7. la tasa de aprobado/reprobado en cada fase del proceso previo al empleo por raza, grupo étnico, género y cualquier discapacidad auto-identificada de los postulantes;
  8. el tiempo de duración promedio para pasar a los postulantes por cada fase del proceso previo al empleo y cantidad de tiempo promedio para procesar a los postulantes; y

9. la composición de las clases de reclutas por raza, grupo étnico, género, y discapacidad auto-identificada.
- f. Mediciones de capacitación, incluyendo:
    1. la cantidad y porcentaje de agentes a los que se les proporcionó capacitación en virtud del presente Acuerdo, desglosado por el tipo de capacitación provista;
    2. las evaluaciones de los estudiantes sobre la idoneidad de la capacitación en tipo y frecuencia;
    3. las modificaciones o mejoras a la capacitación generadas de la revisión y el análisis que requiere el presente Acuerdo; y
    4. la prevalencia de deficiencias de capacitación reflejadas por incidentes problemáticos o tendencias de desempeño.
  - g. Mediciones de asistencia y apoyo a los agentes, incluyendo:
    1. la disponibilidad y uso de servicios de asistencia y apoyo para los agentes;  
y
    2. los informes o encuestas de agentes de la idoneidad de la asistencia y apoyo a los agentes.
  - h. Mediciones de supervisión, incluyendo la identificación inicial de transgresiones y problemas de desempeño de agentes por parte de los supervisores y las respuestas de éstos a tales vulneraciones y problemas;
  - i. Denuncias civiles, investigaciones internas y disciplina, incluyendo:
    1. la cantidad de denuncias y si algún aumento o disminución en estas cantidades parece estar relacionada con el acceso al proceso de denuncia;
    2. la cantidad de denuncias procedentes, exoneradas, infundadas, no procedentes y desestimadas administrativamente por tipo de denuncia;
    3. la cantidad de las alegaciones de denuncias respaldadas por una preponderancia de las pruebas;
    4. la duración de tiempo promedio para completar investigaciones por tipo de denuncia;
    5. la cantidad de agentes que fueron sujetos de múltiples denuncias o que tienen instancias repetidas de denuncias procedentes;

6. las aprehensiones de agentes por conducta en horas de servicio y fuera de horas de servicio;
  7. los procesamientos penales de agentes por conducta en horas de servicio y fuera de horas de servicio; y
  8. la cantidad y la índole de demandas civiles contra la Ciudad o agentes de la CDP por conducta relacionada con el trabajo y la cantidad de fallos en contra o acuerdos de resolución a partir de tales demandas civiles, aparte de accidentes vehiculares que no involucren una persecución.
- j. Al realizar estas evaluaciones de resultados, el Monitor podrá usar cualesquier datos recopilados y mantenidos por la CDP o la Ciudad (por ej., análisis de patrones de tendencias de la delincuencia), siempre que el Monitor haya determinado, y las Partes estén de acuerdo, que estos datos son razonablemente confiables y completos.

#### **F. Plan de monitoreo y metodología de revisión**

368. Dentro de un plazo de 90 días de asumir sus deberes como Monitor, el Monitor revisará y recomendará cualesquier cambios a las medidas de resultado que se detallaron anteriormente que el Monitor considere útiles para evaluar si la implementación del presente Acuerdo está generando vigilancia policial constitucional. Reconociendo que las medidas de resultados anteriores han sido negociadas y acordadas por las Partes, las Partes harán que el Tribunal adopte las recomendaciones con las que estén de acuerdo.
369. Dentro de un plazo de 120 días de asumir sus deberes como Monitor, el Monitor desarrollará un plan para realizar las revisiones y evaluaciones de resultados de cumplimiento y entregará este plan a las Partes para su respectiva revisión y aprobación. Este plan:
- a. delinearé claramente los requisitos del presente Acuerdo que se evaluarán por cumplimiento, indicando qué requisitos se evaluarán juntos;
  - b. establecerá un calendario para realizar evaluaciones de mediciones de resultados de cada medida de resultado al menos anualmente, excepto cuando se indique en contrario, teniéndose que la primera evaluación ocurrirá dentro de un plazo de 365 días de la Fecha de Vigencia; y

- c. establecerá un calendario para realizar una revisión o auditoría de cumplimiento de cada requisito del presente Acuerdo dentro de los dos primeros años del presente Acuerdo, y una revisión o auditoría de cumplimiento de cada requisito al menos anualmente a partir de entonces, a menos que el Monitor ya no evalúe ese requisito, conforme se indica en el próximo párrafo.
370. Cuando el Monitor recomiende y las Partes estén de acuerdo, el Monitor podrá abstenerse de realizar una revisión de cumplimiento de un requisito que el Monitor anteriormente haya hallado está en cumplimiento o en los casos que las evaluaciones de cumplimiento indican que el resultado previsto por el requisito ya se ha logrado. Se considerará que la Ciudad y la CDP han logrado Cumplimiento Sustancial y Eficaz en tales requisitos y se considerará que las obligaciones de la Ciudad bajo esas disposiciones han sido cumplidas con el fin de procurar la conclusión del presente Acuerdo, sin considerar el requisito de uno o dos años de cumplimiento sostenido.
371. Al menos 90 días antes del inicio de cualquier evaluación de medidas de resultados, revisión o auditoría de cumplimiento, el Monitor presentará a las Partes una metodología propuesta para la evaluación, revisión o auditoría. Las Partes presentarán sus comentarios o preocupaciones con respecto a la metodología propuesta al Monitor a más tardar 45 días antes de la fecha propuesta de la evaluación, revisión o auditoría. El Monitor modificará la metodología si fuese necesario para abordar las preocupaciones o informará por escrito a las Partes sobre las razones por las que no está modificando su metodología propuesta. Cualquier disputa relacionada con la metodología del Monitor que no se haya resuelto podrá ser presentada al Tribunal para su resolución.

#### **G. Recomendaciones del monitor y asistencia técnica**

372. El Monitor podrá hacer recomendaciones a las Partes con respecto a las acciones necesarias para asegurar el oportuno Cumplimiento Sustancial y Eficaz del presente Acuerdo y sus objetivos subyacentes. Tales recomendaciones podrán incluir una recomendación para cambiar, modificar o enmendar una disposición del presente Acuerdo, una recomendación de capacitación adicional en algún área relacionada con el presente Acuerdo, o una recomendación para buscar asistencia técnica. Además de tales recomendaciones, el Monitor podrá también, a solicitud del DOJ o la Ciudad y con base

en las revisiones del Monitor, proveer asistencia técnica congruente con las responsabilidades del Monitor en virtud del presente Acuerdo.

373. En el caso que el Cumplimiento Sustancial y Eficaz con el presente Acuerdo necesite asistencia técnica más allá del alcance de los deberes del Monitor, el DOJ, la CDP y/o el Monitor informará a las Partes sobre la necesidad de asistencia técnica y su relación al cumplimiento del presente Acuerdo. El Monitor, con la asistencia de la Ciudad, coordinará el pronto inicio de la asistencia técnica necesaria, a ser desempeñada por el Monitor, su representante, contratista independiente o una entidad distinta. El costo de la asistencia técnica lo sufragará la Ciudad. Si alguna de las Partes no está de acuerdo con la necesidad de la asistencia técnica, la Parte, dentro de un plazo de 15 días de haber sido informada por escrito de la asistencia técnica solicitada, informará al Tribunal, que resolverá la disputa.

#### **H. Re-evaluación integral**

374. Dos años y seis meses después de la Fecha de Vigencia, el Monitor realizará una evaluación integral de resultados para determinar si y en qué medida, se están logrando los resultados previstos por el presente Acuerdo, y si es necesario modificar de alguna forma el presente Acuerdo para tal logro a la luz de las circunstancias que hayan cambiado o el impacto imprevisto (o falta de impacto) del requisito. El Plan de Monitoreo establecerá que esta evaluación integral de resultados coincida con la evaluación de resultados anual, como se exige en el párrafo 367. Esta evaluación también abordará áreas de mayores logros y los requisitos que parecen haber contribuido a este éxito, así como también áreas de mayor preocupación, incluyendo estrategias para acelerar el Cumplimiento Sustancial y Eficaz. Con base en esta evaluación integral, el Monitor recomendará las modificaciones al presente Acuerdo que sean necesarias para lograr y mantener los resultados previstos. Cuando la Partes concuerdan con las recomendaciones del Monitor, las Partes peticionarán al Tribunal para modificar el presente Acuerdo en consecuencia. Esta disposición no disminuye de manera alguna la capacidad de las Partes de estipular modificaciones al presente Acuerdo como se establece a continuación. Nada en esta Evaluación permitirá que el Monitor modifique unilateralmente los términos del presente Acuerdo.

## **I. Informes del monitor**

375. Cada seis meses, el Monitor presentará ante el Tribunal informes públicos escritos que incluyan lo siguiente:
- a. una descripción del trabajo realizado por el Monitor durante el período de informe;
  - b. una lista de cada requisito del Acuerdo, indicando qué requisitos han sido:
    1. incorporados en políticas;
    2. el tema de suficiente capacitación para todos los agentes y empleados relevantes de la CDP; y
    3. llevados a cabo en la práctica real.
  - c. la metodología y hallazgos específicos de cada revisión de cumplimiento que se haya realizado, cuando sea apropiado, y se haya borrado información si fuera necesario por motivos de privacidad. Una versión sin información borrada se presentará bajo sello ante el Tribunal y provista a las Partes. Los datos subyacentes para cada revisión de cumplimiento no se pondrán a disposición del público, pero el Monitor los retendrá y se los proveerá a una de las Partes o a ambas a solicitud;
  - d. en el caso de los requisitos que se hayan revisado o auditado y que se haya hallado que no han sido implementados, las recomendaciones del Monitor sobre los pasos necesarios para lograr cumplimiento;
  - e. la metodología y hallazgos específicos para cada evaluación de resultado que se haya llevado a cabo; y
  - f. una proyección del trabajo a ser completado durante el siguiente período de informe y los desafíos o preocupaciones anticipados relativos al cumplimiento del presente Acuerdo.
376. El Monitor proveerá una copia de los informes de seis meses a las Partes en borrador dentro de un plazo de 15 días laborables después del final de cada período de informe. Las Partes tendrán un plazo de 15 días laborables luego de recibo del informe para comentar informalmente el borrador del informe. El Monitor considerará las respuestas de las Partes y hará los cambios apropiados, si los hubiera, antes de expedir el informe.

**J. Coordinación con el Inspector General de Policía**

377. Al realizar sus evaluaciones, revisiones y auditorías y al desarrollar su plan de monitoreo y metodologías de revisión, el Monitor podrá coordinar y consultar con el Inspector General de Policía para evitar la duplicación de esfuerzo y gastos.

**K. Comunicación entre el monitor, las partes y el público**

378. El Monitor mantendrá contacto regular con las Partes a fin de asegurar comunicación eficaz y oportuna en lo que respecta a la situación del cumplimiento del presente Acuerdo por parte de la CDP. Para facilitar esta comunicación, el Monitor realizará reuniones mensuales, con la participación del Jefe, asesor jurídico de la Ciudad, la Unidad de Implementación del Decreto de Consentimiento de la CDP (que se describe a continuación) y el DOJ. El Monitor también se reunirá con el Alcalde, al menos dos veces al año.

379. El Monitor sostendrá reuniones públicas con los interesados activos de la comunidad, entre ellos, la Comisión y el Consejo de la Ciudad de Cleveland, para explicar los informes del Monitor y dar a conocer al público el proceso de implementación del presente Acuerdo, así como también para escuchar las perspectivas de la comunidad sobre las interacciones con la policía. El Monitor notificará a las Partes cuando se hayan programado tales reuniones.

**L. Declaraciones públicas, testimonio, registros y conflictos de interés**

380. Excepto que lo exijan o autoricen los términos del presente Acuerdo o las Partes actuando conjuntamente: el Monitor, incluso sus representantes, empleados o contratistas independientes, no realizará ninguna declaración pública ni expedirá hallazgos con respecto a ninguna acción u omisión de la Ciudad o la CDP, de sus agentes, representantes o empleados; ni revelará información que no sea pública que le haya sido provista en virtud del presente Acuerdo. Cualquier declaración a la prensa que haga el Monitor respecto de su empleo o actividades de monitoreo en virtud del presente Acuerdo será aprobada primero por el DOJ y la Ciudad.

381. El Monitor, sus representantes, empleados o contratistas independientes, podrán atestiguar en lo que se refiere a sus observaciones, hallazgos y recomendaciones ante el Tribunal que tenga jurisdicción sobre este asunto. Sin embargo, el Monitor, sus

representantes, empleados o contratistas independientes, no atestiguarán en ningún otro litigio o proceso investigativo o pre-litigio con respecto a alguna acción u omisión de la Ciudad, la CDP, o cualquiera de sus agentes, representantes o empleados relacionada al presente Acuerdo o con respecto a algún asunto o tema sobre el que el Monitor podría haber obtenido conocimientos como resultado de su desempeño en el presente Acuerdo. Este párrafo no aplica a ningún proceso ante un tribunal relacionado al desempeño de contratos o subcontratos para monitorear el presente Acuerdo.

382. A menos que las Partes dispensen tal conflicto, el Monitor no aceptará empleo ni proveerá servicios de consultoría que presentaría un conflicto de interés con sus responsabilidades en el presente Acuerdo, incluyendo ser contratado (con sueldo o sin él) por un litigante o demandante actual o futuro, el abogado de tal litigante o demandante, en conexión con una reclamación o demanda contra la Ciudad o sus departamentos, agentes, representantes o empleados.
383. El Monitor no es una agencia estatal o local, o un agente de ésta, y en consecuencia, los registros que mantenga no se designarán como registros públicos sujetos a la inspección pública.
384. El Monitor no será responsable de ninguna reclamación, demanda o exigencia que surja del desempeño de sus deberes en virtud del presente Acuerdo entablada por partes ajenas al presente Acuerdo.

**M. Unidad de implementación del Decreto de Consentimiento de la CDP**

385. La Ciudad y la CDP se comprometen a contratar y retener o reasignar a los empleados actuales de la Ciudad para formar una unidad con las destrezas y capacidades necesarias para facilitar el cumplimiento del presente Acuerdo. Como mínimo, esta unidad coordinará el cumplimiento y las Actividades de implementación de la Ciudad y la CDP; facilitará la provisión de datos, documentos, materiales y acceso al personal de la Ciudad y la CDP al Monitor y el DOJ, cuando sea necesario; asegurar que todos los datos, documentos y registros se mantengan conforme a lo dispuesto en el presente Acuerdo; y ayudar a asignar las tareas relativas a la implementación y cumplimiento al personal de la CDP, como lo indique el Jefe o el asignado del Jefe.

**N. Evaluación e informe de la implementación**

386. La Ciudad y CDP se comprometen a recabar y mantener todos los datos y registros necesarios para: (1) documentar el cumplimiento del presente Acuerdo, incluyendo los datos y registros necesarios para que el Monitor realice evaluaciones de resultados confiables, revisiones y auditorías de cumplimiento; y (2) permitir que la CDP u otras entidades de la Ciudad lleven a cabo el aseguramiento de calidad en curso en cada una de las áreas que aborda el presente Acuerdo.
387. Dentro de un plazo de 180 días de la Fecha de Vigencia, la Ciudad presentará un informe de situación ante el Tribunal, con una copia al Monitor y el DOJ. Este informe delineará los pasos que ha tomado la CDP durante el período de informe, para cumplir con el presente Acuerdo; la evaluación que haga la CDP de la situación de su progreso, planes para corregir cualquier problema; y respuestas a cualquier preocupación planteada en el informe semi-anual previo del Monitor. Luego de este informe de situación inicial, la Ciudad presentará un informe de situación cada seis meses a partir de entonces, por todo el tiempo que esté vigente el presente Acuerdo.

**O. Acceso y confidencialidad**

388. Para facilitar su trabajo, el Monitor podrá llevar a cabo visitas en el lugar y evaluaciones sin darle aviso previo a la Ciudad y la CDP. La CDP notificará al Monitor tan pronto como sea práctico, y en todo caso dentro de un plazo de 12 horas, sobre cualquier disparo crítico de armas de fuego, muerte en custodia o la aprehensión de cualquier agente.
389. El Monitor tendrá acceso oportuno, pleno y directo a todas las personas, instalaciones, capacitaciones, reuniones, audiencias disciplinarias, revisiones relacionadas con el Acuerdo y el escenario de cualquier ocurrencia que el Monitor considere razonablemente sea necesario para llevar a cabo los deberes que le asigna el presente Acuerdo. El Monitor cooperará con la Ciudad y la CDP para tener acceso a las personas, escenarios e instalaciones de una manera razonable que, en armonía con las responsabilidades del Monitor, reduzca al mínimo la interferencia con las operaciones diarias.
390. La Ciudad y la CDP asegurarán que el Monitor tenga acceso pleno y directo a todos los documentos y datos de la Ciudad y CDP relacionados con el Acuerdo que el Monitor considere razonablemente necesarios para llevar a cabo los deberes que le asigna el presente Acuerdo, excepto los documentos o datos que estén protegidos por el privilegio

de producto de trabajo o de abogado-cliente (conjuntamente “privilegio”). No se podrá usar el privilegio para evitar que el Monitor observe capacitaciones, audiencias disciplinarias o revisiones, aparte de las revisiones con los abogados de la Ciudad en anticipación de un litigio o para litigios. En caso que la Ciudad y la CDP se negaran a proporcionar al Monitor acceso a documentos o datos con base en el privilegio, la Ciudad y la CDP informarán al Monitor y el DOJ que están reteniendo documentos o datos con este fundamento, y proporcionarán al Monitor y el DOJ una lista que describa los documentos o datos y el fundamento del privilegio. Si DOJ objeta la clasificación de la Ciudad, el DOJ podrá buscar resolución de la idoneidad de la afirmación del privilegio del Tribunal.

391. El DOJ y sus consultores y representantes tendrán acceso pleno y directo a todo el personal, empleados, instalaciones, documentos y datos de la Ciudad y la CDP relacionados con el Acuerdo, en coordinación con el Departamento Jurídico de la Ciudad de Cleveland, excepto aquellos documentos o datos que estén protegidos por el privilegio de producto del trabajo o el privilegio abogado-cliente (conjuntamente “privilegio). El DOJ y sus consultores y representantes coordinarán con el Departamento Jurídico de la Ciudad de Cleveland para tener acceso al personal involucrado, instalaciones y documentos de manera razonable que, congruente con el derecho del DOJ de procurar el cumplimiento del presente Acuerdo, reduzca al mínimo la interferencia de las operaciones diarias. En caso que la Ciudad o la CDP se negara a proveer al DOJ acceso a personal, documentos o datos con base en el privilegio, la Ciudad y la CDP informarán al DOJ que están reteniendo personal, documentos o datos con este fundamento y proporcionarán al DOJ una lista que describa los documentos o datos y el fundamento para retenerlo. Si el DOJ objeta a la clasificación que ha hecho la Ciudad, el DOJ podrá buscar la resolución de la idoneidad de la afirmación del Tribunal.
392. Mientras esté en curso una investigación administrativa o penal de un agente o agentes, ni el Monitor ni DOJ le hará preguntas al agente o agentes sujeto o los agentes testigos relacionadas con la conducta que se encuentra en investigación.
393. El Monitor y DOJ le proporcionarán a la Ciudad y CDP un aviso razonable de una solicitud de copias de documentos. Al recibir tal solicitud, la Ciudad y la CDP proveerán copia de manera oportuna (electrónica, cuando esté disponible) de los documentos

solicitados al Monitor y DOJ, a menos que estén retenidos como privilegiados o retenidos de alguna otra forma conforme a la ley, como se describió anteriormente.

394. El Monitor tendrá acceso a todos los archivos e información relativa a investigaciones penales de los agentes de la CDP conforme lo permita la ley. El Monitor tendrá acceso a todos los documentos en expedientes de investigaciones penales que la CDP haya cerrado después de la Fecha de Vigencia.
395. El Monitor y el DOJ mantendrán de forma confidencial toda la información confidencial o información no pública que proporcione la Ciudad y la CDP. Aparte de lo que se establece expresamente en el presente Acuerdo, éste no se considerará dispensa alguna de ningún privilegio o derecho que podrán hacer valer la Ciudad y la CDP, incluyendo aquellos reconocidos en la jurisprudencia o creados por las leyes, reglas o regulaciones contra alguna otra persona o entidad con respecto a la divulgación de algún documento.

**P. Jurisdicción del tribunal, modificación del presente acuerdo y ejecución**

396. El presente Acuerdo entrará en vigencia luego que lo ingrese el Tribunal.
397. El Tribunal mantendrá la jurisdicción de este proceso para todos los fines hasta el tiempo en que la Ciudad y la CDP hayan logrado Cumplimiento Sustancial y Eficaz del presente Acuerdo y hayan mantenido tal cumplimiento por no menos de dos años consecutivos. En todo momento, la Ciudad y la CDP tendrán la carga de demostrar mediante una preponderancia de las pruebas su Cumplimiento Sustancial y Eficaz del presente Acuerdo. El DOJ reconoce la buena fe de la Ciudad de Cleveland en tratar de abordar acciones que se necesitan para promover la integridad de la policía y asegurar la vigilancia policial constitucional. Sin embargo, el DOJ, se reserva el derecho de procurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Acuerdo si determinara que la Ciudad y la CDP no han cumplido sustancialmente alguna disposición del presente Acuerdo. DOJ consultará con los agentes de la Ciudad antes de iniciar procedimientos de ejecución.
398. La Ciudad y el DOJ conjuntamente podrán convenir hacer cambios, modificaciones y enmiendas al presente Acuerdo, que estarán en vigencia si el Tribunal los aprueba. Tales cambios, modificaciones y enmiendas al presente Acuerdo se alentarán cuando las Partes concuerden, o cuando las revisiones, evaluaciones y/o auditorías del Monitor demuestren que una disposición del Acuerdo como está esbozada no está promoviendo la finalidad

del presente Acuerdo o que hay una alternativa preferible que logrará la misma finalidad. En los casos en los que las Partes o el Monitor no estén seguros si es aconsejable hacer un cambio al presente Acuerdo, las Partes podrán convenir suspender el requisito actual del Acuerdo por un período de tiempo acordado al inicio de la suspensión. Durante esta suspensión, las Partes podrán convenir en utilizar temporalmente un requisito alternativo. El Monitor evaluará si la suspensión del requisito, y el uso de la disposición alternativa, es tan eficaz o más eficaz en lograr el propósito que el requisito original/actual del Acuerdo y las Partes considerarán esta evaluación al determinar si conjuntamente estipulan hacer el cambio, modificación o enmienda sugerido.

399. Las Partes se comprometen a defender las disposiciones del presente Acuerdo incluso en la negociación colectiva. Las Partes se notificarán entre sí sobre alguna impugnación de tribunal, sindicato o administrativa al presente Acuerdo. En caso que alguna disposición del presente Acuerdo sea impugnada en algún tribunal de ciudad o estado, las Partes procurarán el traslado a un Tribunal Federal.
400. La Ciudad y la CDP se comprometen a exigir el cumplimiento del presente Acuerdo por parte de sus representantes, empleados, agencias, cesionarios o sucesores respectivos.

#### **Q. Rescisión del presente Acuerdo**

401. El presente Acuerdo concluirá cuando la Ciudad haya estado en Cumplimiento Sustancial y Eficaz con las disposiciones sobre cateo y captura durante un año y con todas las disposiciones restantes durante dos años consecutivos. “Cumplimiento Sustancial y Eficaz” significa que la Ciudad o bien ha cumplido con todos los requisitos importantes del presente Acuerdo, o ha logrado mejora sostenida y continua en la vigilancia policial constitucional, según lo demuestre conforme a las medidas de resultados del presente Acuerdo.
402. Si las Partes no están de acuerdo sobre si la Ciudad ha estado en Cumplimiento Sustancial y Eficaz con las disposiciones sobre cateo y captura por un año y con las disposiciones restantes por dos años consecutivos, la Ciudad podrá buscar rescindir el presente Acuerdo. Antes de presentar una petición para rescindir, la Ciudad se compromete a notificar por escrito al DOJ cuando la Ciudad haya determinado que se encuentra en Cumplimiento Sustancial y Eficaz con el presente Acuerdo y que tal

cumplimiento se ha mantenido por los períodos de tiempo exigidos. A partir de entonces, las Partes deliberarán con prontitud sobre la situación de cumplimiento. Si, después de un tiempo razonable de consulta y la conclusión de cualquier auditoria o evaluación que el DOJ y/o el Monitor pudieran desear llevar a cabo, incluyendo observaciones en el lugar, revisión de documentos o entrevistas al personal de la Ciudad y CDP, las Partes no pueden resolver los asuntos de cumplimiento, la Ciudad podrá presentar una petición para rescindir el presente Acuerdo. Si la Ciudad peticona la rescisión del presente Acuerdo, DOJ tendrá 60 días después del recibo de la petición de la Ciudad para objetar la moción. Si DOJ no tiene objeción, el Tribunal podrá otorgar la petición de la Ciudad sin una audiencia. Si DOJ tiene objeción, el Tribunal llevará a cabo una audiencia sobre la petición, y la carga estará en la Ciudad para demostrar mediante la preponderancia de las pruebas que está en Cumplimiento Sustancial y Eficaz con el presente Acuerdo y ha mantenido dicho cumplimiento por los períodos de tiempo exigidos.

403. El presente Acuerdo es ejecutable solamente por las Partes. No se prevé que ninguna persona o entidad sea un tercero beneficiario de las disposiciones del presente Acuerdo a fines de alguna acción civil, penal o administrativa. En consecuencia, ninguna persona o entidad podrá hacer valer alguna reclamación o derecho como beneficiario o clase protegida en virtud del presente Acuerdo.

## **XV. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS**

404. “Resistencia física activa” significa que las acciones físicas del sujeto están orientadas a evitar que un agente ponga al sujeto en custodia y para tomar el control, pero no están dirigidas a lastimar al agente. Algunos ejemplos son: zafarse de la sujeción del agente u ocultarse de la detección. Las afirmaciones verbales solas no constituyen Resistencia activa.
405. “Resistencia física agresiva” significa que el sujeto presenta una amenaza de daño al agente u otros, como por ejemplo cuando un sujeto trata de atacar o ataca a un agente; muestra comportamiento combativo (por ej., lanzarse hacia el agente, golpear al agente con las manos, los puños, patadas o algún arma).
406. “Aprehensión” es que una persona lleve presa a otra. Para que constituya una

aprehensión debe darse una retención real de la persona. La retención puede ser impuesta a la fuerza o puede resultar de la sumisión de la persona aprehendida a la custodia de la que la está aprehendiendo. Una aprehensión es una retención de mayor alcance o duración que una parada o detención investigadora. Una aprehensión es legítima cuando está apoyada por el motivo fundamentado.

407. Vigilancia policial sin sesgos significa la vigilancia policial que se logra sin el cumplimiento selectivo o el no cumplimiento de la ley, incluyendo la selección o el rechazo de tácticas o estrategias de vigilancia policial particulares, con base en la membresía del sujeto en una categoría demográfica.
408. “Aprehensión con can” significa todo momento en que se emplaza a un can y éste desempeña un papel claro en la captura de una persona. La mera presencia de un can en el escenario de una aprehensión o el uso de un can solamente para rastrear a un sujeto no contará como una aprehensión con can.
409. “CDP” se refiere a la División de Policía de Cleveland y sus representantes, agentes, supervisores y empleados (tanto juramentados como no juramentados).
410. “Jefe” significa el Jefe de Policía de la División de Policía de Cleveland o su Jefe interino debidamente designado.
411. “CIT” significa capacitado en intervención en casos de crisis.
412. “Ciudad” significa la Ciudad de Cleveland, incluyendo sus agentes, policías y empleados.
413. “Programa de Intervención en Casos de Crisis” es un modelo de servicios de emergencia de intervención en casos de crisis por parte de la policía que conlleva la colaboración dinámica de las asociaciones con la comunidad, los servicios de atención médica y de defensoría comprometidos a mejorar la forma en que las autoridades del orden público y la comunidad atienden a las personas en crisis.
414. “Vigilancia policial orientada a la comunidad y los problemas” es una filosofía de vigilancia policial que promueve y depende de asociaciones colaborativas entre las agencias del orden público y las personas y organizaciones a las que sirven para desarrollar soluciones a los problemas, aumentar la confianza en la policía y mejorar la eficacia de los esfuerzos de vigilancia policial.
415. “Denunciante” significa toda persona que presenta una denuncia contra la CDP o un agente policial o un empleado de la misma.

416. “Tribunal” se referirá al Juez de Distrito de Estados Unidos para el Distrito Norte de Ohio que preside sobre este caso.
417. “Descarga de arma de fuego crítica” significa el disparo de un arma de fuego por parte de un agente de la CDP, incluyendo los disparos accidentales; los disparos a animales, aparte de sacrificar a un animal bajo circunstancias controladas; y los disparos a las personas en los que nadie queda abatido por el disparo, con la excepción de las actividades recreativas de disparo, campos de tiro, descargas en lanzaplatos de limpieza de armas y los tiros de capacitación que no abaten a ninguna persona.
418. “Días” significa días calendario a menos que se modifique en contrario.
419. “Categoría demográfica” significa raza, grupo étnico, origen nacional, edad, género, expresión de género o identidad, orientación sexual, discapacidad, religión o competencia limitada en inglés.
420. “Departamento de Justicia” o “DOJ” se refiere de manera conjunta a la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos y la Fiscalía de los Estados Unidos para el Distrito Norte de Ohio.
421. “Discapacidad de desarrollo” es una condición que empieza durante el período de desarrollo y que afecta negativamente la trayectoria del desarrollo físico, intelectual, y/o emocional de la persona. Una discapacidad de desarrollo a menudo es una condición para toda la vida que genera limitaciones funcionales sustanciales en áreas tales como el propio cuidado personal, la movilidad, la autodirección y la capacidad de vida independiente. También se puede caracterizar por problemas tanto con el funcionamiento intelectual o de la inteligencia, que incluyen la capacidad para aprender, razonar, resolver problemas como con otras destrezas; y el comportamiento adaptativo, que incluye las destrezas sociales y de vida diarias.
422. “Disciplina” o “acción disciplinaria” significa una acción que toma la oficina de personal por la vulneración de una ley, regulación, regla, regla administrativa o las políticas establecidas de la CDP, incluyendo una reprimenda verbal, reprimenda escrita, suspensión o despido.
423. “Distrito” se refiere a una de las áreas de servicio de la CDP, que conjuntamente cubren toda el área geográfica de la Ciudad de Cleveland. Cada Distrito está encabezado por un Comandante de Distrito.

424. “ECW” significa Arma Electrónica de Control, un arma, incluso aquellas fabricadas por TASER International, diseñada principalmente para disparar cargas eléctricas a un sujeto que causará contracciones musculares involuntarias y anulará las respuestas motoras voluntarias del sujeto.
425. “Aplicación de ECW” significa el contacto y provisión de un impulso eléctrico a un sujeto con un Arma Electrónica de Control.
426. “Fecha de Vigencia” significa el día que se aprueba el presente Acuerdo y se ingresa como una orden del Tribunal.
427. “Arma de fuego” significa todo instrumento capaz de disparar una bala o un tiro, incluyendo una pistola, revólver, rifle o escopeta. Las pistolas de balines de frijoles que se usan como escopetas no son armas de fuego a fines del presente Acuerdo.
428. “Implementar” o “implementación” significa la puesta en práctica de una política o procedimiento, incluyendo la capacitación adecuada de todo el personal relevante y el desempeño congruente y verificado de dicha política o procedimiento en la práctica real a través del uso regular de herramientas de auditoría.
429. “Incluyendo” significa “incluso, entre otros/otras”.
430. “Parada investigadora” o “detención investigadora” significa una restricción temporal en la que el sujeto de la parada o detención cree razonablemente que no está en libertad de irse dentro del significado del caso Terry v. Ohio. Una parada o detención investigadora puede ser de una parada de un peatón, vehículo o bicicleta.
431. “Persona en crisis” significa una persona en crisis de salud mental o que parece estar significativamente bajo la influencia de opioides o PCP.
432. “Fuerza menos letal” significa una aplicación de fuerza que no es probable de causar la muerte o lesión física grave. No obstante, el uso de fuerza menos letal puede resultar en la muerte o lesión física grave.
433. “Fuerza letal” significa todo uso de la fuerza que probablemente cause la muerte o lesión física grave, incluyendo el disparo crítico de un arma de fuego, o un golpe con un objeto duro a la cabeza, el cuello o la garganta.
434. “Crisis de salud mental” significa un incidente en el que alguien con una enfermedad real o percibida o discapacidad de desarrollo está teniendo sentimientos intensos de angustia personal (por ej., ansiedad, depresión, rabia, miedo, pánico, desesperanza), cambios

obvios en su funcionamiento (por ej., descuido de la higiene personal, comportamiento inusual) o eventos de vida catastróficos (por ej., perturbaciones en las relaciones personales, sistemas de apoyo o alojamiento; pérdida de autonomía o de derechos de padres; victimización; desastres naturales), que podrían resultar, pero no necesariamente lo hacen, en una trayectoria ascendente de intensidad que culmina en pensamientos o actos que sean peligrosos para sí mismo/a y/u otros.

435. La “Comunidad de salud mental” incluye a las personas y profesionales de las comunidades de salud mental, adicción al alcohol y drogas, discapacitados en materia de desarrollo y desarrollo de niños y adolescentes.
436. “Proveedor de Salud Mental” incluye a los profesionales de las comunidades de salud mental, adicción al alcohol y drogas, discapacitados en materia de desarrollo y desarrollo de niños y adolescentes, que cuentan con la capacitación y educación adecuadas en sus campos respectivos y que actualmente tienen licencia en el estado de Ohio para proveer los servicios que ha emprendido proporcionar.
437. “Enfermedad mental” es una afección médica que perturba el pensamiento, la percepción, el humor o la capacidad de relacionarse con otros de una persona de modo tal que su funcionamiento diario y hacer frente a las exigencias normales de la vida se encuentra disminuido. Entre las enfermedades mentales se encuentran, entre otras, enfermedades mentales graves tales como depresión seria, esquizofrenia, trastorno bipolar, trastorno compulsivo obsesivo (“OCD”), trastorno de pánico, trastorno de estrés pos traumático (“PTSD”) y trastorno de personalidad límite. La enfermedad mental incluye a personas con diagnósticos doble de enfermedad mental y otra condición como adicción a drogas y/o alcohol.
438. “Mala conducta” significa toda conducta inapropiada por parte de un agente, incluyendo la alegación de vulneración de la política, los procedimientos, regulaciones, órdenes u otras normas de conducta de la de la CDP que se exige de los empleados de la Ciudad, incluyendo el uso de fuerza inapropiado. Exclusivamente a fines del presente Acuerdo, mala conducta no incluye infracciones menores, tales como transgresiones en materia del uniforme, accidentes de vehículos a motor rutinarios o vulneraciones no relacionadas a los términos del presente Acuerdo.
439. “Sistema de Despacho Móvil Ayudado por Computadora” es un método

- computadorizado de despachar agentes de policía agentes a una llamada de servicio. También se puede usar para mandar mensajes al despachador y almacenar y recuperar datos (por ej., bitácoras de radio, entrevistas en el terreno, horarios, etc.).
440. “Monitor” significa un equipo de personas que se seleccionarán conjuntamente para monitorear e informar sobre la implementación del presente Acuerdo.
441. “Sujeción del cuello” se refiere a uno de los siguientes tipos de llave de sujeción: (1) sujeción de contención de la carótida; (2) llave de restricción lateral vascular del cuello; o (3) una llave de restricción del cuello de un sujeto utilizando la rodilla u otro objeto.
442. “Acción correctiva no disciplinaria” se refiere a una medida que no sea la disciplina que se toma para permitir o alentar a un agente mejorar su desempeño.
443. “Aplicación del Aerosol de OC” significa la utilización del Aerosol de Oleoresina Capsicum sobre un sujeto conocido. No incluye la utilización del Aerosol de OC para limpiar una sala cuando no haya sujetos visibles.
444. “Oficina de Normas Profesionales” u “OPS” significa la agencia de la Ciudad que se encarga de la recepción e investigación de denuncias civiles de mala conducta policial.
445. “OIP” significa el Programa de Intervención para Agentes.
446. “Resistencia pasiva” significa incumplimiento de las órdenes de un agente que no es violento y no representa una amenaza inmediata para el agente o el público. Resistir, tensarse, conectar los brazos o indicar verbalmente la intención de evitar o impedir ser llevado preso constituye resistencia pasiva.
447. “Personal” (en sentido laboral) significa todos los empleados de la CDP.
448. “Agente de policía” o “agente” significa todo agente del orden público juramentado que es empleado o voluntario de la CDP, incluyendo supervisores y agentes de reserva.
449. “Políticas y procedimientos” significa regulaciones o directrices escritas, independientemente del nombre de la regulación o directriz, que describe los deberes, funciones y obligaciones del personal de la CDP y que proporciona dirección específica sobre la manera de satisfacer dichas funciones u obligaciones. Incluyen órdenes generales, órdenes especiales, políticas, procedimientos y procedimientos de operación estándar.
450. “Justicia procesal” se refiere a un concepto que conlleva cuatro principios centrales designados para crear la confianza del público en la policía: 1) tratar a las personas con

- dignidad y respeto; 2) dar a las personas la oportunidad de ser escuchados en el curso de encuentros con agentes del orden público; 3) tomar decisiones de manera justas y transparente, con base en los hechos; y 4) transmitir buena voluntad y confianza.
451. “Fuerza razonable” significa la fuerza que cumple con el requisito de la Cuarta Enmienda de racionalidad objetiva conforme con *Graham v. Connor*.
  452. “Sistema de Gestión de Registros” significa un sistema a nivel de agencia que establece el almacenamiento, recuperación, retención, manipulación, archivo y visión de información, que registra documentos o archivos pertenecientes a las operaciones del orden público.
  453. La “captura” o “aprehensión” ocurre cuando las palabras o acciones de un agente transmiten a una persona razonable que no está en libertad de irse.
  454. “Lesión física grave” significa una lesión que crea la probabilidad de muerte o que causa desfiguración significativa grave permanente o prolongada o que causa una pérdida permanente significativa o pérdida o discapacidad prolongada de la función de cualquier parte u órgano del cuerpo.
  455. “Unidad especializada” significa un componente del orden público designado que tiene capacitación, destrezas y misión especializadas.
  456. “Cumplimiento Sustancial y Eficaz” significa que la Ciudad o bien ha cumplido con todos los requisitos importantes del presente Acuerdo, o ha logrado mejora sostenida y continua en la vigilancia policial constitucional, conforme lo demuestran las medidas de resultados del presente Acuerdo.
  457. “Supervisor” significa personal juramentado de la CDP en un rango de sargento o superior (o cualquiera que actúa en tales capacidades) y personal no juramentado de la CDP que tiene responsabilidad de supervisión de otros empleados.
  458. “Unidad de Comando” significa que todos los agentes están asignados a un supervisor de primera línea constante, claramente identificado y que los supervisores de primera línea están asignados a trabajar los mismos días y horas que los agentes a los que están asignados a supervisar.
  459. “Uso de fuerza” significa cualquier tipo de coerción física usada por un agente en el desempeño de sus deberes oficiales que es un uso de fuerza de Nivel 1, 2 o 3.
  460. “Uso de fuerza que involucra posible conducta penal” significa la fuerza que un

supervisor razonable y capacitado concluiría que podría resultar en cargos penales debido a las circunstancias evidentes del uso de la fuerza.

461. “Informe del Uso de Fuerza” significa un informe escrito que documenta toda la fuerza en el Nivel 1 o superior.
462. “Hará” o “Deberá” o “se compromete a” significa que la cláusula impone un deber obligatorio.

Presentado respetuosamente este 26<sup>o</sup> día del mes de mayo de 2015.

Por el Demandante ESTADOS UNIDOS DE  
AMÉRICA:

---

STEVEN M. DETTELBACH  
Fiscal de los Estados Unidos  
Distrito Norte de Ohio

CAROLE S. RENDON  
Primera Fiscal Auxiliar de los EE. UU.  
Distrito Norte de Ohio

MICHELLE HEYER  
HEATHER TONSING VOLOSIN  
Fiscales Auxiliares de EE. UU.  
Distrito Norte de Ohio  
Juzgado de los Estados Unidos  
801 West Superior Avenue  
Cleveland, Ohio 44113-1852  
Tel. (216) 622-3600  
Correo electrónico: Carole.Rendon@usdoj.gov  
Correo electrónico: Michelle.Heyer@usdoj.gov  
Correo electrónico:  
Heather.Tonsing.Volosin@usdoj.gov

---

VANITA GUPTA  
Fiscal General Adjunta Auxiliar Principal  
División de Derechos Civiles

MARK KAPPELHOFF  
Fiscal General Adjunto Auxiliar  
División de Derechos Civiles

JUDY C. PRESTON  
Jefa interina  
Sección de Litigación Especial

EMILY A. GUNSTON  
Abogada Especial  
RASHIDA OGLETREE  
T. JACK MORSE  
Abogados de Litigio  
Departamento de Justicia de los Estados Unidos  
División de Derechos Civiles  
Sección de Litigación Especial  
950 Pennsylvania Avenue, NW  
Washington, DC 20530  
Teléf. (202) 514-6255; Fax. (202) 514-4883  
Correo electrónico: Emily.Gunston@usdoj.gov  
Correo electrónico:  
Rashida.Ogletree@usdoj.gov  
Correo electrónico: Jack.Morse@usdoj.gov

Por la Acusada CIUDAD DE CLEVELAND:

---

FRANK G. JACKSON  
Alcalde

---

BARBARA A. LANGHENRY  
Directora Legal  
GARY S. SINGLETARY  
Abogado Jefe  
JOSEPH F. SCOTT  
Jefe, Director Auxiliar de Derecho  
601 Lakeside Avenue, Room 106  
Cleveland, Ohio 44114