

Oficina del Procurador General de Illinois

Investigación del Departamento de Policía de Joliet



December 12, 2024

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN EJECUTIVO | 1 |
| I. CONTEXTO | 6 |
| A. Joliet, Illinois | 6 |
| B. Gobierno de la ciudad de Joliet..... | 9 |
| C. Departamento de Policía de Joliet..... | 9 |
| II. INVESTIGACIÓN | 11 |
| A. Base de la autoridad investigadora | 11 |
| B. Joliet pide al Procurador General de Illinois que abra una investigación | 11 |
| C. Metodología de la investigación | 14 |
| III. EL JPD TIENE UN PATRÓN O PRÁCTICA DE UTILIZAR FUERZA IRRAZONABLE..... | 16 |
| A. Normas legales | 17 |
| B. Descripción general de los reglamentos y procedimientos del JPD para el uso de fuerza no letal..... | 18 |
| C. Metodología..... | 18 |
| D. Hallazgos | 19 |
| 1. Los oficiales del JPD no suelen utilizar estrategias de atenuación de la situación y justicia procesal, lo que resulta en un uso de la fuerza evitable e irrazonable | 22 |
| 2. El JPD usa fuerza excesiva en represalia por conductas que desagradan a sus oficiales..... | 26 |
| 3. El JPD ejerce varios tipos de fuerza y en una medida irrazonable y desproporcionada | 28 |
| 4. El JPD usa fuerza ilegal contra adolescentes..... | 36 |
| 5. Los oficiales del JPD no intervienen para evitar el uso excesivo de la fuerza | 37 |
| E. Factores que contribuyen al patrón de uso ilegal de la fuerza en el JPD..... | 40 |
| 1. Los sistemas inadecuados de supervisión, revisión de la fuerza y rendición de cuentas del JPD permiten patrones de uso de la fuerza ilegal y problemático | 40 |
| 2. Los reglamentos y el entrenamiento del JPD contribuyen al patrón de uso ilegal de la fuerza del JPD | 50 |
| IV. LAS PRÁCTICAS DEL JPD SOBRE LA INTERVENCIÓN EN CRISIS AÚN NO SON ADECUADAS PARA PREVENIR EL USO ILEGAL DE LA FUERZA CONTRA PERSONAS CON DISCAPACIDADES DE SALUD CONDUCTUAL | 53 |

| | | |
|-----|---|-----------|
| A. | Normas legales | 54 |
| B. | Hallazgos | 56 |
| C. | Recomendaciones para modificar el sistema de respuesta a crisis del JPD..... | 59 |
| 1. | El JPD debe modificar su programa de CIT para garantizar que los oficiales resuelvan de manera efectiva y segura los enfrentamientos que involucran a personas con discapacidades de salud conductual cuando es necesaria una respuesta de las fuerzas policiaes..... | 59 |
| 2. | El JPD debe seguir trabajando con las agencias locales para desarrollar programas que respalden el despliegue de profesionales a las llamadas que se pueden resolver de manera segura sin una respuesta de las fuerzas policiales | 61 |
| V. | LAS PRÁCTICAS DE APLICACIÓN DE LA LEY DEL JPD DISCRIMINAN A LAS PERSONAS NEGRAS Y TAMBIÉN PUEDEN VIOLAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LATINAS | 64 |
| A. | Normas legales | 65 |
| B. | Metodología..... | 65 |
| C. | Hallazgos | 66 |
| 1. | Disparidades raciales en las detenciones de vehículos | 66 |
| 2. | Disparidades raciales en los arrestos | 70 |
| 3. | Disparidades raciales en el uso de la fuerza..... | 72 |
| 4. | Disparidades raciales en la base de datos de pandillas del JPD..... | 74 |
| 5. | El impacto desproporcional de las actividades de cumplimiento de la ley del JPD, combinado con pruebas de discriminación intencional, daña la relación del JPD con los miembros negros y latinos de la comunidad..... | 76 |
| VI. | LA RESPUESTA DEL JPD A LA AGRESIÓN SEXUAL ES DISCRIMINATORIA, Y SU RESPUESTA A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA PLANTEA GRAVES PREOCUPACIONES DE PRÁCTICAS POLICIALES CON SESGO DE GÉNERO | 85 |
| A. | Panorama general de la violencia de género..... | 85 |
| B. | Normas legales | 87 |
| C. | Metodología..... | 87 |
| D. | Hallazgos y preocupaciones | 88 |
| 1. | El JPD discrimina a las mujeres en su respuesta a las agresiones sexuales..... | 88 |
| 2. | La respuesta del JPD a la violencia doméstica también plantea preocupaciones de que el JPD esté discriminando a las mujeres | 95 |
| 3. | El JPD debe mejorar la entrenamiento y la supervisión en materia de violencia de género | 100 |

| | |
|--|------------|
| 4. El clima interno del JPD refleja un sesgo contra las mujeres, lo que agrava las preocupaciones sobre discriminación | 101 |
| VII. LAS SISTEMAS DE RESPONSABILIDAD Y LAS CUENTAS DEFECTUOSAS DEL JPD CONTRIBUYEN A PRÁCTICAS POLICIALES ILEGALES | 103 |
| A. Descripción general del departamento de asuntos internos y la rendición de cuentas del JPD..... | 103 |
| B. Metodología..... | 105 |
| C. El JPD no responsabiliza a los miembros del departamento por mala conducta y esto contribuye a los patrones y prácticas ilegales de los oficiales | 106 |
| 1. Las políticas de rendición de cuentas sobre el JPD falta detalles necesarios | 106 |
| 2. El JPD falla en identificar mecanismos adecuados para identificar la mala conducta y la fomentación de las denuncias..... | 107 |
| 3. Los procesos del JPD para clasificar y procesar denuncias son incongruentes e impiden investigaciones exhaustivas..... | 112 |
| 4. Muchas de las investigaciones administrativas del JPD no son suficientemente exhaustivas ni objetivas..... | 115 |
| 5. Las medidas disciplinarias del JPD no son proporcionales en casos de mala conducta grave, en lo cual socava la confianza en el sistema de rendición de cuentas..... | 119 |
| 6. El personal del JPD responsable de garantizar la rendición de cuentas recibe un entrenamiento y supervisiones inadecuadas | 124 |
| 7. Las prácticas de ascenso del JPD contribuyen a la mala conducta | 125 |
| 8. El JPD no mantiene datos completos sobre denuncias ni analiza sus datos para detectar patrones de mala conducta | 126 |
| VIII. ASISTENCIA TÉCNICA | 128 |
| A. Persecuciones a pie | 128 |
| 1. El JPD carecía de un reglamento de persecución a pie al comienzo de nuestra investigación, lo que dio lugar a persecuciones a pie de gran preocupación..... | 128 |
| 2. El JPD implementó un reglamento de persecución a pie y debe seguir avanzando para garantizar la seguridad y el cumplimiento durante las persecuciones | 129 |
| B. Acceso lingüístico..... | 130 |
| 1. Los recursos de acceso lingüístico del JPD eran inadecuados | 130 |
| 2. El departamento ha logrado avances significativos en la mejora de sus recursos de acceso lingüístico | 131 |
| 3. Queda mucho trabajo por hacer para garantizar un acceso significativo y la confianza de la comunidad | 132 |

| | |
|---|-----|
| C. Sistema de Intervención Temprana | 133 |
| 1. El JPD carecía de un sistema de intervención temprana que funcionara al comienzo de nuestra investigación..... | 133 |
| 2. El JPD intentó mejorar su sistema de intervención temprana, pero todavía necesita cambios adicionales..... | 134 |
| IX. RECOMENDACIONES/MEDIDAS CORRECTIVAS..... | 136 |
| A. Recomendaciones generales..... | 136 |
| B. Uso de la fuerza..... | 138 |
| C. Intervención en crisis | 139 |
| D. Prácticas policiales discriminatorias..... | 140 |
| E. Prejuicio de género | 141 |
| F. Responsabilidad..... | 142 |

RESUMEN EJECUTIVO

El 8 de septiembre de 2021, la Oficina del Procurador General de Illinois abrió formalmente una investigación civil sobre los patrones y prácticas del Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD). La investigación se centró en el departamento en su conjunto, en lugar de en un solo incidente u oficial. Desde el principio, el JPD y la ciudad de Joliet han cooperado y proporcionado acceso a sus archivos, datos, y personal. Reconocemos que muchos de los oficiales del JPD sirven a su comunidad con profesionalismo, dedicación, y valor. Sin embargo, nuestra investigación descubrió problemas persistentes que han permanecido sin revisión a lo largo de los años.

Un catalizador de nuestra investigación fue la muerte bajo custodia en enero de 2020 de Eric Lurry, un hombre negro de 37 años que murió después de perder el conocimiento en un coche patrulla del JPD durante una operación de vigilancia de drogas. Al llegar a la estación de policía del JPD, un sargento le dió una bofetada en la cara al Sr. Lurry y le apretó la nariz durante casi 90 segundos mientras que otro oficial le introdució una porra en la boca y le saco varias bolsas transparentes. Los oficiales sacaron al Sr. Lurry, en estado inconsciente, de la patrulla y comenzaron a practicarle RCP. Los paramédicos llegaron y transportaron al Sr. Lurry a un hospital local, donde murió diez horas después. En junio de 2020, un sargento del JPD filtró un video del incidente, lo que llevó al entonces alcalde de Joliet, alcalde Robert O'Dekirk y a varios miembros del concejo municipal a solicitar que nuestra oficina investigara la muerte del Sr. Lurry y el manejo del incidente por parte del JPD.

Aunque nuestra oficina no cuenta con autoridad para investigar incidentes individuales, sí tenemos el poder de investigar cuestiones sistémicas subyacentes que afectan la capacidad del departamento de prestar servicios policiales constitucionales y legales. Después de realizar una revisión cuidadosa de la información y los documentos disponibles públicamente proporcionados por el JPD, identificamos preocupaciones sustanciales que justificaban la apertura de una investigación completa.

A su favor, el JPD y la ciudad cooperaron durante toda la investigación brindando acceso a información, participando en reuniones y entrevistas con nuestra oficina, y respondiendo a una multitud de preguntas. Nuestros hallazgos se basan en nuestra revisión de las políticas, procedimientos y capacitación del JPD; cientos de incidentes individuales; y varios años de datos propios del JPD. También hablamos con más de 100 miembros actuales y anteriores del JPD de todos los rangos, observamos capacitaciones, hicimos recorridos en cada uno de los distritos de patrulla del JPD, seguimos a oficiales de enlace escolares y civiles en el centro de comunicaciones del 911 del JPD, y nos reunimos con sindicatos y miembros de la Black Police Officers Association (Asociación de Policías Negros). Escuchamos a cientos de miembros de la comunidad, defensores, organizaciones comunitarias y líderes religiosos a través de entrevistas, sesiones de escucha, un ayuntamiento virtual y otros eventos. También recibimos y respondimos a más de 150 llamadas telefónicas y correos electrónicos de miembros de la comunidad.

Hallazgos

La Oficina del Procurador General de Illinois tiene motivos razonables para creer que el JPD participa en un patrón o práctica de conducta que priva a las personas de sus derechos bajo la Constitución, las leyes federales, y las leyes estatales:

- El JPD utiliza una fuerza irrazonable, incluidos pistolas táser, golpes en la cabeza, y otros tipos de fuerza, en violación de la Cuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos.
- El sistema de respuesta de intervención en crisis inadecuado del JPD contribuye a su patrón de uso de la fuerza irrazonable contra personas con discapacidades de salud conductual en violación de la Cuarta Enmienda.
- Las prácticas policiales del JPD discriminan a las personas negras y plantean preocupaciones sobre que el JPD discrimina a las personas latinas en violación de la Ley de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Human Rights Act, IHRA) y la Ley de Derechos Civiles de Illinois (Illinois Civil Rights Act, ICRA).
- Las respuestas del JPD a la agresión sexual discrimina a las mujeres, y sus respuestas a la violencia doméstica plantean graves preocupaciones de discriminación contra las mujeres en violación de la IHRA y la ICRA.
- Las fallas en los sistemas de rendición de cuentas del JPD contribuyeron directamente a estos patrones de prácticas policiales inconstitucionales e ilegales.

También encontramos deficiencias persistentes en las políticas, la capacitación, la supervisión, la recopilación de datos, y las prácticas de mantenimiento de registros del JPD que contribuyeron a estos problemas y permitieron que persistan.

Uso de la fuerza. Durante años, el JPD ha hecho la vista gorda ante el uso excesivo de la fuerza que infringe la Cuarta Enmienda. Este patrón no se limita a ningún tipo de fuerza, táctica, o contexto. Sin embargo, se destacan varias tendencias. En primer lugar, el JPD capacita a los oficiales que el uso proactivo de fuerza en etapas tempranas evite la necesidad de usar más fuerza más adelante. Este enfoque ha llevado a algunos oficiales a agravar las situaciones innecesariamente y a emplear una fuerza evitable o excesiva. En segundo lugar, dentro del patrón más amplio de fuerza ilegal del JPD, tenemos preocupaciones particulares sobre el uso de pistolas táser, golpes en la cabeza, otros tipos de fuerza corporal, y el apuntamiento de armas por parte del JPD. En tercer lugar, el JPD utiliza una fuerza irrazonable en represalia y en contra de los adolescentes. En cuarto lugar, casi no encontramos casos en que algún oficial interviniera para impedir el uso ilegal de la fuerza, y los informes iniciados por oficiales sobre comportamientos preocupantes son poco frecuentes. En quinto lugar, los sistemas de supervisión y revisión de la fuerza del JPD son ineficaces. Los supervisores tienden a aceptar la versión de los oficiales sobre los hechos al pie de la letra, a pesar de evidencia contradictoria, y los paneles de revisión de fuerza del JPD funcionan en gran medida para justificar las acciones de los oficiales. La incapacidad del JPD para autocontrolarse envía el mensaje que prácticamente cualquier nivel de la fuerza, desde los cargos más altos hasta los más bajos, pueden justificarse sin consecuencias.

Intervención en crisis. El sistema de intervención en crisis del JPD contribuye al patrón de uso ilegal de fuerza contra personas con discapacidades de salud conductual. El JPD ha realizado algunos intentos prometedores para mejorar su sistema de intervención en crisis, incluida la obtención de fondos para desarrollar e implementar un programa que conecta a las personas con necesidades de salud conductual con proveedores de servicios comunitarios. Aun así, el JPD no tiene ningún mecanismo para garantizar que sus oficiales con experiencia en la intervención en crisis sean los oficiales enviados a atender llamadas que involucran a personas con discapacidades de salud conductual. En cambio, encontramos demasiados casos en los que los oficiales

intensificaron los enfrentamientos, no usaron tácticas informadas sobre el trauma, y actuaron rápidamente para arrestar a personas por delitos menores, resultando en que las situaciones se terminaron agravando y esto dio como resultado un uso de la fuerza que podría haberse evitado o minimizado. Algunos oficiales del JPD demostraron habilidades en el uso de técnicas de intervención en crisis, y los miembros del departamento con los que hablamos expresaron un deseo genuino de servir mejor a las personas con discapacidades de salud conductual. Nos sentimos alentados por los recientes avances del JPD en esta área, pero el riesgo de dañar a las personas vulnerables en situaciones de crisis persiste.

Discriminación racial. El JPD participa en prácticas policiales discriminatorias contra la población negra en violación de la IHRA y la ICRA; sus prácticas policiales también plantean inquietudes sobre discriminación ilegal contra las personas latinas. Los análisis estadísticos revelan acciones de cumplimiento desproporcionadas (incluidos detenciones de vehículos, arrestos, y uso de la fuerza) contra miembros de la comunidad negra y, en menor medida, contra miembros de la comunidad latina. Curiosamente, las disparidades con la población negra son aún mayores cuando la actuación policial es más discrecional. También existen disparidades raciales en la base de datos de pandillas del JPD. Los datos sugieren que estos problemas se deben, al menos en parte, a prejuicios raciales. En esos datos, se incluye el uso de lenguaje racista tanto dentro como fuera del departamento y un sistema de rendición de cuentas que no aborda las acusaciones de discriminación o parcialidad de manera adecuada. Los miembros de la comunidad sienten esta parcialidad, que ha degradado la relación entre el JPD y la comunidad a la que sirve.

Discriminación de género. La respuesta del JPD a los delitos de género es discriminatoria contra las mujeres y viola la IHRA y la ICRA. Con frecuencia, la respuesta del JPD a la agresión sexual y a la violencia doméstica se ve afectada por los estereotipos negativos de los oficiales sobre las mujeres, incluidas actitudes que desalientan las denuncias e impiden las investigaciones adecuadas. Aunque algunos oficiales manejan estos casos con cortesía, hay una falta general de respuestas profesionales y basadas en el trauma. Además, la actitud del JPD hacia las sobrevivientes se caracteriza por el escepticismo, la hostilidad, y el desprecio por la gravedad de la violencia de género. Estos patrones negativos afectan de manera desigual a las mujeres, quienes son las víctimas predominantes de delitos de género, que les impide recibir un servicio igualitario, y las exponen desproporcionadamente a un riesgo mayor de sufrir daños. Nuestras preocupaciones se ven acentuadas por el mal manejo del JPD de las acusaciones de violencia de género ejercida por sus propios miembros. El JPD trata a los acusados miembros masculinos del departamento con respeto y apoyo, mientras que tratan a las mujeres que expresan quejas con hostilidad y desconfianza. Estos fallos envían un mensaje al departamento y a la comunidad de que el JPD no toma en serio las investigaciones de violencia doméstica y agresión sexual.

Responsabilidad. Los patrones de prácticas policiales ilegales del JPD se ven facilitados por sus sistemas de rendición de cuentas defectuosos, que sistemáticamente no logran responsabilizar a los miembros del departamento por mala conducta. Cada paso de su proceso de rendición de cuentas tiene graves deficiencias que socavan la confiabilidad y legitimidad de la supervisión del JPD sobre la conducta de los oficiales. Esta ineficacia desalienta a la comunidad y a los miembros del departamento a denunciar acusaciones de mala conducta y contribuye a una cultura en el departamento que tolera o ignora las faltas graves.

Políticas, capacitación, y supervisión. En todos los hallazgos y preocupaciones de este informe, identificamos deficiencias en las políticas, la capacitación, y la supervisión. También

identificamos lagunas importantes en el mantenimiento de registros y en la recopilación y análisis de datos. Por ejemplo, el JPD no rastrea datos sistemáticamente sobre el apuntamiento de armas y no puede determinar si sus oficiales usan esta amenaza de fuerza letal en cumplimiento de las políticas y la ley. El JPD tampoco recopila de manera consistente datos sobre detenciones de peatones, la raza y la etnia de los miembros del público en todas las actividades de cumplimiento de la ley, interacciones con personas con discapacidades de salud conductual, necesidades de acceso lingüístico, persecuciones a pie, o acusaciones y demandas por mala conducta. El JPD no puede revisar ni reformar aquello que no mide.

Cartas de asistencia técnica de la Oficina del Procurador General (Office of the Attorney General, OAG). A lo largo de nuestra investigación, identificamos y llevamos a la atención del departamento algunas preocupaciones que requerían una acción inmediata y que creíamos que el JPD podía abordar sin grandes cambios estructurales. Emitimos tres cartas de asistencia técnica que identificaron inquietudes sobre las prácticas de persecución a pie, los servicios de acceso lingüístico, y el sistema de intervención temprana del JPD. Nos sentimos muy alentados por las respuestas del JPD a estas cartas y lo encomiamos por estar abierto a la mejora continua. Como resultado de estas comunicaciones, el JPD implementó una sólida política de persecución a pie; logró avances sustanciales en la mejora de sus recursos de acceso lingüístico, e implementó una política para personas sordas y con dificultades auditivas y con dominio limitado del inglés; revisó el umbral de alertas de su sistema de intervención temprana y adquirió un nuevo software que puede permitir un mejor seguimiento para brindar apoyo e intervenciones proactivos a los oficiales. Sin embargo, el sistema de intervención temprana del JPD aún necesita mejoras significativas para ser eficaz.

Recomendaciones iniciales. En este informe, se incluyen algunas de nuestras recomendaciones de cambios para abordar los problemas que identificamos. La lista de recomendaciones no es exhaustiva y pretende ser un punto de partida que requerirá el aporte del departamento y de la comunidad.

Nuestro propósito al señalar patrones de comportamiento ilegal o problemático, u otras deficiencias no es desacreditar al departamento, sino más bien identificar y describir claramente los problemas para que puedan remediarse. Durante nuestra investigación, hablamos con y observamos a miembros del departamento comprometidos a ejercer las prácticas policiales de manera segura y eficaz de acuerdo con la Constitución y las leyes, incluso algunos miembros que fueron más allá para servir a su comunidad. Sin embargo, el JPD falla en asegurar que **todos** sus miembros cumplan consistentemente con las políticas y la ley, lo que socava el demás trabajo positivo de los tantos oficiales con los que interactuamos y los esfuerzos del liderazgo del departamento para mejorar los servicios del JPD.

Una reforma duradera requerirá un compromiso significativo y continuo con la comunidad, los líderes de la ciudad y del departamento, los miembros del departamento, los sindicatos y otras partes interesadas. JPD tiene el talento humano y personal dedicado para hacer esto bien. En general, nos sentimos alentados por el compromiso del JPD y de la ciudad de mejorar los servicios de seguridad pública para todos los miembros de la comunidad de Joliet. Estamos agradecidos con los miembros de la comunidad, los miembros del departamento y otras personas que se acercaron a compartir información y sus experiencias, a veces con un costo emocional sustancial. La Oficina del Procurador General de Illinois espera colaborar con el JPD, la ciudad y la comunidad más

amplia de Joliet para garantizar que las prácticas policiales del JPD sean constitucionales, protejan la seguridad de los miembros de la comunidad y de los oficiales por igual, y respeten la dignidad de todas las personas con las que interactúan los miembros del JPD.

I. CONTEXTO

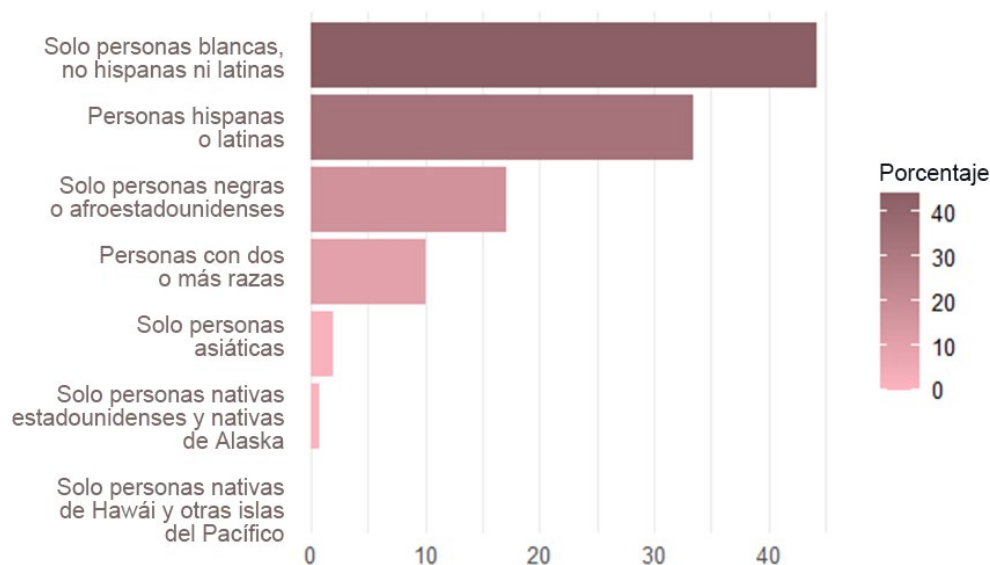
A. Joliet, Illinois

Joliet es la tercera ciudad más grande de Illinois con una población estimada de 150,000 habitantes. Ubicada en los condados de Will y Kendall, alberga una dinámica escena artística, cultural y deportiva. El histórico teatro Rialto Square es el punto central de la ciudad de Joliet y ofrece opciones de entretenimiento durante todo el año. El Museo Histórico del Área de Joliet organiza exhibiciones especiales y permanentes, y también organiza recorridos y eventos en la antigua prisión de Joliet. El Museo del Rock & Roll de Illinois está en proceso de renovar un nuevo edificio en el centro de Joliet que contará con una sala de espectáculos de música y un espacio para exhibiciones. La Biblioteca Pública de Joliet opera dos sucursales y ofrece a los residentes un programa de lectura de verano, exhibiciones itinerantes y clases de ciudadanía. Y los Joliet Slammers son un equipo de béisbol profesional que compite en la liga independiente Frontier League.

Joliet también alberga instituciones de educación superior. El Joliet Junior College (JJC), fundado en 1901, fue la primera universidad comunitaria pública de los Estados Unidos. El JJC es un elemento fijo en la comunidad y ofrece nueve programas académicos en seis campus y atiende a más de 30,000 estudiantes anualmente. Además, la Universidad de St. Francis ofrece programas de pregrado, posgrado y certificación a más de 3,000 estudiantes residenciales y viajeros.

La composición racial y étnica de Joliet es aproximadamente 44.3 % solo blancos (no hispanos ni latinos), 33.5 % hispanos o latinos (de cualquier raza), 17.1 % solo negros o afroestadounidenses, y 2.0 % solo asiáticos; el 10.1 % de la población de Joliet se identifica como birracial o multirracial.¹

Población de Joliet por raza

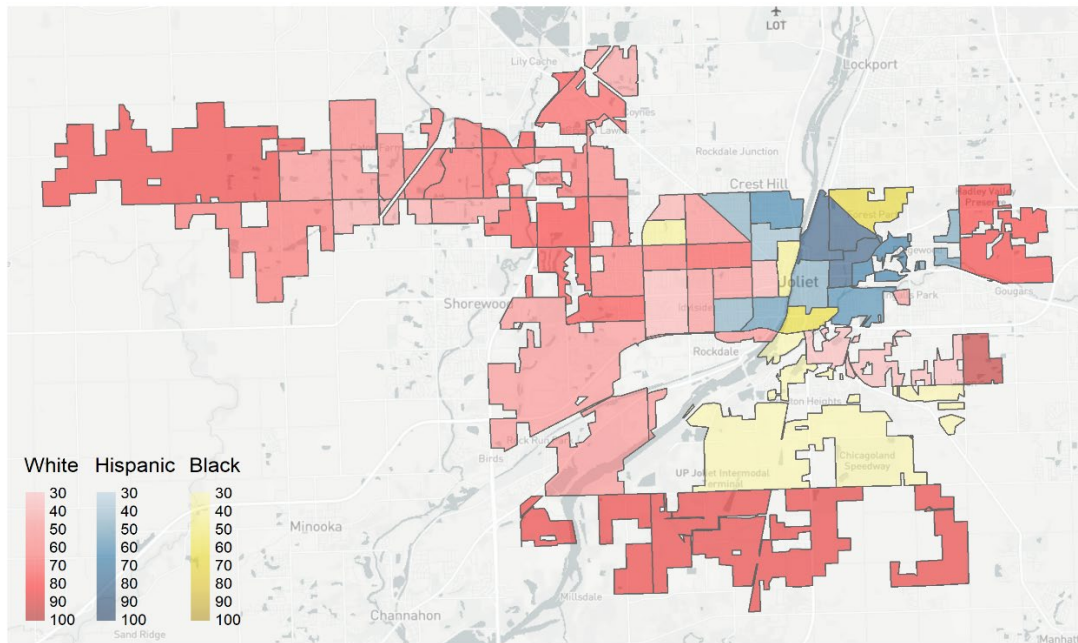


¹Joliet, Illinois, Oficina del Censo de los Estados Unidos: QuickFacts, <https://bit.ly/4ef7DM9> (última visita el 19 de septiembre de 2024).

De las diez ciudades más pobladas de Illinois, Joliet es la tercera ciudad más diversa, detrás de Chicago y Aurora, y es más diversa que otras ciudades de tamaño similar en el estado, como Rockford y Naperville. La ciudad abarca aproximadamente 63 millas cuadradas y está ubicada a unas 40 millas al suroeste de Chicago.

Como muchas ciudades de los Estados Unidos, los vecindarios de Joliet muestran patrones de segregación racial. Los datos del área censal indican que la población negra, hispana o latina de Joliet,² y las comunidades de mayoría multirracial se concentran en las áreas central y este de la ciudad, al este del río Des Plaines que divide la ciudad. Por su parte, los vecindarios de mayoría blanca existen casi exclusivamente fuera del centro de la ciudad.

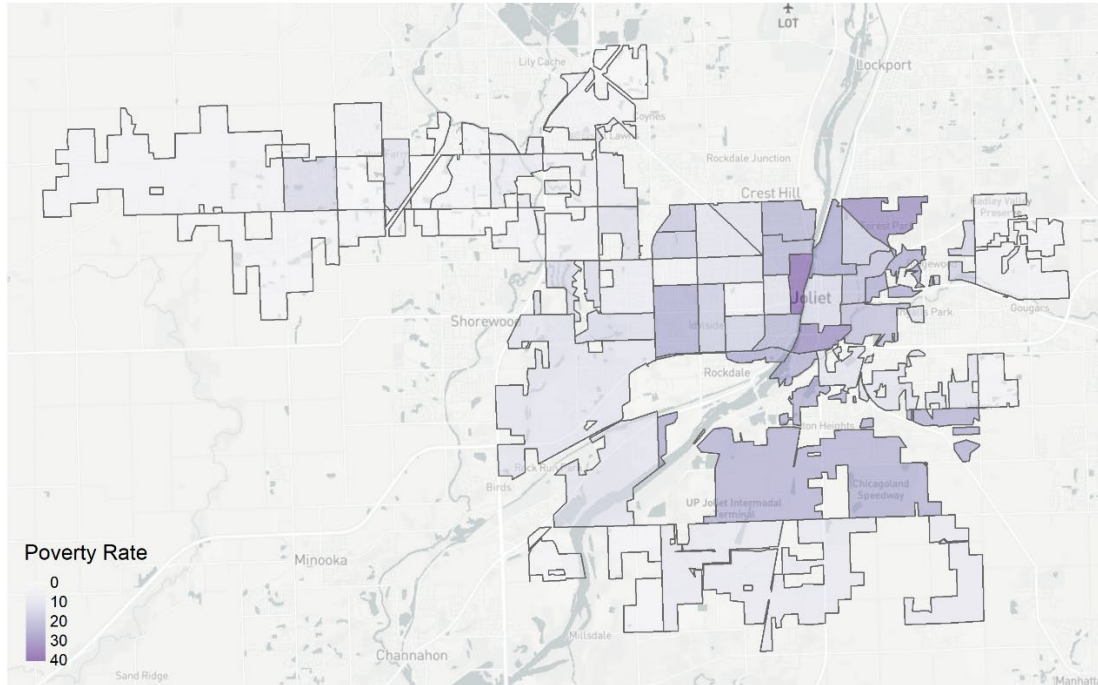
Figura 1: Porcentaje de población del grupo racial o étnico más numeroso por área censal



Casi el 11 % de los residentes de Joliet viven por debajo de la línea de pobreza federal, lo que es ligeramente menor que las tasas de pobreza estatal (11.6 %) y nacional (12.5 %). Al desglosar por raza, la población negra o afroamericana de Joliet tiene más del doble de probabilidades de verse afectada por la pobreza que la población blanca de la ciudad (19.7 % en comparación con el 8.1 %).

² El censo utiliza la frase “hispano o latino” para referirse a personas de “cultura u origen cubano, mexicano, puertorriqueño, sudamericano o centroamericano, u otra cultura u origen español, independientemente de la raza”. Oficina del Censo de los Estados Unidos, *Why We Ask Questions About... Hispanic or Latino Origin (Por qué hacemos preguntas sobre... el origen hispano o latino)*, bit.ly/4eXu8Gr (última visita el 24 de octubre de 2024). En este informe, utilizaremos únicamente el término más amplio “latino”, excepto cuando nos refiramos a los datos mantenidos por el JPD que utilizan el descriptor “hispano”.

Figura 2: Porcentaje de población por debajo del nivel de pobreza por área censal



La tasa de desempleo promedio en Joliet fue del 3.0 % en 2023, que es similar a la tasa de desempleo promedio del estado (3.1 %) y ligeramente superior a la del país (2.7 %). Aproximadamente el 25 % de la población de Joliet mayor de 25 años tiene una licenciatura o un título superior, lo que es inferior a las tasas de logros educativos estatales y nacionales (38 % y 36 %, respectivamente). Existen disparidades significativas en los logros educativos entre los grupos raciales y étnicos de Joliet. Las personas blancas en Joliet tienen muchas más probabilidades de tener una licenciatura o un título superior que las personas negras (30.1 % en comparación con el 21.3 %), y casi 2.4 veces más probabilidades que las personas de origen hispano o latino (30.1 % en comparación con el 12.7 %).

Joliet tiene una tasa de propiedad de vivienda del 72.4 %, que es más alta que las tasas estatales y nacionales de propiedad de vivienda (66.7 % y 64.85 %, respectivamente). Sin embargo, la inseguridad habitacional afecta a algunas personas en la ciudad. Según el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los EE. UU., se estima que 343 personas en Joliet y áreas circundantes no tenían un techo en enero de 2023.³ En los últimos años, el consejo

³ Consulte el Annual Homeless Assessment Report: Informe anual de evaluación de personas sin hogar: 2023 AHAR Par 1 – PIT Estimates of Homelessness in the U.S., 2007-2023 Point-in-Time Estimates by CoC (XLSB) Informe anual de evaluación de personas sin hogar: AHAR 2023. Parte 1: estimaciones puntuales de personas sin hogar en los EE. UU., 2007-2023 Estimaciones puntuales por uniformidad en la atención (XLSB), Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los EE. UU. (Department of Housing & Urban Development, HUD), (diciembre de 2023), bit.ly/4gzL4nL. La estimación del HUD se basa en un recuento puntual (point-in-time, PIT) que se realiza anualmente en enero. *Id.*

municipal de Joliet rechazó dos propuestas para ampliar las opciones de refugio para personas sin hogar para albergar a la creciente población sin hogar de Joliet.⁴

B. Gobierno de la ciudad de Joliet

La ciudad de Joliet funciona bajo un sistema de gobierno de consejo-administrador, en el que el consejo municipal determina cuestiones de reglamentos local y promulga leyes bajo la presidencia del alcalde. El alcalde de Joliet es Terry D'Arcy, quien asumió el cargo en mayo de 2023. Robert O'Dekirk, exoficial del JPD, se desempeñó como alcalde de 2015 a 2023. El consejo municipal de Joliet está formado por ocho miembros: cinco de ellos actúan como concejales de distrito, y tres, como concejales generales.

El administrador de la ciudad de Joliet supervisa la administración del gobierno. Este es designado por el consejo municipal y rinde cuentas al consejo y al alcalde. Entre otras responsabilidades, el administrador de la ciudad tiene la autoridad para contratar y destituir al jefe de policía, a los subdirectores y a otros miembros del Departamento de Policía de Joliet que no formen parte de una unidad de negociación colectiva. La administradora de la ciudad de Joliet es Beth Beatty, quien ha desempeñado este cargo desde diciembre de 2023. Joliet ha tenido dos administradores municipales permanentes y cuatro interinos en los últimos siete años.

C. Departamento de Policía de Joliet

El Departamento de Policía de Joliet es una de las agencias de cumplimiento de la ley más grandes de Illinois, y cuenta con un presupuesto de 286 miembros juramentados, 68 civiles a tiempo completo, 3 civiles a tiempo parcial y 44 guardias de cruce escolar. En julio de 2024, el JPD tenía 262 miembros juramentados, lo que dejaba vacantes alrededor del 8 % de sus puestos de miembros juramentados. La composición racial y étnica de los miembros juramentados del JPD es de aproximadamente 77 % blancos (no hispanos ni latinos), 11 % negros (no hispanos ni latinos), 1 % asiáticos y 11 % hispanos o latinos (cualquier raza). Aproximadamente el 85 % de los miembros juramentados del JPD son hombres. El presupuesto anual del JPD es de \$67 millones, lo que constituye aproximadamente el 30 % del presupuesto total del presupuesto general de la ciudad.⁵

El JPD se organiza en cuatro divisiones: Operaciones, Investigaciones, Administración y Servicios Técnicos. La División de Operaciones es la más grande del departamento, con aproximadamente 200 miembros, la mayoría de los cuales están asignados a patrullar. La patrulla se divide en tres distritos (este, centro y oeste), y cada distrito se divide en seis sectores.⁶ Además de patrullar, la División de Operaciones también incluye el equipo de policía orientado al vecindario y las unidades de servicios especiales, tránsito y caninas. La División de Investigaciones está compuesta principalmente por detectives que trabajan en la unidad de

⁴ Consulte John Ferak, *Rejected: East Side Homeless Shelter at Joliet YMCA (Rechazado: refugio para personas sin hogar del East Side en Joliet YMCA)*, Patch (21 de enero de 2022), bit.ly/3MYzk0q; John Ferak, *West Side Homeless Shelter Rejected by City Board (Refugio para personas sin hogar del West Side rechazado por el municipio)*, Patch (19 de diciembre de 2020), bit.ly/4gvidkF.

⁵ *City of Joliet 2024 Annual Budget (Presupuesto anual 2024 de la ciudad de Joliet)*, 65 (21 de noviembre de 2023), bit.ly/48BLqGX.

⁶ *District & Sector Maps (Mapas de distritos y sectores)*, Departamento de Policía de Joliet, bit.ly/3ArLRqC (última visita el 20 de septiembre de 2024).

asignación general o en una unidad especializada (por ejemplo, evidencia, inteligencia criminal, táctica, estupefacientes, enlaces escolares y varias fuerzas especiales). La División de Administración incluye Asuntos Internos, que investiga las denuncias de mala conducta policial, así como miembros juramentados y civiles responsables del entrenamiento, la planificación y la acreditación, los asuntos públicos, el análisis del delito y los servicios sociales. La División de Servicios Técnicos está compuesta en gran parte por personal civil e incluye el Centro de Comunicaciones del 911 y la sección de registros.

El personal de mando del JPD incluye al jefe de Policía y cuatro jefes adjuntos, cada uno de los cuales supervisa una de las cuatro divisiones. William Evans ha sido el jefe de Policía del JPD desde marzo de 2022. Es el quinto jefe del JPD en siete años. Robert Brown, subdirector de Operaciones, actuó como jefe interino desde octubre de 2021 hasta marzo de 2022. Dawn Malec se convirtió en la primera mujer en dirigir el JPD como jefa en febrero de 2021. Malec fue removida del cargo en octubre de 2021 y se retiró del JPD en julio de 2022 con el rango de teniente. Alan Roechner se desempeñó como jefe: primero de manera interina y luego como jefe permanente en diciembre de 2018 hasta su jubilación en enero de 2021. Brian Benton se desempeñó como jefe desde 2013 hasta su jubilación a fines de 2018.

El consejo laboral de la Orden Fraternal de Policía de Illinois (Fraternal Order of Police, FOP) representa los intereses de negociación de los oficiales de base del JPD. El consejo laboral de la FOP de Illinois y la Joliet Police Supervisors Association (Asociación de Supervisores de Policía de Joliet) representa a sargentos y tenientes. Cada sindicato tiene un convenio de negociación colectiva separado con la ciudad. El JPD también tiene una división de la National Black Police Association (Asociación Nacional de Policías Negros), que es una red nacional de asociaciones de policías negros cuya misión es promover la justicia, la equidad y la eficacia en el cumplimiento de la ley. La membresía en la Asociación de Policías Negros del JPD es voluntaria y no está limitada a los oficiales que se identifican como negros.

II. INVESTIGACIÓN

A. Base de la autoridad investigadora

La Oficina del Procurador General de Illinois tiene autoridad para realizar investigaciones civiles con el fin de determinar si las agencias policiales locales participan en patrones o prácticas policiales inconstitucionales o ilegales. Esta autoridad proviene de múltiples fuentes, incluida la Ley de Seguridad, Responsabilidad, Equidad y Justicia Hoy de Illinois (Safety, Accountability, Fairness and Equity-Today Act, SAFE-T).⁷ La Ley SAFE-T otorga a la Oficina del Procurador General de Illinois la autoridad para investigar si las agencias policiales de Illinois u otras autoridades gubernamentales participan en “un patrón o práctica de conducta por parte de los oficiales que prive a cualquier persona de los derechos, privilegios o inmunidades garantizados o protegidos por la Constitución o las leyes de los Estados Unidos, o por la Constitución o las leyes de Illinois”.⁸ Si la oficina determina que hay causa razonable para creer que existe tal patrón o práctica, puede presentar una demanda civil para exigir a la agencia policial que tome acciones específicas para eliminar el patrón o la práctica.⁹ Estas disposiciones de la ley SAFE-T entraron en vigor el 1 de julio de 2021.

B. Joliet pide al Procurador General de Illinois que abra una investigación

El 29 de enero de 2020, Eric Lurry, un hombre negro de 37 años, murió aproximadamente once horas después de que oficiales del JPD lo arrestaran y lo pusieran bajo custodia durante una operación de policial de estupefacientes. Un video del coche patrulla mostró a Lurry esposado en la parte trasera de la patrulla masticando algo y aparentemente perdiendo el conocimiento. Al llegar a la estación de policía del JPD, un sargento abrió la puerta trasera de la patrulla, le dio una bofetada a Lurry en la cara y le dijo: “Despierta, perra”. Luego, colocó sus manos sobre el cuello y la mandíbula de Lurry, y le apretó la nariz durante casi 90 segundos. Mientras todavía le tapaba la nariz, tiró de la mandíbula de Lurry y le abrió la boca, y otro oficial del JPD le insertó una porra en la boca y le sacó varias bolsas transparentes. Lurry no respondía, y los oficiales comenzaron a frotarle el esternón con el puño cerrado. Lurry no respondió al masaje en el esternón, y los oficiales lo sacaron del coche patrulla y comenzaron a practicarle RCP. Los paramédicos llegaron poco después y lo transportaron a un hospital de la zona, donde murió diez horas después.

Cinco meses después, el sargento del JPD Javier Esqueda publicó un video de la patrulla que muestra el arresto de Lurry, su transporte y su llegada a la estación.¹⁰ En junio de 2020, pocos

⁷ P.A. 101-0652 (en vigor el 1 de julio de 2021); consulte también Ill. Crim. Just. Info. Auth., *The 2021 SAFE-T Act: ICJIA Roles and Responsibilities (Autoridad de Información de Justicia Penal de Illinois: Ley SAFE-T 2021: funciones y responsabilidades de la ICJIA)* bit.ly/4dijZ5C (enumerando las reformas clave bajo la ley SAFE-T con citas legales). La autoridad adicional para la investigación de patrones o prácticas incluye la Ley del Procurador General, 15 ILCS 205/4 (2024); la Ley de Derechos Humanos de Illinois, 775 ILCS 5/1 y siguientes; la Ley de Aplicación de Derechos Civiles e Igualdad, 15 ILCS 210/1, y siguientes; y la autoridad de derecho consuetudinario del Procurador General para hacer cumplir la ley estatal, consulte, por ejemplo, *Barrett v. Finnegan*, 378 Ill. 387, 393 (1941).

⁸ 15 ILCS 205/10(b)-(c).

⁹ 15 ILCS 205/10(c).

¹⁰ Consulte *Joliet Police Field Training Sergeant Speaks Out on Why He Blew Whistle on Video of Man Who Died in Custody (El sargento de entrenamiento de campo de la policía de Joliet habla sobre por qué*

días después de ver el video, el entonces alcalde de Joliet y varios miembros del concejo municipal enviaron una carta al Procurador General de Illinois en la que solicitaban que el Procurador General investigara la muerte de Lurry y el manejo del incidente por parte del JPD.¹¹

El 2 de julio de 2020, después de recibir los resultados de una investigación realizada por la Fuerza Especial sobre Delitos Graves Will-Grundy, el procurador estatal del condado de Will anunció que no presentaría cargos contra los oficiales involucrados y concluyó que “La muerte de Eric Lurry fue causada por la ingesta de cantidades letales de heroína, fentanilo y cocaína, y no fue resultado directo de ninguna acción o inacción de un oficial del Departamento de Policía de Joliet”.¹² Menos de una semana después, tras la protesta pública,¹³ el entonces jefe del JPD emitió una declaración pública en la que condenaba la narrativa de que “no se realizó una investigación externa, se retuvieron pruebas en video y el Departamento de Policía de Joliet estaba encubriendo pruebas”.¹⁴ El 14 de julio de 2020, bajo creciente presión pública, el JPD publicó videos relacionados con el arresto y transporte de Lurry.¹⁵

En agosto de 2020, la viuda de Lurry presentó una demanda federal contra la ciudad y cuatro oficiales del JPD involucrados en el arresto de Lurry y su muerte bajo custodia.¹⁶ Además, Esqueda fue acusado de mala conducta oficial relacionada con su acceso no autorizado y la divulgación del video del coche patrulla.¹⁷ Al momento de escribir esto, tanto la demanda civil de muerte por negligencia de Lurry como los procedimientos penales contra Esqueda están en curso. Porque nuestra oficina no tiene autoridad para investigar a los oficiales individuales involucrados ni los fundamentos de cualquier procedimiento civil o penal relacionado con estas acciones, no hacemos conclusiones sobre estas cuestiones. Sin embargo, nuestra oficina tiene el poder de investigar si hay problemas sistémicos subyacentes que afectan la capacidad del departamento de prestar servicios policiales de una manera constitucional que proteja las vidas y la dignidad de todos los miembros de la comunidad.

divulgó el video de un hombre que murió bajo custodia, CBS Chicago (1 de julio de 2020), [cbsn.ws/3XqW3ac](https://www.cbsn.ws/3XqW3ac).

¹¹ Letter from Joliet Elected Officials to Kwame Raoul (Carta de los funcionarios electos de Joliet a Kwame Raoul), Procurador General de Illinois (24 de junio de 2020), consulte el Apéndice A.

¹² Joe Hosey, *State’s Attorney Clears Cops in Eric Lurry OD Death (Procurador estatal absuelve a la policía de la muerte por sobredosis de Eric Lurry)*, Shaw Local (2 de julio de 2020), bit.ly/4gxRnYV.

¹³ Consulte, por ejemplo, John Ferak, *Fire 2 Joliet Cops For Causing Eric Lurry's Death: Petition (Despido de dos policías que causaron la muerte de Eric Lurry: petición)*, Patch (7 de julio de 2020), bit.ly/3XYDdsQ.

¹⁴ *Joliet Police Chief Issues Statement Regarding Eric Lurry (El jefe de policía de Joliet emite una declaración sobre Eric Lurry)*, 1340 WJOL (7 de julio de 2020), bit.ly/3zj9kKg.

¹⁵ David Struett, *Joliet Police Release Videos of Eric Lurry’s Death in Police Custody as Lawyer Calls Investigation a ‘Coverup’ (La policía de Joliet publica videos de la muerte de Eric Lurry bajo custodia policial mientras el abogado califica la investigación de “encubrimiento”)* Chicago Sun Times (14 de julio de 2020), bit.ly/3TGeA1b.

¹⁶ *Lurry v. Joliet*, 20-cv-04545 (N.D. Ill.); Felix Sarver, *Eric Lurry’s Widow Sues Joliet, 4 Police Officers (La viuda de Eric Lurry demanda a Joliet y 4 policías)*, Shaw Local (6 de agosto de 2020), bit.ly/3XV1XSF.

¹⁷ *Joliet PD Sergeant Charged in Release of Video in Eric Lurry Death Investigation, (Sargento de policía de Joliet acusado de publicar un video sobre la investigación de la muerte de Eric Lurry)*, NBC5 Chicago (21 de octubre de 2023), bit.ly/4el2ymw.

En septiembre de 2020, después de revisar estos y otros materiales disponibles públicamente, nuestra oficina respondió a la solicitud de Joliet de investigar la muerte de Lurry.¹⁸ Explicamos que, si bien nuestra oficina no tiene jurisdicción para investigar incidentes específicos de forma aislada, sí tenemos autoridad para investigar patrones o prácticas de conducta inconstitucional o ilegal. Luego, solicitamos información adicional, que Joliet proporcionó oportunamente, para evaluar si los reglamentos, capacitaciones y prácticas del JPD indican un patrón o práctica más amplia que justifique una investigación de acuerdo con nuestra jurisdicción.

Luego de una revisión en profundidad de los materiales proporcionados, nuestra oficina anunció el 8 de septiembre de 2021 que estaba abriendo formalmente una investigación de patrón o práctica en el Departamento de Policía de Joliet.¹⁹ El alcance original de la investigación se centró en el uso de la fuerza por parte del JPD; detenciones de peatones y vehículos; arrestos; investigaciones administrativas de mala conducta de los oficiales; e imposición de disciplina u otras acciones correctivas. También examinamos datos de disparidades raciales y étnicas en las acciones de cumplimiento del JPD. Durante el curso de nuestra revisión, descubrimos evidencia adicional que nos impulsó a ampliar la investigación para incluir una revisión del sistema de acceso lingüístico del JPD, el sistema de intervención temprana, las prácticas de persecución a pie y las respuestas a las acusaciones de agresión sexual y violencia doméstica.

No realizamos una investigación de ciertos asuntos que se nos presentaron y que estaban fuera de nuestra jurisdicción (que se limita a abordar patrones o prácticas de conducta ilegal o inconstitucional). En los últimos seis años, los informes de los medios de comunicación y las demandas judiciales han denunciado mala conducta interna, luchas reglamentos internas, represalias, discriminación y acciones poco éticas e ilegales por parte de oficiales del JPD, un exjefe de policía y otros funcionarios de la ciudad, incluido el exalcalde. Con frecuencia, los empleados actuales y anteriores de la ciudad y del JPD llevaron estos y otros eventos relacionados a la atención del equipo de investigación. Aunque ciertas denuncias eran pertinentes para nuestra investigación, algunos de estos acontecimientos, en particular los relacionados con luchas reglamentos internas, quedaron fuera del alcance de nuestra investigación y no se investigaron por separado.

Los miembros de la comunidad también compartieron sus experiencias, y consideramos cuidadosamente sus aportes para fundamentar nuestros hallazgos a lo largo de la investigación. Sin embargo, en algunos casos, los miembros de la comunidad plantearon cuestiones que estaban fuera del ámbito de nuestra autoridad. Por ejemplo, recibimos solicitudes para acusar de manera penal y procesar a oficiales presuntamente de haber cometido mala conducta. No pudimos cumplir con estas solicitudes porque nuestra investigación en este asunto es civil y no penal, y la autoridad penal limitada de nuestra oficina no se aplica en estas circunstancias.²⁰ Muchos miembros de la

¹⁸ Carta de la Oficina del Procurador General de Illinois a los funcionarios electos de Joliet (15 de septiembre de 2020), *consulte* el Apéndice B.

¹⁹ Press Release, Illinois Attorney General's Office, Attorney General Raoul Opens Investigation into Joliet Police Department (Comunicado de prensa, Oficina del Procurador General de Illinois. El Procurador General Raoul abre una investigación sobre el Departamento de Policía de Joliet) (8 de septiembre de 2021), bit.ly/4ea5aUb.

²⁰ La Oficina del Procurador General de Illinois tiene autoridad para procesar en tres circunstancias específicas: (1) cuando una procuraduría estatal (State's Attorney's Office, SAO) invita a la Oficina del Procurador General a ayudar o llevar a cabo un proceso penal que cae bajo la autoridad de esa SAO,

comunidad también nos pidieron que investiguemos incidentes y preocupaciones relacionados con entidades distintas al JPD. Sin embargo, nuestra investigación se limitó al JPD y a los diversos oficiales y entidades de Joliet que afectan directamente las operaciones del JPD (por ejemplo, la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía). Además, los miembros de la comunidad buscaron nuestra revisión e intervención en casos penales y civiles. Sin embargo, como se señaló anteriormente, nuestra autoridad de investigación no se extiende a intervenir en casos individuales.

C. Metodología de la investigación

A lo largo de nuestra investigación, recibimos la cooperación y el apoyo de los líderes de la ciudad y del JPD. Nos reunimos con funcionarios de la ciudad, incluido el exalcalde, el exadministrador de la ciudad y el expresidente de la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía. Entrevistamos a miembros actuales y anteriores del JPD, tanto civiles como oficiales juramentados de todos los rangos, y nos reunimos con representantes del sindicato de oficiales del JPD, el sindicato de supervisores y la Asociación de Policías Negros. Los miembros de nuestro equipo de investigación participaron en más de una docena de recorridos, tanto en turnos diurnos como nocturnos, en cada uno de los tres distritos de patrulla. También asistimos a los pases de lista, seguimos a los oficiales de enlace escolar y a los policías del vecindario, y observamos a los que atendían y despachaban llamadas en el Centro de Comunicaciones del 911. En total, reunimos información, realizamos entrevistas y hablamos con más de 100 miembros actuales y anteriores del JPD. En general, los funcionarios de la ciudad y los miembros del JPD con los que interactuamos fueron reflexivos, sinceros, comprometidos con la seguridad pública y de mente abierta hacia las reformas diseñadas para mejorar la calidad de las prácticas policiales y proteger a los miembros de la comunidad y a los oficiales de cualquier daño.

También tuvimos noticias directas de la comunidad de Joliet. Realizamos entrevistas y nos reunimos con residentes, defensores y otras partes interesadas, incluidas las oficinas del procurador estatal del condado de Will y Kendall, los abogados de los demandantes y los abogados defensores penales. El equipo de investigación se reunió con organizaciones comunitarias y sin fines de lucro, líderes de la comunidad religiosa y organizadores comunitarios, entre otros. Organizamos reuniones comunitarias virtuales y presenciales con partes interesadas clave, un ayuntamiento virtual abierto al público y tres sesiones de escucha, incluida una sesión organizada en asociación con la sucursal Joliet de la Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (National Association for the Advancement of Colored People, NAACP). Los miembros del equipo de investigación también asistieron a reuniones de asociaciones de vecinos, manifestaciones y otros eventos patrocinados por la comunidad, la ciudad, la escuela y el JPD. Además de estos esfuerzos de divulgación, recibimos y respondimos más de 150 llamadas telefónicas y correos electrónicos de miembros de la comunidad.

Revisamos cientos de incidentes y varios años de datos que documentan las actividades del JPD. La investigación implicó una revisión exhaustiva de las reglamentos, procedimientos y materiales del entrenamiento del JPD, incluidas observaciones en persona y grabadas de los reclutas y el entrenamiento en servicio. El equipo de investigación revisó miles de páginas de

15 ILCS 205/4 (2024); (2) cuando una SAO se niega a iniciar un proceso penal en virtud del Código Electoral o cuando una SAO o la Junta Estatal de Elecciones solicita dicho proceso penal, *id.*; o (3) de conformidad con circunstancias limitadas en virtud de la Ley del Gran Jurado Estatal, 725 ILCS 215/1 (2024) y siguientes.

documentos, incluidas órdenes y memorandos del departamento, informes de uso de la fuerza, informes de casos, archivos de investigación de agresión sexual y violencia doméstica, quejas y archivos de investigación de mala conducta de oficiales, archivos de asesoramiento de supervisores y verificaciones de antecedentes de oficiales. Como parte de esta revisión, también examinamos evidencia fotográfica y de video, incluidas imágenes de cámaras corporales y de patrullas. A lo largo de este proceso, la ciudad y el JPD dedicaron considerable tiempo y recursos a cumplir con nuestras solicitudes de información.

Al comienzo de nuestra investigación, nos comprometimos a informar al JPD sobre problemas graves pero discretos que requerían atención inmediata. Durante el curso de nuestra investigación, enviamos al JPD tres cartas que ofrecían asistencia técnica sobre las prácticas de persecución a pie, los servicios de acceso lingüístico y el sistema de intervención temprana del JPD. Las medidas que adoptó el JPD en respuesta a estas cartas, y nuestra evaluación de estas medidas, se abordan en la sección VIII del presente informe.

El equipo de investigación estuvo compuesto por abogados de carrera y personal de varias divisiones y oficinas dentro de la Oficina del Procurador General de Illinois, así como expertos en la materia reconocidos a nivel nacional. Los expertos incluyeron exoficiales encargados de hacer cumplir la ley y abogados de derechos civiles, muchos de los cuales llevaron a cabo investigaciones sobre patrones o prácticas policiales en otras jurisdicciones. Su experiencia incluía el uso de la fuerza, la rendición de cuentas, el entrenamiento, la supervisión, la práctica policial comunitaria, la agresión sexual, la violencia doméstica, la práctica policial discriminatoria y más. También nos asociamos con una organización de investigación de la Universidad de Chicago para ayudar con la revisión de datos, el muestreo de datos y el análisis estadístico. Deseamos agradecer a los cientos de personas que compartieron sus experiencias y conocimientos con nosotros, a la ciudad y al JPD por su cooperación, y al equipo de investigación y a los expertos por su dedicado trabajo en esta investigación.

III. EL JPD TIENE UN PATRÓN O PRÁCTICA DE UTILIZAR FUERZA IRRAZONABLE

Encontramos causa razonable para creer que el Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD) participa en un patrón o práctica de uso irrazonable de la fuerza²¹ en violación de la Cuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y la ley de Illinois. Nuestros hallazgos no se limitan a ningún tipo de fuerza, táctica o contexto. Sin embargo, a lo largo de nuestra investigación, observamos varias tendencias, entre ellas:

- una incapacidad para reducir la tensión y una tendencia a agravar innecesariamente las situaciones;
- uso ilegal de la fuerza en represalia;
- uso ilegal de pistolas táser, golpes en la cabeza y otros tipos de fuerza corporal;
- preocupaciones sobre las prácticas de apuntar con armas;
- uso excesivo de la fuerza contra adolescentes y personas con discapacidades de salud conductual;
- incapacidad para intervenir cuando otro agente está haciendo uso de una fuerza irrazonable.

Entre los factores que contribuyen a este patrón, se incluyen:

- deficiencias de supervisión en todos los niveles de la revisión del uso de la fuerza por parte del JPD;
- deficiencias en los reglamentos y el entrenamiento sobre el uso de la fuerza por parte del JPD;
- una cultura departamental que pasa por alto las violaciones de reglamentos y busca justificar toda la fuerza utilizada.

Los oficiales suelen enfrentarse a situaciones peligrosas que ponen en riesgo su propia seguridad y la de los demás. Se enfrentan a decisiones que se toman en fracciones de segundo y deben reaccionar con inmediatez a situaciones que cambian rápidamente. Es inevitable que se produzcan errores y mala conducta y, cuando esto ocurra, la supervisión, el apoyo y la rendición de cuentas significativos son esenciales. El JPD ha fracasado constantemente en estos aspectos. Si bien nuestra oficina identificó numerosos usos irrazonables de la fuerza entre 2017 y 2022, nuestra revisión de los documentos de supervisión y de revisión del panel de fuerza del JPD, así como los archivos de Asuntos Internos del departamento, revelaron que estas entidades de responsabilidad rara vez reconocieron el uso irrazonable de la fuerza.²² El fracaso reiterado del JPD a la hora de identificar y abordar el uso irrazonable de la fuerza no es una aberración: es un sello distintivo de su cultura de supervisión. La incapacidad del Departamento para autocontrolarse envía el mensaje, desde los cargos más altos hasta los más bajos, de que casi cualquier fuerza puede justificarse y que no hay consecuencias por el uso de fuerza irrazonable.

²¹ A los efectos de este informe, los términos “irrazonable”, “desproporcionado”, “excesivo”, “inconstitucional” e “ilegal” se utilizan indistintamente.

²² En un caso, el Departamento de Asuntos Internos del JPD concluyó que las acciones relacionadas con el uso de la fuerza eran una “conducta impropia”, pero no determinó que se hubiera utilizado fuerza irrazonable o excesiva.

A. Normas legales

La policía puede usar una cantidad razonable de fuerza para cualquier propósito legítimo de aplicación de la ley, como realizar arrestos legales o defenderse a sí misma o a otros contra daños físicos.²³ Sin embargo, tanto la Constitución de Estados Unidos como la ley estatal limitan cuándo y cuánta fuerza puede usar un oficial. Según la Cuarta Enmienda, la fuerza debe ser “objetivamente razonable” en función de la “totalidad de las circunstancias” tal como las percibe un “agente razonable” en ese momento.²⁴ Para ser razonable de forma objetiva, la fuerza debe ser proporcional a la amenaza planteada.²⁵ La ley de Illinois se hace eco del estándar constitucional y agrega que la autoridad para usar la fuerza “es una responsabilidad seria que debe ejercerse con juicio y con respeto por los derechos humanos y la dignidad, y por la invulnerabilidad de toda vida humana”.²⁶

Si bien la visión retrospectiva es importante para mejorar las tácticas, los reglamentos y los entrenamientos, la cuestión de si la fuerza fue legal se limita a la perspectiva de un oficial razonable en el momento en que se utilizó la fuerza.²⁷ Para determinar si la fuerza fue objetivamente razonable y proporcional, los tribunales consideran varios factores, tales como:

- la gravedad del delito sospechoso;
- la amenaza razonablemente percibida por los oficiales;²⁸
- si la persona se resistía al arresto o intentaba huir;
- la relación entre la necesidad de fuerza y la cantidad de fuerza utilizada;
- la gravedad de la lesión (aunque la fuerza puede ser excesiva sin que haya lesión);
- cualquier esfuerzo realizado por la policía para moderar o limitar la cantidad de fuerza utilizada.²⁹

La intención de un oficial no es un factor a la hora de evaluar la razonabilidad de la fuerza utilizada.³⁰ Esto significa que un oficial bien intencionado podría haber actuado de manera ilegal, y un oficial con malas intenciones podría haber usado fuerza legal. Además, “incluso cuando *los objetivos* de los oficiales son claramente razonables, hay límites definidos a la fuerza que los oficiales pueden usar para incitar a los arrestados a obedecer órdenes”.³¹ Por ejemplo, “un aumento sustancial de la fuerza en respuesta al incumplimiento pasivo” de las órdenes de un oficial es inconstitucional.³² Cada uso de la fuerza debe “evaluarse con cuidado y por completo”.³³ Si un

²³ 720 ILCS 5/7-5(a).

²⁴ *Graham v. Connor*, 490 U.S. 386, 396–97 (1989).

²⁵ *Cyrus v. Mukwonago*, 624 F.3d 856, 863 (7th Cir. 2010).

²⁶ 720 ILCS 5/7-5(c).

²⁷ 720 ILCS 5/7-5(f); consulte también *Graham*, 490 U.S., 396.

²⁸ La amenaza puede tener en cuenta cualquier información razonablemente percibida por los oficiales en el momento, como el tamaño relativo de la persona y el oficial, la edad de la persona, la proporción de personas por oficial en la escena y si la persona tiene un arma.

²⁹ Consulte, por ejemplo, 7th Cir. Pattern Jury Instructions, 7.10, bit.ly/3XBo5QL.

³⁰ *Phillips v. Cmty. Ins. Corp.*, 678 F.3d 513, 526 (7th Cir. 2012) (cita omitida).

³¹ *Id.* pág. 527 (énfasis añadido).

³² *Id.*

³³ 720 ILCS 5/7-5(e).

oficial golpea a alguien tres veces, la primera puede estar justificada, mientras que la segunda o la tercera pueden no estarlo según cómo vayan evolucionando las circunstancias.³⁴

B. Descripción general de los reglamentos y procedimientos del JPD para el uso de fuerza no letal

Los reglamentos del JPD permite el uso de fuerza no letal solo cuando sea necesario para proteger contra daño físico, restringir o someter a una persona que se resiste o para controlar de manera segura y efectiva una situación ilegal. Los oficiales deben completar un reporte escrito para la mayoría de los usos de la fuerza. Las excepciones incluyen fuerza inferior (como técnica de inmovilización para escoltar a una persona, manipulaciones articulares o presión táctil) si la fuerza no resultó en una lesión o presunta lesión. Los oficiales no están obligados a completar un informe cuando sacan o apuntan su arma, o cuando activan sus pistolas taser.³⁵ La mayor parte de la fuerza denunciada pasa por dos niveles de revisión: (1) la cadena de revisión supervisora (sargento de servicio, comandante de guardia y subjefe de operaciones) y (2) un panel de revisión de la fuerza.³⁶

C. Metodología

Al evaluar la razonabilidad del uso de la fuerza por parte del JPD, consideramos la perspectiva de un oficial razonable en el momento en que se utilizó la fuerza, sin tener en cuenta información conocida en retrospectiva. Nuestro análisis del uso de la fuerza por parte del JPD se basó en una variedad de pruebas como las siguientes:

- **Documentos sobre el uso de la fuerza.** Revisamos una muestra aleatoria de más de 1,000 usos de la fuerza no letales informados por el JPD desde 2017 hasta 2022, estratificados por tipo de uso de la fuerza (por ejemplo, golpes con las manos vacías, derribos, etc.)³⁷, y cada uso letal de la fuerza desde 2017 hasta 2023. En nuestra revisión, se incluyeron informes de arresto, relatos de oficiales, videos (incluso de cámaras de patrullas, cámaras corporales o cámaras de las pistolas taser),³⁸ fotografías, informes de fuerza, informes de revisión supervisora y recomendaciones del panel de revisión de fuerza.
- **Documentos de Asuntos Internos.** Revisamos los archivos de Asuntos Internos de 2017 a 2022 que involucraron denuncias sobre el uso de la fuerza. En esta revisión, se incluyeron los documentos de uso de la fuerza enumerados anteriormente, así como también archivos de asesoramiento a nivel de supervisión, denuncias, entrevistas con oficiales y

³⁴ *Cyrus*, 624 F.3d, 863.

³⁵ Nuestras preocupaciones con respecto a estas disposiciones de reglamento se analizan en las Secciones III.D.3.a y d.

³⁶ Para un análisis detallado de estos sistemas de revisión, consulte la Sección III.E.1.

³⁷ También revisamos varios incidentes de fuerza no letal de 2023 sobre los que el JPD o la comunidad nos informaron. Un solo incidente podría implicar múltiples usos de la fuerza por parte de uno o más agentes contra una o más personas.

³⁸ Desde al menos diciembre de 2022, todos los miembros juramentados del departamento han tenido cámaras corporales (algunos oficiales las tenían en 2021). La mayoría de los coches patrulla del JPD están equipados con cámaras desde 2016. Algunos miembros recibieron pistolas taser con cámaras en 2016; en 2022, el JPD pasó a un modelo de pistola taser más reciente sin cámara.

denunciantes, informes de investigación y registros de cualquier entrenamiento disciplinaria o correctiva.

- **Datos.** Revisamos los informes anuales de uso de fuerza del JPD desde 2017 hasta 2022. Nuestros expertos en datos también analizaron datos del uso de la fuerza de las bases de datos del JPD.
- **Reglamentos y entrenamientos.** Revisamos los reglamentos del uso de la fuerza del JPD, los materiales de entrenamiento y observamos entrenamientos en persona y mediante grabaciones de video.
- **Observaciones.** Observamos reuniones de paneles de revisión de fuerza letal y no letal, seguimos a los trabajadores del Centro de Comunicaciones del 911 y acompañamos a los oficiales en sus recorridos.
- **Información de los oficiales.** Realizamos numerosas reuniones, grupos focales y entrevistas individuales con el personal de comando del JPD, supervisores, oficiales de línea y sindicatos.
- **Información de la comunidad.** Entrevistamos y realizamos grupos focales con miembros de la comunidad y organizaciones comunitarias. También revisamos todos los correos electrónicos y mensajes de voz que recibimos de los miembros de la comunidad sobre esta investigación.

En conjunto, estas fuentes de pruebas establecen una causa razonable para creer que los oficiales del JPD participan en un patrón o práctica de uso de la fuerza irrazonable. También vimos indicadores de uso de la fuerza denunciado durante este período sin informes correspondientes sobre el uso de la fuerza. A la luz de las pruebas de informes sobre el uso de la fuerza faltantes y casos en los que los informes de los oficiales entraban en conflicto con las pruebas en video, este patrón puede ser más amplio que lo que documentan nuestros hallazgos.

D. Hallazgos

Descubrimos que el JPD tiene un patrón o práctica de uso de la fuerza irrazonable que no se limita a una sola arma, táctica o contexto en particular. Dentro de este patrón general, surgieron varias tendencias. En primer lugar, los usos de la fuerza por parte del JPD demuestran una incapacidad para reducir la tensión (y una tendencia a intensificarla activamente), lo que conduce a usos evitables o excesivos de la fuerza. Desde el personal de mando hacia el resto del personal, el JPD adopta la mentalidad anticuada de que el uso temprano de la fuerza evita la necesidad de emplear más fuerza más adelante. Observamos casos repetidos en que la tendencia del JPD a “entrar en acción” confundió o antagonizó a las personas involucradas, lo que llevó a usos desproporcionados de la fuerza.

El uso de fuerza excesiva por parte del JPD abarca una variedad de tipos de fuerza, pero nos preocupan especialmente las pistolas táasers y los golpes en la cabeza, además de que se suelen usar de manera reiterada sin una amenaza proporcional. A menudo, estas preocupaciones se superponían con un aumento innecesario o uso de la fuerza en represalia, e incluían casos de uso de la fuerza irrazonable contra adolescentes y personas con discapacidades de salud conductual.³⁹

³⁹ El patrón de uso ilegal de la fuerza por parte del JPD contra personas con discapacidades de salud conductual se analiza en la Sección IV (Intervención en crisis).

Los oficiales rara vez intervienen cuando otros oficiales usan la fuerza de manera irrazonable, y los supervisores rara vez identifican, y mucho menos corrigen, este comportamiento.

Este patrón es perjudicial para la misma comunidad que el JPD juró proteger. Hace que las personas sean menos propensas a cooperar o a considerar a la policía como una autoridad legítima. El uso de tácticas de agravamiento y fuerza irrazonable por parte del JPD ha traumatizado sin necesidad a los miembros de la comunidad y ha intensificado la desconfianza hacia la policía, sobre todo entre los miembros negros y latinos de la comunidad.⁴⁰

En este informe, describimos varios incidentes que ilustran el patrón de uso ilegal de la fuerza por parte del JPD. Estos ejemplos son solo un subconjunto de los usos ilegales de la fuerza que identificamos. Un solo incidente de uso de la fuerza puede incluir acciones tanto positivas como negativas por parte de los oficiales. Nuestro propósito al señalar patrones de comportamiento ilegal o problemático no es desacreditar lo positivo, sino, más bien, resaltar problemas que han permanecido sin control a lo largo de múltiples administraciones.

La respuesta del JPD a una reunión de jóvenes que celebraban el Día de la Independencia de México en 2023 es uno de muchos ejemplos problemáticos. El incidente comenzó cuando el JPD respondió a las preocupaciones sobre automóviles que se prendían fuego en un estacionamiento del Joliet Park District.⁴¹ Un sargento de inmediato estableció un tono combativo al dirigirse a toda velocidad hacia un grupo de peatones pacíficos. El sargento abrió su puerta con el motor todavía en marcha y aceleró abruptamente varios metros más hacia la gente. Esta peligrosa maniobra empeoró la situación rápidamente. La gente comenzó a quejarse y burlarse del sargento, pero en el video se muestra que no lo amenazaban físicamente. En lugar de intentar calmar la situación, el sargento pidió grúas y ordenó a un oficial que “bloqueara el paso a ese pedazo de mierda [automóvil]”.

Molesto por haber estado a punto de ser atropellado, un joven metió su dedo medio a través de la ventanilla abierta del coche patrulla. El sargento abrió aún más la puerta, lo que provocó que la gente gritara que el oficial había golpeado al hombre con la puerta del auto.⁴² Cuando una persona dijo que denunciaría el comportamiento del sargento, este respondió “¿Vas a delatarme? Qué lindo”.

Más tarde, el sargento vio al mismo hombre alejándose lentamente y lo persiguió con una pistola táser. Cuando el hombre escapó, el sargento se giró para amenazar con la pistola táser a algunos transeúntes al azar, incluido un hombre que tenía las manos en alto. Las amenazas indiscriminadas y de represalia del sargento contra personas que no eran sospechosas de ningún delito agravaron aún más la situación. En ese momento, intervino un oficial, que apaciguó el tono de la situación y les ordenó a todos que retrocedieran.

⁴⁰ Consulte la Sección V (Discriminación racial) para obtener un análisis de las disparidades raciales en los usos de la fuerza por parte del JPD.

⁴¹ El evento fue notificado en el periódico, con un segmento de video publicado grabado por una cámara corporal. John Ferak, *BODY CAM: Mexican Independence Day Arrest at Inwood Parking Lot (CÁMARA CORPORAL: arresto en el estacionamiento de Inwood el Día de la Independencia de México)*, Patch (3 de octubre de 2023), bit.ly/48UzGj7. Si bien en este video se muestra un comportamiento preocupante, nuestra revisión de videos adicionales tomados con el coche patrulla y la cámara corporal del incidente revelaron un panorama más amplio de fuerza ilegal y comportamiento problemático.

⁴² El roce no pareció ser grave, ya que la persona no tropezó, pero enfureció a quienes lo observaban.

Mientras tanto, otro sargento llegó y sacó gas pimienta⁴³ y empezó a gritar “¡Váyanse de aquí, mierda!”. Empujó varias veces a un joven y lo hizo caminar hacia atrás mientras lo sujetaba de la camisa y le ordenaba que se fuera. Cerca de allí, otro joven se acercó y le hizo un gesto al sargento y le dijo “¡No le pongas las manos encima a mi muchacho!”. El sargento lo empujó hacia atrás por el cuello y, de inmediato, le roció gas pimienta en los ojos mientras gritaba “LARGO. VETE DE AQUÍ, CARAJO”.

Si bien puede haber estado justificado cierto uso de fuerza para impedir que el joven se acercara, no era razonable rociarle gas pimienta en los ojos cuando no representaba una amenaza. También violó el reglamento del JPD, que requiere una advertencia verbal y la oportunidad de obedecer las órdenes, y plantea preocupaciones sobre la ley estatal, que prohíbe el uso de la fuerza como castigo y el uso de gas pimienta para controlar a la multitud sin dar “tiempo y espacio suficientes para permitir la obediencia”.⁴⁴

Un minuto después, el sargento regresó junto al joven al que había rociado con gas pimienta, quien se estaba echando agua en los ojos. El sargento le gritó que se fuera reiteradas veces, a pesar de que sus amigos le explicaron que no estaba en condiciones de conducir. El sargento también amenazó a otras personas con gas pimienta, sobre todo a los transeúntes que filmaban con celulares, lo que planteó preocupaciones sobre la Primera Enmienda.⁴⁵

Muchos de los problemas identificados anteriormente podrían haberse minimizado o evitado si estos dos sargentos hubieran empleado técnicas de atenuación de la situación. Cabe destacar que algunos oficiales sí emplearon con eficacia dichas técnicas. Se utilizaron tácticas para apaciguar tanto a la multitud como a los oficiales. Esto demuestra cómo el comportamiento profesional de algunos oficiales puede verse gravemente socavado por tácticas agresivas en exceso de otros oficiales. También pone de relieve los problemas que pueden arraigarse cuando los propios supervisores adoptan un mal comportamiento. Independientemente del reglamento o el entrenamiento formal, las acciones de los supervisores de primera línea hablan más que las palabras.

La cadena de revisión de supervisión y el panel de revisión de fuerza determinaron que todo el uso de la fuerza asociada con los eventos del Día de la Independencia de México fue razonable y que se realizó en el marco del reglamento. También determinaron que no hay registro de ningún tipo de asesoramiento a nivel de supervisión, entrenamiento correctivo o acción correctiva.⁴⁶ Y nadie identificó ninguna de las varias incongruencias en los informes sobre el uso de la fuerza, incluidas las justificaciones de los oficiales que se contradicen con el video. Por

⁴³ El aerosol de pimienta también se conoce como oleorresina de *Capsicum* o aerosol OC.

⁴⁴ 720 ILCS 5/7-5.5(e)(i) (que prohíbe el uso de la fuerza como castigo o represalia); *id.* en 5/7-5.5(e)(v-vi) (que prohíbe el uso de gas pimienta “para el control de multitudes (...) antes de emitir una orden de dispersión con la que se brinde el tiempo suficiente para que esta sea oída y repetida (...) seguida de tiempo y espacio suficientes para permitir su cumplimiento”).

⁴⁵ Consulte, por ejemplo, *ACLU v. Alvarez*, 679 F.3d 583 (7th Cir. 2012).

⁴⁶ En su revisión de supervisión del uso de gas pimienta por parte del sargento, el jefe señaló: “Observe el lenguaje que usó. Habría bastado con ordenarles que se fueran”, y el teniente revisor coincidió en que “el lenguaje utilizado y las órdenes verbales deberían/podrían haber sido suficientes”. Sin embargo, no hay ninguna indicación de que el teniente o el jefe hayan tomado alguna medida para abordar sus preocupaciones y tampoco hay ninguna indicación de que se haya encontrado alguna violación del reglamento.

ejemplo, los oficiales arrestaron al hombre que le mostró el dedo medio al sargento por obstrucción y agresión agravada contra un oficial. El oficial que lo arrestó declaró que vio al hombre “corriendo hacia mí. Lo agarré, pero siguió alejándose. Me agarró el chaleco y el lado izquierdo del torso mientras yo intentaba inmovilizarlo contra un vehículo”. Sin embargo, en el video se muestra que el hombre caminaba lentamente en dirección al oficial que lo arrestó cuando este corrió hacia él, lo tiro contra una camioneta y lo arrestó.

Un miembro anónimo de la comunidad presentó posteriormente una denuncia ante el JPD, en la que decía:

Debería darle vergüenza a ese oficial [que amenazó a la gente con una pistola táser]. No se emplearon tácticas para atenuar la situación. Fue una conducta impropia de un oficial. Claramente quería una confrontación hasta el punto de perseguir a alguien y amenazarlo reiteradas veces con la fuerza. ¿Por qué delito? Gente como usted crea la brecha.

El Departamento de Asuntos Internos del JPD concluyó que, debido a que existía una causa probable para el arresto, la denuncia no se investigaría. Independientemente de si hubo causa probable para el arresto, una serie de comportamientos problemáticos de la policía exacerbaron el incidente, y la falta de una revisión significativa perjudica al público y al departamento.

El hecho de que ninguno de los sargentos haya recibido medidas correctivas es de especial preocupación dado que los sargentos son responsables de revisar el uso de la fuerza por parte de otros oficiales. La impunidad de los dos sargentos reforzó la percepción de los oficiales y del público de que el comportamiento inapropiado es aceptable. En referencia a este incidente, un oficial nos dijo que los sargentos pueden hacer lo que quieran porque nadie quiere amonestar a otros sargentos, nadie quiere ser el “malo de la película”.

Este incidente es solo uno de los muchos que identificamos como casos de uso de la fuerza irrazonable sin rendición de cuentas. En las siguientes secciones, se detalla este patrón y se analizan los factores que contribuyen a él.

1. Los oficiales del JPD no suelen utilizar estrategias de atenuación de la situación y justicia procesal, lo que resulta en un uso de la fuerza evitable e irrazonable

Los usos irrazonables de la fuerza por parte del JPD suelen ser resultado de un fracaso recurrente en la reducción de la tensión (y de una práctica de intensificación activa) de los enfrentamientos. Esta intensificación incluye una tendencia a “entrar en acción sin miramientos”: gritar órdenes, amenazar con usar una fuerza desproporcionada al riesgo y usar la fuerza si la persona no obedece rápidamente, incluso cuando la persona no representa una amenaza razonable para la seguridad.

Como personal de primera respuesta, la policía se ocupa de situaciones potencialmente volátiles. Las tácticas de atenuación proporcionan a los oficiales herramientas para tratar de resolver las interacciones “a través de medios distintos a la fuerza y minimizar el alcance y la

intensidad de la fuerza cuando se considere necesario”.⁴⁷ Estos medios pueden incluir hablar con calma, la comunicación no verbal, el posicionamiento táctico para aumentar el tiempo y la distancia, y habilidades de pensamiento crítico para adaptarse a la dinámica cambiante.⁴⁸ Las estrategias de atenuación de la situación están estrechamente vinculadas a los principios de justicia procesal, que incluyen dar voz a las personas; participar en una toma de decisiones imparcial y transparente; tratar a las personas con dignidad y respeto; y transmitir motivos y preocupaciones confiables.⁴⁹ Las estrategias de atenuación de la situación y de justicia procesal pueden aumentar la probabilidad de que los enfrentamientos se resuelvan de una manera menos dañina tanto para la policía como para el público. Si bien esta atenuación no siempre es factible, se ha demostrado que ayuda a minimizar el uso de la fuerza y a reducir las lesiones de los oficiales y de la comunidad.⁵⁰

Tanto la ley estatal como el reglamento del JPD reconocen su importancia. Desde 2023, la ley de Illinois exige entrenamiento en atenuación de la situación “para prevenir o reducir la necesidad de usar la fuerza siempre que sea seguro y factible”,⁵¹ y el reglamento del JPD ordena a los oficiales utilizarla cuando sea posible. El código de ética del JPD también establece que “la fuerza debe utilizarse solo con la mayor moderación y solo después de que se haya comprobado que el debate, la negociación y la persuasión son inapropiados o ineficaces”.

Los entrenamientos de atenuación de la situación del JPD hacen referencia a algunas prácticas recomendadas, como el uso de una posición que ayude a calmar las cosas, la conciencia del lenguaje corporal y el uso de una actitud tranquila. Los entrenamientos también alientan a los oficiales a darles a las personas la oportunidad de expresar su perspectiva, resumirles lo que dijeron y proyectar sinceridad y cortesía. En la práctica, observamos que algunos oficiales utilizan estas técnicas con eficacia para resolver incidentes de manera pacífica. También vimos a algunos oficiales ir más allá para establecer una buena relación y atender a los sujetos de una manera digna y respetuosa. Un oficial compartió que “Si se dice la verdad al sospechoso sobre el motivo del

⁴⁷ CCJ Task Force on Policing, De-escalation Policies and Training: Policy Assessment (Fuerza Especial del Concejo de Justicia Criminal sobre las prácticas policiales, los reglamentos de atenuación y entrenamiento: evaluación de reglamentos) 2 (marzo de 2021), bit.ly/4ec99iq.

⁴⁸ IACP, *National Consensus Policy and Discussion Paper on Use of Force (Documento de debate y reglamento de consenso nacional sobre el uso de la fuerza)* 9 (rev. julio de 2020), bit.ly/3AXZVIi.

⁴⁹ Consulte, por ejemplo, Morgan Steele & Tamara Lynn, *De-escalation training: An evidence-based practice to reduce force and increase legitimacy (Entrenamiento para atenuación de situaciones: una práctica basada en evidencia para reducir la fuerza y aumentar la legitimidad)* (2023), bit.ly/4hF1Z9c; Vaughn, Feigenberg, y Luben, *Procedural Justice Training for Police (Entrenamiento en justicia procesal para la policía)*, University of Chicago Crime Lab (10 de marzo de 2021), 1, bit.ly/48zYWeh.

⁵⁰ Consulte, por ejemplo, Robin S. Engel et al., IACP & Univ. of Cincinnati, *Examining the Impact of Integrating Communications, Assessment, and Tactics (ICAT) De-escalation Training for the Louisville Metro Police Department: Initial Findings (Examen del impacto de la integración de las comunicaciones, la evaluación y las tácticas (ICAT) de entrenamiento de atenuación para el Departamento de Policía Metropolitana de Louisville: hallazgos iniciales)*, xi–xii (rev. octubre de 2020), bit.ly/4ekehBn (el entrenamiento de atenuación en Louisville se asoció con una disminución estadísticamente significativa en el uso de la fuerza [en un 28 %], lesiones a ciudadanos [en un 26 %] y lesiones a oficiales [en un 36 %]); consulte también Fuerza Especial del Concejo de Justicia Criminal sobre las prácticas policiales, nota 47 arriba, 2–3, bit.ly/3UJcr5t (se revisan estudios en aplicación de la ley).

⁵¹ 50 ILCS 705/10.6(a)(2).

contacto o de la detención, a menudo se puede evitar el uso de la fuerza. Son humanos igual que nosotros”.

Lamentablemente, estos ejemplos positivos se ven socavados por mensajes y tácticas contradictorios que no se controlan. En muchos incidentes que analizamos, los oficiales utilizaron un enfoque de “preguntar, decir, hacer”, que tiene como objetivo lograr la obediencia a través de una rápida elevación de demandas en lugar de una comunicación bidireccional.⁵² El entrenamiento y los supervisores del JPD tienden a enmarcar la atenuación como un precursor del uso de la fuerza defendible. Por ejemplo, los entrenamientos enmarcaron la atenuación en términos de “hacer el intento” de atenuar con fines de rendición de cuentas, en lugar de como herramientas ampliamente aplicables para reducir la necesidad de fuerza, disminuir la probabilidad de lesiones a oficiales y miembros de la comunidad, y generar confianza pública. Los supervisores y entrenamientos del JPD también enseñan que el uso de fuerza de bajo nivel en etapas tempranas puede reducir la tensión al evitar la necesidad de usar más fuerza más adelante. Como enfatizó un teniente, usar la fuerza temprano puede “evitar una pelea”. Este enfoque de “intensificar temprano para atenuar” está arraigado en la práctica y reforzado por los sistemas de supervisión y rendición de cuentas del JPD.

El enfoque obsoleto del JPD no se alinea con las mejores prácticas y, en cambio, fomenta un agravamiento innecesario. En algunos incidentes, el agravamiento innecesario condujo a un uso irrazonable de la fuerza contra personas sospechosas de delitos menores y no violentos, incluso cuando la persona no representaba una amenaza inminente. Estas infracciones incluyen, por ejemplo, infracciones de tránsito menores (como una luz trasera rota, no usar la señal de giro o no detenerse completamente en una señal de pare), intrusión, y hurto.

Un incidente de alto perfil ocurrido en 2018, que se originó a partir de no detenerse completamente en una señal de pare, ilustra varias de estas preocupaciones.⁵³ En un video de la patrulla, se muestra que, durante la detención vehicular, el conductor, hombre de raza negra, y la pasajera, mujer de raza negra, sintieron que los estaban discriminando racialmente. El oficial no explicó el motivo de la detención e ignoró sus preguntas. En lugar de eso, el oficial le dijo reiteradas veces al conductor que bajara aún más la ventanilla y saliera. El conductor acusó a los oficiales de ser racistas. En respuesta, el oficial amenazó con romper la ventana si no salía del auto.

Menos de cinco minutos después de la detención vehicular y, poco después de que llegaran dos patrullas de refuerzo, el oficial rompió la ventanilla del conductor con una porra. Luego sacó al conductor por la puerta y lo tiró al suelo. A pesar de que el hombre estaba inmovilizado en el suelo y un oficial controlaba sus piernas, otro oficial le golpeó las piernas con una porra varias veces, lo que le hizo moverse para evitar el dolor y comprometió la posición previamente segura. Los golpes en las piernas no estaban justificados ni eran proporcionales a ninguna amenaza razonablemente percibida. En ese momento, el conductor ya estaba asegurado y no ofrecía resistencia, no había ninguna indicación de que fuera una amenaza violenta, y los delitos

⁵² Consulte, por ejemplo, Police Exec. Research Forum, *Transforming Police Recruit Training: 40 Guiding Principles (Transformando la formación de los reclutas policiales: 40 principios rectores)* 21 (noviembre de 2022), bit.ly/3CeFTKi.

⁵³ Consulte, por ejemplo, John Ferak, *Mau Shatters Black Driver's Window, Gets Reprimand After Incident (Mau rompe la ventanilla de un conductor negro y recibe una reprimenda tras el incidente)*, Patch (16 de diciembre de 2022), bit.ly/4eeazss.

subyacentes de no detenerse completamente en una señal de pare y negarse a salir eran de bajo nivel y no violentos. El conductor se había mostrado discutidor y poco cooperativo, pero la situación estaba contenida y los ocupantes no representaban ninguna amenaza que justificara una extracción violenta que aumentara los riesgos para todos los involucrados.

Mientras tanto, un oficial intentó romper la ventanilla del pasajero con una porra (sin justificación aparente) antes de abrir la puerta. Sacó a un joven negro de 16 años del asiento trasero, lo tiró al suelo y lo esposó. Con base en el video, no parece haber ninguna justificación para el derribo. Posteriormente, se citó al adolescente por haber violado el toque de queda. Luego, un oficial sacó a la pasajera del asiento delantero que lloraba, la hizo caminar hacia el lugar donde arrestaron al conductor y la tiró al suelo. La justificación dada por el oficial para usar la fuerza (que la pasajera había intentado correr hacia el conductor que estaba siendo arrestado) se contradice con el video.

Al no encontrar nada de contrabando, un oficial exclamó ¿Me tomando el pelo? ¡Hicimos todo esto para nada!”. Ni la revisión de supervisión ni el panel de revisión de fuerza identificaron ninguna preocupación, y nadie señaló las incongruencias entre los informes de los oficiales y el video de la patrulla.⁵⁴ Solo se aplicaron medidas disciplinarias a un oficial; el oficial que realizó la detención recibió una reprimenda por escrito por no dar el motivo de la detención. Asuntos Internos no examinó la fuerza ni las tácticas utilizadas.⁵⁵

En un ejemplo de 2019 de una falla en la reducción de la tensión, los oficiales vieron un automóvil con ventanas polarizadas que circulaba lentamente y sin luces alrededor de la 1 a. m. Cuando el automóvil se detuvo en un semáforo, los oficiales activaron sus luces. Cuando salieron de la patrulla, el semáforo se puso verde, el auto cruzó lentamente la calle y se detuvo justo después de la intersección. Después de estacionarse, el conductor, un hombre negro, obedeció las órdenes de apagar el motor del auto, bajar la ventanilla, dejar las llaves afuera y mantener las manos afuera.

A pesar de que no había ninguna amenaza inmediata, cuatro oficiales se acercaron, y uno de ellos apuntaba con su arma. Los oficiales ordenaron al hombre que saliera del auto; él se indignó y se negó, e insistió en que tenía su licencia, matrícula y seguro. En lugar de intentar resolver la situación de bajo nivel y no violenta de manera pacífica, los oficiales amenazaron al hombre con un perro y, poco más de un minuto después de ordenarle que saliera, lo sacaron del auto mientras otro oficial le aplicaba una descarga eléctrica en la espalda. Los oficiales lo arrestaron, lo acusaron de resistirse al arresto, le emitieron una citación por iluminación inadecuada y remolcaron su automóvil.

El uso de la pistola táser fue irrazonable.⁵⁶ Aunque el hombre estaba agitado y se negaba a salir del auto, solo era sospechoso de una infracción de tránsito menor, no había hecho amenazas

⁵⁴ Por ejemplo, un oficial afirmó que la pasajera delantera “salió del vehículo por la puerta del conductor y corrió hacia [el conductor]”. En cambio, en el video se muestra que el oficial la sacó del auto y la hizo caminar hacia el conductor. Otro oficial dijo que el conductor estaba tratando de levantarse para pelear antes de que se usara la fuerza, pero en el video se muestra que el conductor estaba inmovilizado y no se movía.

⁵⁵ Se puede encontrar un análisis más detallado sobre la investigación de Asuntos Internos sobre este incidente en la Sección VII (Responsabilidad/Rendición de cuentas).

⁵⁶ *Phillips*, 678 F.3d, 525 (se afirma que desobedecer la orden de un oficial de salir de un vehículo equivale a un “incumplimiento pasivo de naturaleza diferente a la resistencia que... justifica intensificar la fuerza”).

verbales ni físicas y no había indicios de que estuviera armado. Había apagado el auto, había dejado las llaves afuera, había cumplido las órdenes de bajar las ventanillas, había mantenido las manos afuera y lo superaban en número ocho a uno con la presencia de un can. En el momento en que le aplicaron la descarga eléctrica, no representaba “ni siquiera una amenaza *potencial* para la seguridad de los agentes o de otras personas, y mucho menos una ‘amenaza inmediata’”.⁵⁷ No hay registro de ningún problema de supervisión, y el panel de revisión de fuerza del JPD no tenía ninguna recomendación.

Los miembros de la comunidad señalaron en reiteradas ocasiones los fracasos del JPD a la hora de reducir la situación eficazmente. Como compartió un miembro de la comunidad “El JPD es muy impersonal y solo intenta intimidar. Cuando hablan, a menudo tienen las manos en las armas. Los he visto hacerlo con niños y personas mayores”. Estos comentarios reflejan una sensación prevaleciente entre segmentos de la población de Joliet de que hay que temer a la policía en lugar de confiar en ella, una dinámica que observamos en muchos incidentes que analizamos. Por ejemplo, el miedo y la desconfianza influyeron en el modo en que las personas (en particular los miembros de las comunidades negras y latinas) actuaron cuando fueron detenidas por agentes del JPD. En estos y otros enfrentamientos, los oficiales desestimaron la situación o provocaron el miedo de la gente hacia la policía, y los enfrentamientos se intensificaron innecesariamente.

2. El JPD usa fuerza excesiva en represalia por conductas que desagradan a sus oficiales

Como parte de su patrón inconstitucional o práctica de fuerza excesiva, observamos que el JPD utilizó la fuerza en represalia o castigo por conductas y discursos que desagradan a los oficiales.

La legalidad de la fuerza no depende de la intención subjetiva del agente.⁵⁸ En lo que se refiere a la fuerza punitiva, el criterio de “razonabilidad objetiva” considera cuándo una fuerza que puede haber sido razonable en un momento dado de un encuentro deja de serlo en el momento en que se aplica.⁵⁹ La Cuarta Enmienda también prohíbe que un oficial utilice la fuerza como castigo por no obedecer órdenes o por resistencia pasiva.⁶⁰ En 2021, la ley de Illinois adoptó la prohibición del uso de la fuerza punitiva y de represalia, y el JPD agregó la prohibición a su reglamento de uso de la fuerza.⁶¹ Sin embargo, el reglamento no define la fuerza punitiva o de represalia, y no conocemos ninguno entrenamiento formal del JPD sobre el significado y la prevención de la fuerza punitiva y de represalia.⁶²

⁵⁷ *Mattos v. Agarano*, 661 F.3d 433, 444 (9th Cir. 2011) (énfasis en el original) (en referencia a una conductora poco cooperativa a quien le aplicaron una descarga con una pistola táser después de dejar caer las llaves al suelo).

⁵⁸ *Consulte, por ejemplo, Phillips*, 678 F.3d, 526 (7th Cir. 2012) (cita omitida).

⁵⁹ *Graham*, 490 U.S. 386.

⁶⁰ *Miller v. Gonzalez*, 761 F.3d 822 (7th Cir. 2014) (un jurado podría determinar que el oficial violó la Cuarta Enmienda si deliberadamente rompió la mandíbula del arrestado cuando este ya no representaba una amenaza).

⁶¹ *Consulte* 720 ILCS 5/7-5.5(e)(i).

⁶² Los reglamentos de fuerza en otros departamentos definen la fuerza de represalia. *Consulte, por ejemplo, Cleveland Div. of Police Use of Force Policy* en la Sección VIII.A.2, bit.ly/3TLzADR (se establece que la fuerza de represalia incluye “la fuerza para castigar a un individuo por huir o resistirse de otro modo al

En algunos incidentes que analizamos, el JPD utilizó la fuerza cuando ya no era necesaria para lograr un objetivo legal, lo que aumentó las preocupaciones de que la fuerza tenía un propósito diferente, de represalia. Por ejemplo, en un incidente de 2020, los oficiales del JPD utilizaron la fuerza legal para efectuar el arresto de una persona que había mostrado desprecio hacia la policía desde el comienzo del encuentro. Sin embargo, después de que la persona fue sometida y ya no representaba una amenaza, el uso continuo de la fuerza por parte de los oficiales fue ilegal.⁶³

También observamos que los oficiales del JPD parecían usar fuerza punitiva después de intensificarse los encuentros y provocar a las personas. Por ejemplo, durante una detención vehicular en 2022 por la falta de una placa de matrícula delantera, tres oficiales se acercaron al automóvil y le pidieron al conductor, un hombre negro, y al pasajero, un hombre hispano, que salieran porque los oficiales olieron cannabis. Los oficiales ayudaron al pasajero visiblemente ebrio a salir del automóvil y lo sentaron en la acera. Mientras un perro del JPD olfateaba el exterior del vehículo (que alertó sobre la presencia de opioides), el pasajero comenzó a agredirlo verbalmente. Se mostró combativo y hostil, pero los oficiales mantuvieron la calma y en gran medida lo ignoraron. Aproximadamente 15 minutos después del encuentro, el pasajero se levantó y se paró cerca del conductor en el capó de una patrulla. La mayoría de los oficiales continuaron ignorando al hombre, pero uno respondió y agravó la situación al burlarse del pasajero para que “diera un paso adelante” y “dejara de hablar”. El pasajero se acercó al oficial y le dijo que le iba a dar una paliza. El oficial le ordenó que diera un paso atrás y pareció empujarlo hacia una patrulla. El pasajero tropezó con ambas manos detrás de él, y el oficial empujó al hombre en el pecho y le dijo que se quedara allí. Dos oficiales que estaban a 15 pies de distancia comenzaron a caminar lentamente hacia ellos, pero no intentaron intervenir. El hombre tropezó en dirección al oficial, señaló su rostro y le dijo que no lo tocara. El oficial inmediatamente le dio un puñetazo en la cara y lo tiró al suelo. Los oficiales arrestaron al hombre y buscaron cargos de agresión agravada.

El golpe en la cara fue excesivo y fue el resultado de las burlas del oficial hacia el hombre hostil. El oficial informó que “temía que [el hombre] pudiera usar su mano para golpearlo” cuando el hombre “apuntó con su mano derecha con dos dedos extendidos a pulgadas de la cara [del oficial]”. Sin embargo, las acciones de los otros oficiales en la escena reflejaron una falta de preocupación por una amenaza física, ya que el pasajero era mucho más pequeño que el oficial y tenía problemas para mantenerse de pie. Cuando el oficial comenzó a provocar al pasajero, un segundo oficial que se encontraba cerca se alejó para hablar en privado con un tercer oficial, una acción que este no habría llevado a cabo si le hubiera preocupado que el hombre supusiera una amenaza. La fuerza del oficial parece tener su origen en la frustración y en una represalia por las burlas verbales del pasajero más que en una búsqueda de protección. Se espera de los funcionarios un alto grado de moderación y no deben ser provocados a una mala conducta por un discurso cargado de blasfemias.⁶⁴ Ni el supervisor revisor ni el panel de revisión de la fuerza identificaron ninguna preocupación. Más bien, el supervisor afirmó que el oficial “mostró gran moderación al tratar con el sospechoso durante varios minutos, hasta que el sospechoso continuó atacándolo, lo

arresto, la fuerza utilizada para castigar a un individuo por faltarle el respeto a los oficiales y otras circunstancias similares”).

⁶³ *Consulte Cyrus*, 624 F.3d, 863 (“La fuerza solo es razonable cuando se ejerce en proporción a la amenaza planteada (...) y, a medida que cambia la amenaza, también debería cambiar el grado de fuerza”) (citas internas omitidas).

⁶⁴ *Payne v. Pauley*, 337 F.3 767, 776 (7th Cir. 2003).

que le generó temor [al oficial] de ser agredido”. El hecho de que el supervisor no haya abordado el comportamiento del oficial, incluido el hecho de desafiar a un sujeto ebrio a agredirlo, constituye una aprobación tácita del comportamiento no profesional y del uso de fuerza ilegal.

Los oficiales del JPD también utilizan la fuerza contra las personas que huyen, en un aparente intento de castigarlas por su huida. Cabe destacar que los oficiales usaron la fuerza después de que la persona que huye termina su huida y cumple con las órdenes de los oficiales, y después de que una amenaza u otra base legal para el uso de la fuerza se haya disipado. Un incidente ocurrido en 2019 tras una llamada de servicio sobre un hombre que revisaba las manijas de las puertas de un automóvil en un estacionamiento ejemplifica este patrón. Allí, un video de la patrulla muestra el final de una persecución a pie que terminó cuando la persona que huía cayó al suelo. El oficial que lo persigue se para entonces sobre el hombre, un hombre blanco, que yacía boca abajo en el suelo, y le da una bofetada en la cara. El oficial informó que abofeteó al hombre “en un intento de aturdirlo” porque estaba tratando de ponerse de pie. Pero el video contradice esto: no había ninguna señal de que el hombre todavía representara un riesgo de fuga (o representara una amenaza) cuando el oficial lo abofeteó, lo que sugiere que el oficial intentó castigar al hombre por la persecución. Otro oficial que se dirigía al lugar fue grabado en un video de la patrulla anunciando por la radio que iba a “ patearle el trasero a este tipo”; aunque este oficial no terminó usando la fuerza, su anuncio indicó entusiasmo y transmitió aprobación del uso de la fuerza punitiva. La cadena de revisión supervisora consideró que la fuerza empleada fue razonable, pero el panel de revisión de la fuerza remitió el incidente al Subjefe de Administración, quien presentó una denuncia ante Asuntos Internos. Asuntos Internos cerró la denuncia administrativamente y remitió el asunto al supervisor del oficial para recibir asesoramiento a nivel de supervisión. Asuntos Internos también recomendó que el oficial asistiera a un entrenamiento correctiva sobre redacción de informes y tácticas de uso de la fuerza, que el oficial recibió siete meses después.

3. El JPD ejerce varios tipos de fuerza y en una medida irrazonable y desproporcionada

El patrón general del JPD de uso de fuerza irrazonable abarca varios tipos de fuerza, incluidos pistolas táser, golpes en la cabeza y otros tipos de fuerza corporal. También nos preocupan las reglamentos y prácticas del JPD en relación con el uso de armas de fuego. Cada uno de estos tipos de fuerza es parte del patrón general de fuerza ilegal. A continuación, analizamos varios tipos de fuerza que nos parecieron especialmente preocupantes.

a. Pistolas táser⁶⁵

Su uso es parte del patrón de fuerza ilegal del JPD. Pueden ser una opción de fuerza eficaz cuando se utilizan de la manera adecuada. Sin embargo, ejercen una cantidad significativa de fuerza y requieren una justificación adecuada. “El impacto es tan poderoso como rápido. El impulso eléctrico anula instantáneamente el sistema nervioso central de la víctima, paraliza los

⁶⁵ Las pistolas táser (o “armas eléctricas de conducción”) son armas portátiles que lanzan descargas eléctricas. Funcionan en dos modos. En el modo dardo, dardos con púas que se incrustan en la piel liberan 1,200 voltios en el cuerpo. Esto altera el sistema nervioso y paraliza los músculos e incapacita al objetivo. En el modo de aturdimiento, entran en contacto directo con la piel y producen descargas dolorosas sin incapacitar por completo. *Consulte Abbott v. Sangamon County*, 705 F.3d 706, 725 (7th Cir. 2013).

músculos de todo el cuerpo y deja al objetivo flácido e indefenso. La persona que recibe la descarga eléctrica también experimenta un dolor insoportable que se irradia por todo el cuerpo”.⁶⁶ Son el segundo tipo de fuerza más frecuentemente denunciado por el JPD.⁶⁷

El reglamento del JPD especifica cuándo se pueden usar las pistolas taser, incluso si una persona representa un riesgo de daño para sí misma, es agresiva o se resiste activamente, o huye donde ha habido un delito grave, una amenaza inmediata o un historial de comportamiento violento. Pero el reglamento está incompleta. No define conceptos como “agresión activa”, “resistencia activa”, “sujeto pasivo”, “resistencia menor” o “resistencia que no es peligrosa”; todos estos son fundamentales para determinar si el uso de la pistola taser está justificado. El reglamento tampoco aclara que cada uso debe justificarse por separado.⁶⁸ Esto es de especial preocupación, ya que el reglamento no restringe el uso prolongado o repetido, que puede suponer mayores riesgos para la salud y la seguridad.⁶⁹

Los oficiales del JPD utilizan ilegalmente pistolas taser para lograr el cumplimiento de la ley. En algunos casos, la resistencia activa o una amenaza inminente pueden hacer que su uso sea proporcionado si es razonablemente necesario para arrestar a la persona. En otros casos, sin embargo, los oficiales las utilizan solo para lograr el cumplimiento sin una amenaza proporcional o cuando ese nivel de fuerza no está justificado. Por ejemplo, los oficiales utilizan pistolas taser en incidentes que surgen de delitos no-violentos, como conducir sin licencia y cruzar la calle de forma insegura. Los oficiales también las utilizan contra personas que yacen en el suelo y que solo ofrecen una resistencia leve, a menudo porque la persona no se deja esposar, no porque represente un peligro inmediato.⁷⁰ Según los datos del uso de la fuerza del JPD, casi el 20 % de todos los usos de pistolas taser fueron contra individuos que los oficiales caracterizaron en sus informes como personas que no se resistieron o que solo demostraron una resistencia de bajo nivel.

Un incidente ocurrido en 2023 ilustra algunas de estas preocupaciones. Los oficiales detuvieron un automóvil en una gasolinera porque tenía la matrícula vencida. Los oficiales vieron lo que creyeron que eran opioides, y uno de ellos gritó que le rompería “la maldita mandíbula” al conductor negro si no salía del coche. Los agentes intentaron sacar al conductor por las muñecas, pero este no obedeció. Cuando los oficiales lo soltaron, el hombre permaneció quieto con las manos en alto y preguntaba de forma reiterada por qué lo arrestaban. Un oficial disparó una pistola taser contra el pecho desnudo del hombre. Unos momentos después, mientras el hombre aún tenía

⁶⁶ *Bryan v. McPherson*, 590 F.3d 767, 773 (9th Cir. 2009) (citas omitidas).

⁶⁷ Los derribos, que se analizan en la Sección III.D.3.c, son el tipo de fuerza denunciado con mayor frecuencia por el JPD.

⁶⁸ El entrenamiento del JPD sobre pistolas taser, que se adopta del fabricante, establece que cada ciclo adicional de uso debe estar justificado. En la práctica, sin embargo, los supervisores del JPD no hacen cumplir esta norma.

⁶⁹ *Consulte* TASER Conducted Electrical Weapon (CEW) Study Aid Selected Use Guidelines (Pautas de uso seleccionadas de la ayuda para el estudio del uso de armas eléctricas de conducción [CEW] TASER) (5 de abril de 2017) bit.ly/48BLbec; Departamento de Justicia de los EE. UU., Oficina de Servicios Policiales para la Comunidad, *Electronic Control Weapon Guidelines (Directrices de armas con control electrónico)*, 13 (marzo de 2011), bit.ly/49rrZ32.

⁷⁰ *Consulte* *Armstrong v. Pinehurst*, 810 F.3d 892, 904 (4th Cir. 2016) (el uso de las pistolas taser no es legal simplemente por “incumplimiento de las directivas policiales y resistencia física no violenta” en ausencia de una “amenaza continua a la seguridad de los oficiales”).

las manos levantadas, el oficial le dio otra descarga. Los oficiales sacaron al hombre del auto y lo arrastraron hasta el suelo. Mientras el conductor permanecía inmóvil y dos oficiales intentaban ponerle las manos detrás de la espalda, el oficial le dio una tercera descarga. Después de 20 segundos, mientras los oficiales mantenían al hombre en el suelo, el oficial le aplicó una cuarta descarga eléctrica. La duración total del uso de la pistola táser en todos los usos superó el máximo de 15 segundos que recomienda el fabricante para un uso seguro en ausencia de una amenaza inmediata percibida razonablemente.⁷¹ Estos despliegues repetidos fueron irrazonables: el hombre no era sospechoso de ningún delito violento y, en el momento en que le aplicaron la descarga, no representaba una amenaza ni intentaba huir. Sin embargo, el supervisor revisor encontró que el uso de la fuerza estaba justificado y el panel de revisión de la fuerza no planteó ninguna preocupación.

En un incidente de 2019, dos oficiales respondieron a una llamada para verificar el bienestar de un hombre desnudo en un edificio de almacenamiento particular. Los oficiales informaron que “fue inmediatamente evidente” que el hombre, que era negro, “estaba bajo los efectos de una sustancia controlada”. Los oficiales intentaron comunicarse con él, pero sus respuestas fueron evasivas. Según informes de los oficiales, uno derribó al hombre al suelo porque intentó huir y se negó a poner las manos detrás de la espalda. Luego, le aplicó una descarga eléctrica en el pecho porque se resistía activamente. El video de la pistola táser del incidente, sin embargo, muestra al hombre tendido en el suelo de forma tranquila, sin ofrecer resistencia activa. El oficial entonces le aplicó una segunda descarga, pero falló. Luego, un oficial golpeó al hombre en la cara con la mano. En los informes de los oficiales, se admite que el hombre no intentó luchar contra ellos. En el video, se indica que los oficiales aplicaron dos descargas eléctricas al hombre simplemente para superar la resistencia pasiva y conseguir que obedeciera las órdenes verbales de los oficiales. En conjunto, estas pruebas indican que este control de bienestar terminó con un hombre ebrio, que no representaba ninguna amenaza, que recibió una descarga eléctrica y un puñetazo en la cabeza. Este uso significativo de la fuerza fue desproporcionado respecto del delito de exhibicionismo. El supervisor revisor no intentó conciliar las discrepancias entre el video y los relatos de los oficiales ni identificar ningún problema con el uso de la fuerza. Falta la recomendación del panel de revisión de la fuerza para este incidente.⁷²

En un incidente ocurrido en 2021, un oficial utilizó una pistola táser contra un individuo a una altura elevada, lo que generó un riesgo de provocarle la muerte o lesiones corporales graves. Al aplicar una descarga eléctrica a alguien que se encuentra en una posición elevada, se corre el riesgo de provocar una caída peligrosa.⁷³ El JPD capacita a los oficiales para no usar pistolas táser en esas circunstancias. A pesar de este entrenamiento y este reglamento, los oficiales aplicaron una descarga eléctrica a una persona que se estaba por tirar de la ventana de un segundo piso. Los oficiales respondieron a una llamada sobre ruidos provenientes de un departamento que se suponía

⁷¹ Ayuda para el estudio de TASER (CEW), nota 69 arriba, bit.ly/48BLbec (“Evitar exposiciones repetidas, prolongadas o continuas que superen los 15 segundos si no se percibe razonablemente una amenaza inmediata.”). El entrenamiento del JPD sobre la duración permitida de los usos de la pistola táser ha variado, a veces enfatizando y a veces minimizando la importancia de este límite de 15 segundos.

⁷² Nuestra preocupación por la falta de recomendaciones del panel de revisión de la fuerza se analiza en la Sección III.E.1.b.

⁷³ Consulte las *Electronic Control Weapon Guidelines (Directrices de armas de control electrónico)* del Departamento de Justicia nota 69 arriba, pág. 21, bit.ly/49rrZ32.

estaba vacío. Allí, los oficiales encontraron a un hombre negro en ropa interior escondido detrás de un sofá. Según sus informes, tenían causa probable para arrestar al hombre por agresión doméstica. Los agentes apuntaron sus armas y pistolas táser al hombre, que amenazó con suicidarse tirándose por una ventana. Cuando dos oficiales intentaron arrestarlo, se alejó. Los oficiales emplearon las pistolas táser cuando el cuerpo del hombre ya se encontraba a medio camino a través de la ventana, lo que creó el riesgo de que cayera dos pisos y experimentara lesiones graves o la muerte. Aunque el hombre intentaba evitar ser arrestado, no representaba una amenaza para los agentes. Afortunadamente, las pistolas tuvieron un efecto limitado y el hombre sobrevivió a la caída, pero mientras huía, comenzó a trepar una valla y otro oficial le aplicó dos descargas más. Estos usos de la pistola táser contra una persona a gran altura que no representaba una amenaza inminente crearon un riesgo sustancial de muerte o de daño corporal grave, y constituyeron un uso ilegal de la fuerza. Ni la cadena de revisión supervisora ni el panel de revisión de la fuerza identificaron ningún problema con el incidente.

b. Golpes en la cabeza y puñetazos en la cara y la cabeza

El patrón de uso ilegal de la fuerza por parte del JPD incluye el uso de golpes en la cabeza, a los que los agentes recurren con inmediatez y en situaciones injustificadas. Los golpes en la cabeza con el puño cerrado o con un objeto son usos de la fuerza graves y pueden ser letales.⁷⁴ Además, golpear a una persona que está en el suelo puede hacer que su cabeza golpee una superficie dura y conlleva algunos de los mismos riesgos que un golpe con una porra en la cabeza, que se considera fuerza letal.⁷⁵ Los golpes en la cabeza y la cara deben utilizarse únicamente en defensa propia o de otra persona, no para lograr que alguien obedezca al esposarlo.⁷⁶

El reglamento del JPD señala que “un golpe en la cabeza o el cuello con una porra policial podría causar la muerte o graves daños corporales”, pero no aborda expresamente cuándo se permiten los golpes en la cabeza. Aunque el JPD no entrena a los oficiales para usar golpes en la cabeza como técnica de distracción, no prohíbe ni desalienta hacerlo. En algunos casos, los oficiales golpean a las personas en la cara y la cabeza para lograr que obedezcan las órdenes, incluso cuando no han cometido un delito violento o representan una amenaza pequeña de daño.

En un incidente de 2019, los oficiales golpearon sin motivos a un joven latino de 16 años en la cabeza. Los oficiales lo encontraron sentado en el sofá luego de una llamada en la que se afirmaba que había golpeado a su madre. Los oficiales le ordenaron que se pusiera de pie y colocara los brazos detrás de la espalda.⁷⁷ Cuando no obedeció de inmediato, le agarraron el brazo. Al recurrir al control físico de inmediato después de una sola orden, los oficiales intensificaron el

⁷⁴ Ver *When a Cop Throws a Punch to the Face (Cuando un policía te da un puñetazo en la cara)*, Police 1 (2010), bit.ly/4esnzw9 (que afirma que un puñetazo en la cara “puede causar lesiones graves”, por lo que los intereses del gobierno “deben ser de naturaleza más seria”).

⁷⁵ *Sallenger v. Oakes*, 473 F.3d 731, 740 (7th Cir. 2007) (el uso de una linterna o un golpe con el puño cerrado “puede constituir fuerza letal”).

⁷⁶ Consulte, por ejemplo, el reglamento sobre el uso de la fuerza de 2020 de la Oficina del Procurador General de Nueva York, ¶ 3.5(h) (“Los agentes solo utilizarán técnicas de ataque dirigidas a la cara de un sujeto como medio de defensa propia o en defensa de otros. Golpear la cara de un sujeto con los puños, los codos, las rodillas y los pies no debe utilizarse como medio para provocar obediencia mediante dolor.”), bit.ly/3HILZYr.

⁷⁷ Durante la interacción, los oficiales confiaron en su hermana para traducir. Las cuestiones relativas a los servicios de acceso lingüístico del JPD se tratan en la Sección VIII (Asistencia técnica).

encuentro sin necesidad. Luego, debido a que el adolescente se “tensó” y no cooperó con ser esposado, un oficial le dio un puñetazo en la cara para lograr que obedeciera. Si bien puede haber sido adecuado usar cierta fuerza para realizar el arresto, golpear en la cabeza a un adolescente que no amenazaba a dos oficiales varones adultos fue innecesario y excesivo. Además, la justificación dada por los oficiales fue que el voluminoso abrigo del adolescente podría haber ocultado un arma, una explicación especulativa que no justifica la táctica ni la fuerza empleada. El supervisor y el panel de revisión de la fuerza aprobaron el uso de la fuerza y no identificaron ninguna preocupación.

En otro incidente de 2018, un oficial utilizó un golpe ilegal en la cabeza mientras arrestaba a un hombre negro después de detenerlo por no usar la señal de giro. Los oficiales determinaron que tenía dos órdenes de arresto por delitos de tránsito pendientes y le dijeron que estaba bajo arresto. El hombre, que estaba ebrio, no cumplió con la orden, se tensó y apartó los brazos, y los agentes lo golpearon repetidamente en las piernas, el torso y el costado de la cara, lo que le causó un corte. Luego los oficiales lo tiraron al suelo, donde le dieron puñetazos en las costillas antes de ponerlo bajo custodia. Debido a que el hombre era sospechoso de delitos no violentos y su resistencia se limitó a alejarse de los oficiales, el golpe en la cabeza no fue proporcional, sobre todo porque había cuatro oficiales presentes para controlar a un solo arrestado. La cantidad total de fuerza utilizada, incluido el golpe en la cabeza, fue irrazonable en las circunstancias, pero la cadena de revisión supervisora y el panel de revisión de la fuerza no identificaron ningún problema con este incidente.

c. Otros tipos de fuerza corporal

En el patrón de uso excesivo de la fuerza del JPD, también se incluyen puñetazos, patadas o rodillazos ilegales en otras partes del cuerpo. Por ejemplo, en un caso de 2019, un oficial se acercó a un hombre sentado en las escaleras delanteras de una casa mientras respondía a una llamada sobre un hombre negro “sospechoso”. El informe del oficial indica que el hombre lo empujó, pero en el video, se muestra que el hombre solo hizo un leve contacto con el brazo del oficial antes de que este lo empujara contra los escalones de concreto. En el video, también se refuta la afirmación del oficial de que el hombre estaba tratando de alcanzar su cinturón cuando el oficial lo empujó. Se produjo una pelea, y el oficial le hizo una llave en la cabeza al hombre y lo tiró al suelo mientras otro oficial llegaba para ayudarlo. Los oficiales rociaron gas pimienta en la cara del hombre y le dieron varios puñetazos en la cara y el cuerpo. Aunque se necesitó cierta fuerza razonable después de que el oficial haya intensificado el altercado, ambos oficiales continuaron golpeando al hombre después de que este fue sometido, tendido en el suelo y ya no era una amenaza. Los golpes repetidos de los oficiales a un arrestado que yacía en el suelo de forma pasiva violaron la Cuarta Enmienda, sobre todo porque el oficial provocó e intensificó la confrontación. El supervisor consideró que la fuerza era razonable objetivamente e informó de manera impropia que el hombre había provocado el encuentro cuando “de repente saltó y empujó” al oficial. La única preocupación identificada por el panel de revisión de fuerza fue que uno de los oficiales no llevaba chaleco ni micrófono.

En el patrón de uso ilegal de la fuerza por parte del JPD, también se incluye el uso de derribos, en los que los agentes derriban a una persona o la tiran al suelo. Los derribos son el tipo de fuerza denunciado con mayor frecuencia por el JPD. Pero, en el marco del reglamento del JPD, el término “derribo” no está definido, y un derribo que no resulta en lesiones o supuestas lesiones no es un uso de la fuerza que desencadene una revisión supervisora. Esta limitación envía el

mensaje de que los derribos no son un gran problema y crea una brecha en el reglamento que puede impedir que el JPD identifique derribos problemáticos (incluidos varios que identificamos como irrazonables) u oportunidades para usar la atenuación de manera más eficaz.⁷⁸

En un caso de 2021, un oficial realizó una operación de derribo después de una persecución vehicular. El conductor, un hombre blanco, salió del automóvil a punta de pistola y estaba cumpliendo las órdenes del oficial de caminar hacia atrás con las manos levantadas sobre la cabeza. Una vez que el conductor llegó al vehículo del oficial, el oficial le dio un rodillazo en la parte posterior de la pierna para tirarlo al suelo. Aunque este uso de la fuerza fue innecesario e ilegal, el JPD no realizó una revisión supervisora del incidente. En esta revisión, se podría haber identificado que las justificaciones declaradas por el oficial para el derribo (que temía que el conductor estuviera armado y que escuchó otro automóvil llegar a la escena) fueron insuficientes y se contradecían con el video de la patrulla, que muestra que el conductor no representaba ninguna amenaza y sugiere que el oficial no estaba al tanto del segundo vehículo hasta *después* del derribo.

En otro caso de 2019, un oficial derribó a una mujer negra que se negó a seguir las órdenes de los oficiales de dar un paso atrás en medio de una multitud “caótica” que participaba en una vigilia de oración comunitaria. En el informe del oficial, se afirma que empujó a la mujer al suelo después de que ella había intentado golpearlo. Los videos del encuentro contradicen la versión de los hechos del oficial. Los videos muestran que, a los quince segundos de llegar a la escena, el oficial se acercó a la multitud y abordó a la mujer, aunque ella no lo estaba amenazando de manera física. La fuerza fue innecesaria y excesiva. El JPD presentó cargos por obstrucción y agresión agravada contra la mujer, que un juez luego desestimó.⁷⁹ Debido a que la mujer alegó que estaba herida, un supervisor revisó este uso de la fuerza. El supervisor se basó en las declaraciones de los oficiales para considerar que el derribo fue razonable.⁸⁰ Luego de ver posteriormente el video del incidente, el supervisor consideró que el uso de la fuerza era “innecesaria y excesiva” y presentó una denuncia ante Asuntos Internos.⁸¹

⁷⁸ Identificamos la misma preocupación con respecto a la revisión supervisora del uso de gas pimienta. El gas pimienta provoca dolor intenso, ardor, desgarró, inflamación y dificultad para respirar, además de síntomas como náuseas, miedo y desorientación. C. Gregory Smith & Woodhall Stopford, *Health Hazards of Pepper Spray (Riesgos para la salud del spray de pimienta)* 60 N.C. Med. J. 268 (1999), bit.ly/3vG3S1P. El uso de gas pimienta contra personas que no se resisten al arresto o se resisten de forma pasiva es ilegal. *Graham v. Hildebrand*, 203 F. App'x 726, 731 (7th Cir. 2006). Sin embargo, el reglamento del JPD no requiere que se notifique a los supervisores sobre el uso de gas pimienta u otras “exposiciones a agentes químicos”, a menos que resulten en lesiones o presuntas lesiones. Esta ausencia de revisión supervisora es preocupante dado que identificamos casos en los que se utilizó gas pimienta de manera ilegal, incluso durante el incidente del Día de la Independencia de México descrito empezando en las páginas 20–21.

⁷⁹ También presentó una demanda federal por derechos civiles en la que alegaba un uso excesivo de la fuerza. La ciudad finalmente resolvió la demanda por \$250,000. Consulte John Ferak, *Black Woman Gets \$250,000 to Settle Her Joliet Police Lawsuit (Una mujer negra recibe \$250,000 para resolver su demanda contra la policía de Joliet)* (8 de noviembre de 2023), bit.ly/3XKjFHi.

⁸⁰ El supervisor no tuvo acceso al video en el momento de su revisión.

⁸¹ Las preocupaciones sobre la rendición de cuentas en relación con este incidente se abordan en la Sección VII (Responsabilidad/Rendición de cuentas).

d. Armas de fuego

Nuestra revisión identificó varias áreas de preocupación con reglamentos y prácticas del JPD para apuntar armas de fuego. Si bien no encontramos por separado que el JPD participe en un patrón o práctica de apuntar armas de fuego ilegalmente, determinamos que no brinda a los oficiales orientación suficiente sobre cuándo pueden apuntar sus armas de fuego y no requiere que los oficiales documenten o informen adecuadamente dichos incidentes.

Apuntar con un arma a una persona constituye una aprehensión porque conlleva una amenaza implícita de fuerza letal.⁸² Por esa razón, apuntar con un arma a alguien que no representa ningún peligro es irrazonable y viola la Cuarta Enmienda.⁸³ Si bien los oficiales pueden sacar o apuntar sus armas de fuego para proteger su seguridad en circunstancias apropiadas, sacar o exhibir armas de fuego también puede crear riesgos tácticos al limitar las alternativas de un oficial para controlar una situación, además de la posibilidad de muerte o lesiones graves por disparo accidental.⁸⁴ Y ser apuntado con una pistola por la policía puede traumatizar a los miembros de la comunidad sin necesidad. En una demanda en la que se alega que los agentes del JPD apuntan con armas de forma ilegal, los residentes de Joliet describieron una ansiedad constante y pesadillas sobre su terror al ser obligados a levantarse de la cama a punta de pistola antes del amanecer: “El hecho de que los oficiales los despertaran apuntándoles con rifles directamente a la cara a quemarropa traumatizó a los demandantes, especialmente a los niños... Desde el incidente, los demandantes estuvieron reviviendo el terror que sintieron ese día de distintas maneras”.⁸⁵

Por estas razones, los agencias encargadas de hacer cumplir la ley deberían proporcionar orientación clara sobre el uso de armas de fuego y exigir una documentación adecuada de estos incidentes. Sin embargo, los reglamentos de uso de la fuerza del JPD imponen pocas limitaciones sobre cuándo los oficiales pueden sacar, exhibir o apuntar sus armas de fuego. El reglamento pertinente establece vagamente que “excepto para fines de mantenimiento, inspección o entrenamiento, los policías no sacarán ni exhibirán su arma de fuego, a menos que las circunstancias creen una causa razonable para creer que puede ser necesario utilizar el arma de fuego de conformidad con esta orden”. Este léxico amplio no instruye específicamente a los

⁸² Consulte *McDonald v. Haskins*, 966 F.2d 292, 295 (7th Cir. 1992); consulte también *Becker v. Elfreich*, 821 F.3d 920, 925 (7th Cir. 2016) (que explica que la “fuerza letal” es la fuerza que “conlleva consigo un riesgo sustancial de causar la muerte o daños corporales graves”). Según la ley de Illinois, el uso de la fuerza letal solo está permitido si un oficial cree razonablemente que una persona representa una amenaza inmediata de muerte o de gran daño corporal para el oficial o para otras personas, o si es necesario para evitar el escape de un sospechoso que cometió o intentó cometer un delito grave que implique gran daño corporal o que, de otro modo, es probable que cause gran daño corporal a otra persona. 720 ILCS 5/7-5(a).

⁸³ *Baird v. Renbarger*, 576 F.3d 340, 345 (7th Cir. 2009) (se cita *Jacobs v. City of Chicago*, 215 F.3d 758, 773–74 [7th Cir. 2000]).

⁸⁴ Por ejemplo, L.A.P.D., *Policy on the Use of Force (Reglamento sobre el uso de la fuerza)* § 556.10 (“Sacar o exhibir un arma de fuego de forma innecesaria o prematura limita las alternativas de un oficial para controlar una situación, crea ansiedad innecesaria en los ciudadanos y puede resultar en un disparo injustificado o accidental del arma de fuego”), bit.ly/3HAGNjI; Royce de R. Barondes, *Automatic Authorization of Frisks in Terry Stops for Suspicion of Firearms Possession (Autorización automática de cacheos en paradas en Terry por sospecha de posesión de armas de fuego)*, 43 S. Ill. U.L.J. 1, 14 (2018) (explica que el disparo accidental puede ser resultado de la pérdida del equilibrio, “una interrupción o perturbación imprevista” o “una reacción simpática no intencional”), bit.ly/4gMX6dK.

⁸⁵ Compl. ¶¶ 10, 81, *Carrasco v. Joliet*, N.º 23-cv-15572 (ND Ill. 1 de noviembre de 2023), ECF N.º 1.

oficiales sobre cuándo, como cuestión práctica, pueden sacar o exhibir sus armas de fuego, y no aborda en absoluto el acto de apuntar con un arma de fuego.

El reglamento del JPD también es deficiente con respecto a la documentación de incidentes en los que se apunta con armas de fuego. En lugar de seguir el procedimiento para informar la mayoría de los usos de la fuerza (es decir, presentar un informe escrito en el que se expliquen las circunstancias y la justificación del uso de la fuerza), los oficiales que apuntan armas a las personas solo deben notificar a la central y declarar “a cuántas personas apuntaron directamente su arma de fuego”.⁸⁶ Como resultado, el apuntar con una pistola puede escapar a los procesos habituales de documentación, revisión supervisora y panel de revisión de la fuerza. Este tratamiento excepcional en el reglamento del JPD crea la falsa impresión de que apuntar con un arma de fuego no es un evento significativo y que no necesita justificarse bajo las circunstancias. También inhibe la capacidad del departamento de evaluar si los oficiales están cumpliendo la ley.

Si bien no encontramos por separado que el JPD tenga un patrón de apuntamiento ilegal con armas (debido en parte a que el JPD no exige informes escritos de estos incidentes), sí identificamos casos en los que los oficiales apuntaron con armas de una manera que intensificó el enfrentamiento y creó un peligro innecesario. En estos casos, el JPD tampoco tomó las medidas adecuadas para abordar la conducta problemática. Estos incidentes subrayan la importancia de desarrollar reglamentos detallados en las que se identifique cómo, cuándo y por qué se permite a los oficiales apuntar con armas de fuego, así como mejorar los procedimientos para denunciar casos de apuntamiento con armas para facilitar una supervisión significativa.

En un incidente de 2023, los oficiales detuvieron un automóvil por no usar la señal de giro. Los oficiales sospecharon que el conductor, de raza negra, había sido objeto de una llamada anterior por violencia doméstica en la que supuestamente poseía una pistola. Durante su conversación inicial, los oficiales no tenían sus armas desfundadas y el conductor no actuó de manera amenazante; tenía las manos levantadas en un lugar visible, no habló ni actuó de manera agresiva y no metía la mano dentro del vehículo como si estuviera buscando algo. Pero, cuando el conductor se negó reiteradas veces a identificarse, parece ser que el oficial se impacientó y agravó el enfrentamiento sacando su arma de forma repentina; la apuntó al conductor antes de sacarlo del auto y tirarlo por la fuerza al suelo. Aunque el oficial tenía motivos para creer que el conductor podría haber estado en posesión de un arma de fuego (al final, resultó estar desarmado), no era sensato efectuar una incautación con una amenaza de fuerza letal contra un sujeto que solo se negaba de forma pasiva a cumplir las órdenes. En estas circunstancias, apuntar con un arma era innecesario y creaba riesgos injustificados. A pesar de estos errores tácticos, la cadena de revisión supervisora y el panel de revisión de la fuerza aprobaron el uso de la fuerza por parte de los oficiales.

La unidad de Asuntos Internos del JPD tampoco investigó este incidente como corresponde. El investigador no inició una investigación formal sobre la denuncia del conductor ni entrevistó al conductor ni al oficial. En lugar de ello, realizó una investigación informal, revisó

⁸⁶ Por el contrario, el formulario de informe de uso de la fuerza del JPD tiene un lugar para documentar si se mostró una pistola táser y no se usó. Además, el reglamento del JPD prohíbe sacar o mostrar una pistola táser a menos que “las circunstancias generen la certeza razonable de que es necesario utilizarla”. Como mínimo, el reglamento y el entrenamiento del JPD deberían incluir requisitos similares para apuntar con armas.

videos e informes existentes, y exoneró al oficial sin realizar un análisis exhaustivo o adecuado del caso. La conclusión del investigador de que “la manera en que el oficial sacó el arma de fuego parecía ser sensata en función de los *hechos* y las circunstancias” es vaga, concluyente y se basa en pruebas insuficientes. Por ejemplo, parece que el investigador aceptó la declaración del oficial de que “temía que lo pudieran golpear”. Esto se contradice con las imágenes de video, en las que se mostraba al conductor resistiéndose de manera pasiva. Además, en el informe, se confundió de manera errónea la decisión de *sacar* un arma de fuego con la decisión de *apuntar* el arma al conductor directamente. El investigador tampoco tuvo en cuenta el papel central del oficial en la intensificación del incidente, y escribió que “el encuentro (...) se intensificó cuando [el conductor] se negó a identificarse”. Estas deficiencias subrayan la necesidad de contar con reglamentos detallados que regulen el uso de armas de fuego para garantizar que existan normas significativas que rijan la revisión administrativa y supervisora de tales incidentes.

Los problemas con el sistema de rendición de cuentas del JPD también socavan la revisión de los incidentes en los que se apunta con armas. Por ejemplo, el JPD no hizo una investigación suficiente sobre las acusaciones de que los oficiales apuntaron armas innecesariamente a un niño negro de 12 años. En 2018, los agentes ejecutaron una orden de allanamiento en una casa para buscar “ganancias de un caso de fraude con tarjetas de crédito”. Alrededor de una docena de oficiales entraron a la casa con armas en la mano. En ese momento, las únicas personas que estaban en casa eran una mujer y su nieto de 12 años. La madre del niño presentó una denuncia en la que alegaba que varios oficiales apuntaron sus armas directamente al niño mientras bajaba las escaleras con el torso desnudo. Pero, la investigación del Departamento de Asuntos Internos no fue exhaustiva ni objetiva. El investigador no entrevistó a ninguno de los oficiales que habrían apuntado sus armas, sino que se basó en una entrevista con un supervisor que afirmó que los oficiales sostenían sus armas “a baja altura” (es decir, en un ángulo de 45 grados hacia el suelo). El investigador aceptó este relato sin realizar ninguna entrevista a los oficiales acusados y desacreditó (sin explicación) las declaraciones detalladas tanto del niño como de su abuela. Como resultado, Asuntos Internos concluyó que las acusaciones eran “infundadas”.

4. El JPD usa fuerza ilegal contra adolescentes

El JPD también utiliza fuerza irrazonable y tácticas innecesariamente agresivas contra los adolescentes. “Las investigaciones sobre el desarrollo cerebral, cognitivo y psicosocial de los adolescentes” muestran que “los adolescentes son, en esencia, diferentes de los adultos en formas que justifican su tratamiento diferenciado en el sistema de justicia”.⁸⁷ Los tribunales reconocen que estas diferencias de desarrollo y comportamiento afectan el modo en que se trata a los jóvenes, y que la edad puede ser relevante para determinar si el uso de la fuerza es razonable.⁸⁸ Las

⁸⁷ IACP, Departamento de Justicia de los EE. UU., Oficina de Justicia Juvenil y Prevención de la Delincuencia, *The Effects of Adolescent Development on Policing* (Los efectos del desarrollo adolescente en la actuación policial), 2 (11 de agosto de 2018), [bit.ly/3B9xOG2](https://www.icaap.org/3B9xOG2) (se cita a Steinberg, Laurence, *Adolescent Development and Juvenile Justice [Desarrollo adolescente y justicia juvenil]*, *Annual Review of Clinical Psychology* 5 [2009], 459–85).

⁸⁸ Consulte, por ejemplo, *J.D.B. v. North Carolina*, 564 U.S. 261, 262 (2011) (afirma que los niños “no se pueden ver como adultos en miniatura”); *Miller v. Alabama*, 567 U.S. 460, 471 (2012) (se observa que la inmadurez de los jóvenes conduce a (1) “imprudencia, impulsividad y toma de riesgos imprudente”; (2) vulnerabilidad a “influencias negativas”, con “control limitado sobre su propio entorno”; y (3) carácter menos “bien formado”); *Graham*, 490 U.S., 396 (la prueba de razonabilidad “requiere una cuidadosa

interacciones de la policía con los jóvenes deben ser apropiadas para el desarrollo y tener en cuenta el trauma.⁸⁹

El reglamento de “delincuentes juveniles” del JPD ordena a los oficiales “utilizar la alternativa menos contundente” con los jóvenes menores de 18 años, lo que puede implicar una “resolución informal, como una advertencia verbal o notificación a los padres”, citaciones por infracciones de vehículos o multas de cumplimiento, y formularios de contacto juvenil. Sin embargo, los reglamentos del uso de la fuerza del JPD y los entrenamientos de atenuación no contienen orientación específica con respecto a cómo actuar ante menores. Un oficial expresó su preocupación por la falta general de entrenamiento y sensibilidad que tienen los oficiales de patrulla cuando tratan con jóvenes. La falta de orientación y entrenamiento específicas para los jóvenes fue evidente en los archivos policiales que revisamos y en las experiencias que compartieron los miembros de la comunidad.

Entre 2017 y 2023, el 14.4 % de los usos de la fuerza del JPD fueron contra personas de 18 años o menos. En los incidentes de uso ilegal de la fuerza contra adolescentes que analizamos, los agentes del JPD no solían ajustar sus respuestas para reflejar el contexto único de estas interacciones.⁹⁰

En un incidente de 2020, los agentes intentaron detener un vehículo cuya descripción estaba vinculada a un robo a mano armada en curso. El conductor se detuvo después de una persecución a 15 millas por hora que duró siete cuadras. Los oficiales pidieron al conductor adolescente negro que saliera del auto. En un principio, este se negó y afirmó que no saldría porque los oficiales tenían sus armas desenfundadas. Al final, el adolescente salió, pero se negó a levantar las manos para poder grabar el incidente con su teléfono. El adolescente finalmente obedeció y se disculpó. Mientras tenía las manos en alto, los agentes le rociaron gas pimienta, lo empujaron contra el auto y lo tiraron al suelo. Un oficial puso su rodilla sobre la espalda del adolescente mientras otros oficiales le apuntaban con armas. En el momento en que los oficiales utilizaron la fuerza, el adolescente se mostró obediente y se disculpó. Ni los supervisores ni el panel de revisión de la fuerza plantearon ninguna preocupación.

5. Los oficiales del JPD no intervienen para evitar el uso excesivo de la fuerza

Según la Constitución de los Estados Unidos, la ley estatal y el reglamento del JPD, los policías tienen el deber de intervenir para evitar que otros policías violen los derechos constitucionales de los miembros de la comunidad. Este deber se aplica en el contexto de la fuerza siempre que un oficial esté presente y (1) tenga motivos para saber que se está utilizando una fuerza excesiva y (2) tenga una oportunidad realista de evitar que se produzca el daño.⁹¹ Una

atención a los hechos y circunstancias de cada caso particular”); *McDonald*, 966 F.2d, 294–95 (1992) (se tiene en cuenta la corta edad de la persona).

⁸⁹ Consulte, por ejemplo, *Strategies for Youth, 12 Model Law Enforcement Policies for Youth Interaction (12 reglamentos modelo de aplicación de la ley para la interacción con los jóvenes)*, bit.ly/4fca4Az.

⁹⁰ Por ejemplo, véase el uso de un golpe a la cabeza por parte del JPD contra un joven de 16 años descrito en la página 31.

⁹¹ *Yang v. Hardin*, 37 F.3d 282, 285 (7th Cir. 1994) (citas omitidas); consulte también 7th Cir. Pattern Jury Instructions (Instrucciones tipo para el jurado), 7.22 (falta de intervención de un oficial transeúnte) (rev. 2020), bit.ly/3XBo5QL.

“oportunidad realista” significa una “oportunidad de advertir al oficial que usa fuerza excesiva para que se detenga”.⁹² Cada oficial tiene el deber independiente de actuar, sin importar su rango o el número de otros oficiales presentes.⁹³

Durante toda nuestra investigación, los agentes tuvieron el deber legal de intervenir.⁹⁴ En 2021, Illinois adoptó este deber constitucional preexistente en la ley estatal y agregó un requisito de informe: los oficiales deben informar un resumen de las acciones de intervención tomadas en el plazo de los cinco días posteriores al incidente.⁹⁵ La ley estatal también prohíbe las represalias o las medidas disciplinarias contra un oficial por intervenir.⁹⁶ Desde 2022, Junta de Normas de Entrenamiento para el Cumplimiento de la Ley de Illinois también ha tenido autoridad discrecional para descertificar a un policía si descubre que el oficial no intervino cuando fue necesario.⁹⁷

En mayo de 2022, el JPD actualizó su reglamento de uso de la fuerza para exigir que los miembros notifiquen a un supervisor en el plazo de los cinco días si otro oficial recurre a una fuerza irrazonable o si el miembro “se da cuenta de cualquier violación del reglamento departamental, la ley estatal/provincial o federal, o la ordenanza local”. Es encomiable que los requisitos de intervención del JPD se apliquen a las violaciones tanto de la ley como del reglamento del departamento.

Si bien en el reglamento del JPD sobre el deber de intervenir se incorporan obligaciones legales y las mejores prácticas, las pruebas que revisamos plantean preocupaciones significativas sobre el cumplimiento de este deber por parte de los oficiales y sobre el hecho de que los supervisores permitan que este incumplimiento persista. El equipo de investigación identificó numerosos usos irrazonables de la fuerza, pero casi no hubo casos en los que algún oficial interviniera. Por ejemplo:

- Varios oficiales observaron a un oficial usar una fuerza desproporcionada contra un hombre negro desarmado que se negó a salir de su auto. Nadie intervino cuando el oficial golpeó la cabeza del hombre contra el chasis del auto y luego le disparó con una pistola táser, gritando “¡SÍ!” antes de darle una segunda descarga. En lugar de eso, un oficial que estaba presente le preguntó “¿Cómo te sentiste?”⁹⁸
- Varios oficiales no intervinieron cuando un oficial le dio una descarga eléctrica injustificada a un hombre negro que se negó a salir de su auto, a pesar de que el hombre

⁹² *Miller v. Gonzalez*, 761 F.3d, 826 (citas omitidas).

⁹³ *Yang*, 37 F.3d, 285; consulte también 720 ILCS 5/7-16(a) (“Un agente de la ley (...) tendrá el deber afirmativo de intervenir (...) sin tener en cuenta la cadena de mando.”).

⁹⁴ Si bien la ley de Illinois y el reglamento del JPD se actualizaron durante nuestra investigación para incluir explícitamente este deber, el requisito ha existido de forma independiente durante décadas según la Constitución de los EE. UU. En 1972, el Tribunal de Apelaciones del Séptimo Circuito sostuvo que “está claro que quien recibe la insignia de autoridad de un policía no puede ignorar el deber que le impone su cargo ni dejar de detener a otros oficiales que castigan de forma arbitraria a un tercero en su presencia o de otra manera bajo su conocimiento”. *Byrd v. Brishke*, 466 F.2d 6, 11 (7th Cir. 1972).

⁹⁵ 720 ILCS 5/7-16(b).

⁹⁶ 720 ILCS 5/7-16(c).

⁹⁷ 50 ILCS 705/6.3(b) (se enumeran las conductas de descertificación discrecional).

⁹⁸ Para una descripción más detallada de este incidente, consulte las páginas 44–45.

había obedecido las órdenes de abrir las ventanas, apagar el motor del auto, dejar las llaves afuera de este y mantener las manos fuera de la ventanilla.⁹⁹

Ni los supervisores revisores ni el panel de revisión de la fuerza identificaron ningún problema en estos incidentes. El deber de intervenir se basa en la capacidad de los oficiales de reconocer cuándo el uso de la fuerza parece irrazonable. Sin embargo, como se analiza en otras partes de este informe, los oficiales tienen pocos motivos para creer que sus supervisores considerarán que cualquier uso de la fuerza es irrazonable o contrario al reglamento.¹⁰⁰

Entre 2017 y 2022, solo uno de los más de dos docenas de casos de Asuntos Internos relacionados con una denuncia de uso de la fuerza dio lugar a una investigación sobre una infracción del deber de intervención. Tras una investigación de un incidente ocurrido en 2018 en el que un oficial levantó a un hombre por las esposas y lo tiró hacia atrás por varios escalones sin justificación,¹⁰¹ Asuntos Internos abrió una investigación contra dos oficiales y un sargento que presenciaron los hechos, pero no intervinieron ni denunciaron la fuerza. Los dos oficiales afirmaron que no vieron las acciones del tercer oficial, a pesar de que en el video se muestra a los tres oficiales parados uno al lado del otro cuando se produjo el uso de la fuerza. Desde el otro lado del estacionamiento, el sargento pudo escuchar los gritos del arrestado e informar lo ocurrido. Aunque Asuntos Internos consideró que el sargento debería haber intervenido, el JPD tomó la palabra de los dos oficiales y no sostuvo las quejas en su contra, a pesar del video en el que se refutaban sus declaraciones. Ningún otro incidente durante el período de cinco años dio lugar a una investigación (por parte de un supervisor revisor, del panel de revisión de la fuerza o de Asuntos Internos) sobre la falta de intervención.

La falta de supervisión y disciplina significativas por parte del JPD ante el uso irrazonable de la fuerza y su falta de intervención envían un mensaje poderoso. Un oficial afirmó que “nadie tiene miedo (...) porque como máximo solo son unos días de suspensión”. Por el contrario, los oficiales *temen* represalias por intervenir o informar sobre otros oficiales. Este temor, aunque no fue unánime, se planteó en repetidas ocasiones. Un oficial compartió que fue testigo de uso excesivo de la fuerza y que ha habido momentos en los que sintió que debía decir algo, pero no lo hizo debido a un “código no escrito” de permanecer en silencio.¹⁰² Otro oficial confesó “¿Qué pasa si veo a otro oficial actuando de manera poco profesional y lo llamo a un lado, y luego me regañan? ¿Qué pasa si veo a un sargento haciendo algo? ¿Me despedirán? Hay que sopesar esas opciones”.

⁹⁹ Para una descripción más detallada de este incidente, consulte la página 25.

¹⁰⁰ Para un análisis detallado de los problemas con el sistema de rendición de cuentas del JPD, consulte la Sección VII. Para un análisis detallado de las deficiencias en la revisión supervisora del uso de la fuerza por parte del JPD, consulte la Sección III.E.1.a.

¹⁰¹ Este es el único incidente que el JPD identificó como un hallazgo sostenido de fuerza excesiva durante nuestro período de revisión; sin embargo, cabe destacar que Asuntos Internos caracterizó la conducta como “conducta impropia” y no fuerza excesiva. Consulte la Sección VII (Responsabilidad/Rendición de cuentas) para obtener un análisis de la tendencia de Asuntos Internos a caracterizar de manera errónea las acusaciones de manera tal que se minimice la gravedad de la presunta mala conducta.

¹⁰² Consulte la Sección III.D.5 y III.C.2.b para acceder a un análisis de la reticencia de los oficiales del JPD a denunciar la mala conducta.

E. Factores que contribuyen al patrón de uso ilegal de la fuerza en el JPD

El patrón de usos ilegales de la fuerza por parte del JPD se puede rastrear hasta los reglamentos y el entrenamiento del departamento, su incapacidad para supervisar, revisar o responsabilizar de manera significativa a los oficiales y una cultura que desalienta a los oficiales a intervenir o denunciar comportamientos que puedan violar los reglamentos o la ley. El JPD debe proporcionar a los oficiales reglamento, entrenamiento y supervisión para permitirles hacer su trabajo de manera legal, segura e imparcial que proteja al público y genere confianza.

1. Los sistemas inadecuados de supervisión, revisión de la fuerza y rendición de cuentas del JPD permiten patrones de uso de la fuerza ilegal y problemático

El patrón de uso irrazonable de la fuerza por parte del JPD se ve facilitado, alentado o tolerado tácitamente por vacíos en los sistemas de supervisión y revisión de la fuerza del JPD. En el papel, el reglamento del JPD requiere varios niveles de revisión de la fuerza: un supervisor, el comandante de guardia, un subjefe y un panel de revisión de fuerza letal o no letal supervisan la mayor parte del uso de la fuerza. En la práctica, la revisión significativa es ficticia. En todas las etapas, los revisores tienden a centrarse en lo que se puede justificar (de manera plausible o no) en lugar de en si la fuerza fue razonable.¹⁰³

Constantemente, el JPD no identifica ni corrige el uso irrazonable de la fuerza. Entre 2018 y 2022, los supervisores encontraron que más del 99 % de la fuerza que revisaron estaba justificada. Y en cada uno de los resúmenes anuales de uso de la fuerza del JPD de estos años se afirma que “TODOS los incidentes siguen encontrándose dentro del entrenamiento”. La revisión inadecuada e ineficaz del JPD puede atribuirse, en parte, a:

- deficiencias en el reglamento del JPD;
- investigaciones de supervisión deficientes de incidentes de uso de la fuerza;
- la falta de conciliación de las incongruencias en los informes y las pruebas de video contradictorias;
- la falta de atención a las violaciones del reglamento y a las preocupaciones tácticas;
- mantenimiento de registros inadecuado.

La cadena de revisión del JPD también pierde oportunidades valiosas para mejorar los reglamentos, las tácticas y los entrenamientos. Estas deficiencias tienen graves consecuencias. No identificar y abordar el uso excesivo de la fuerza y otras conductas problemáticas equivale a una aprobación tácita y permite que continúen.

¹⁰³ Durante nuestra investigación, escuchamos informes de que los supervisores y miembros del panel de revisión de fuerza habían ordenado a los oficiales que revisaran sus informes de fuerza para justificar lo que de otra manera se consideraría fuerza ilegal. En concreto, hemos oído que se había ordenado a los agentes que declararan que temían por su seguridad o que creían que la persona tenía un arma. No hacemos ninguna constatación al respecto, pero aunque esto no sea cierto, es notable que algunos oficiales creen que esto ocurre.

a. La revisión supervisora del JPD es inadecuada y rara vez considera que el uso de la fuerza es irrazonable

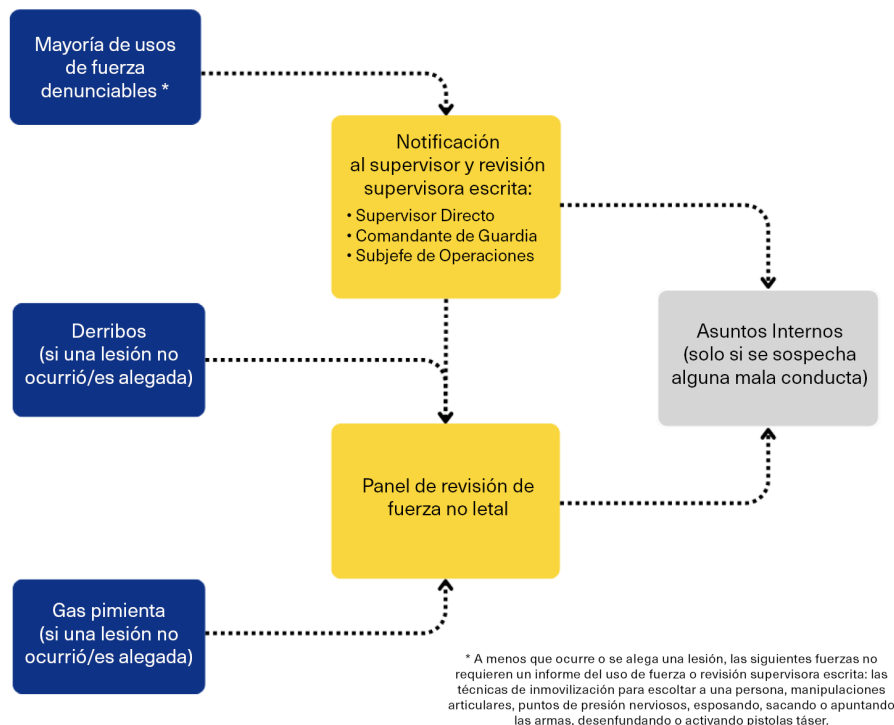
El reglamento del JPD requiere que los oficiales notifiquen a un supervisor la mayoría de los usos de la fuerza denunciados.¹⁰⁴ Los supervisores realizan una investigación preliminar en la escena, documentan todas sus acciones investigativas en una investigación del supervisor escrita y evalúan si la fuerza fue objetivamente razonable.¹⁰⁵ Si un supervisor considera que el uso de la fuerza fue irrazonable o constituye una posible mala conducta, debe presentar una denuncia ante Asuntos Internos. El personal de supervisión y comando del JPD compartió que, si un supervisor identifica una preocupación menor en su revisión, podría tomar medidas correctivas inmediatas hablando con el oficial.

El comandante de guardia y el subjefe de operaciones examinan todos los casos de uso de la fuerza notificables que requieren un examen de supervisión. Tanto el comandante de guardia como el subjefe de operaciones revisan todos los informes de fuerza y las investigaciones de los supervisores. El reglamento del JPD requiere que evalúen si la fuerza fue objetivamente razonable; si los reglamentos, tácticas, entrenamiento y equipamiento del JPD fueron efectivos; y si el coordinador de entrenamiento del JPD debe ser notificado de cualquier inquietud.¹⁰⁶ Deben documentar cualquier inquietud en un memorando dirigido al subjefe de Administración, quien supervisa Asuntos Internos. A pesar de estas capas, rara vez se produce una revisión significativa.

¹⁰⁴ Si un oficial realiza un derribo o usa gas pimienta y no se alega ninguna lesión, *no* es necesario notificar al supervisor. Esto es preocupante, dadas las ejecuciones ilegales y el uso de gas pimienta que hemos identificado. Estas preocupaciones con respecto al reglamentos e abordan con más detalle en la Sección III. D.3.a.

¹⁰⁵ Consulte la página 17 para una discusión más detallada del significado del término “objetivamente razonable”.

¹⁰⁶ Según el personal de mando, el subjefe de Operaciones revisa para completar y entender lo que ocurrió; rara vez toma medidas afirmativas debido a la revisión posterior por parte del panel de revisión de fuerza.



La revisión supervisoría del JPD es inadecuada en todos los niveles. Durante nuestro período de revisión, los supervisores de primera línea rara vez plantearon inquietudes sobre el uso excesivo de la fuerza. Solo en dos de los numerosos casos de uso ilegítimo de la fuerza detectados por el equipo de investigación un supervisor señaló un posible motivo de preocupación. A continuación, se describen estos dos incidentes:

- En el incidente de 2018 descrito en la página 39 en el que los agentes levantaron a un hombre por las esposas, el supervisor dijo: “En este momento, no puedo determinar si las acciones [de los oficiales] están justificadas”. El panel de revisión de la fuerza remitió el incidente a Asuntos Internos.
- En el incidente de 2019 descrito en la página 33 en el que un oficial derribó a una mujer, en un primer momento, el supervisor había aprobado el uso de la fuerza. Después de que los videos del incidente estuvieron disponibles, el comandante de guardia remitió el incidente al supervisor, quien luego concluyó que la fuerza fue “innecesaria y excesiva con base en lo que [él] observó en el video”. El supervisor presentó entonces una denuncia ante Asuntos Internos.

Más allá del incidente de 2019 mencionado anteriormente, no vimos pruebas de que un comandante de guardia o el subjefe de operaciones identificaran algún problema de uso excesivo de la fuerza o remitieran el uso de la fuerza a Asuntos Internos para cualquier de los casos de fuerza irrazonable que analizamos.

Las investigaciones preliminares deficientes sobre el uso de la fuerza por parte de los supervisores contribuyen al fracaso de la supervisión. Muchas de las investigaciones de

supervisores que revisamos reflejan investigaciones superficiales, que toman al pie de la letra la versión de los hechos presentada por los oficiales. También observamos algunos que no se documentaban los esfuerzos realizados para recopilar pruebas fundamentales (como declaraciones de testigos, videos o fotografías), ni si se revisaban las pruebas disponibles (como informes de pistolas táser que verifican el número de veces que se utilizó una pistola de ese tipo o videos de pistolas táser, cámaras corporales o cámaras de patrullas).¹⁰⁷ Por ejemplo, en un incidente de 2019, un supervisor informó que había varias cámaras de seguridad que podrían haber captado la fuerza de los oficiales, pero no pudo acceder a ellas porque el negocio estaba cerrado en ese momento. No hay ninguna indicación de que haya realizado esfuerzos adicionales para obtener el video (y los videos no están en el sistema de gestión de pruebas del JPD). El supervisor tampoco reconoció la existencia de un video de una pistola táser en el que se mostraban fragmentos del uso de la fuerza.¹⁰⁸

El hecho de que los supervisores no documenten los esfuerzos para recopilar y revisar las pruebas es de especial preocupación porque identificamos incidentes en los que en el video se contradecía la versión de los hechos de los oficiales. Analizamos algunos de estos temas en otras secciones y observamos aquí que los supervisores sistemáticamente no lograron conciliar (y a menudo ni siquiera reconocieron) las pruebas de video conflictivas. Estos y otros ejemplos sugieren que los supervisores por lo general no revisan las pruebas materiales,¹⁰⁹ no reconocen la fuerza ilegal o problemática cuando la ven, o ignoran su contenido.

También identificamos incongruencias no conciliadas en los informes de los oficiales. En algunos casos, los informes eran incongruentes o contradictorios internamente con los informes de otros oficiales sobre hechos clave, como el número de personas que se resistieron, el número de oficiales presentes, el tipo de resistencia que enfrentaron los oficiales o el tipo de fuerza utilizada. En otros casos, la investigación del supervisor entró en conflicto con los informes de los oficiales en aspectos materiales (como el tipo, la gravedad y el motivo por el cual se utilizó la fuerza) o no revisó todos los casos de uso de la fuerza. Por ejemplo, en un enfrentamiento de 2020 en el que un oficial le disparó a un hombre con una pistola táser y un segundo oficial le dio un puñetazo en la cara,¹¹⁰ el supervisor solo abordó la conveniencia del uso de la pistola táser. Aunque tanto en el informe de fuerza de los oficiales como en el informe del caso se indicó que el hombre golpeó al hombre en la cara, el supervisor no mencionó, y mucho menos revisó, la fuerza. Cuando le pedimos a un grupo de tenientes que revisara los informes asociados a este incidente, ninguno mencionó

¹⁰⁷ El reglamento del JPD requiere que los oficiales con cámaras en las patrullas carguen sus videos al sistema de gestión de pruebas del JPD “tan pronto como sea posible”, pero no más tarde del inicio del siguiente turno del oficial. Desde fines de 2021, cuando el JPD adoptó por primera vez un reglamento de cámaras corporales, exigió que los oficiales carguen los videos de sus cámaras corporales al final del turno. El JPD reforzó este requisito en un entrenamiento reciente. Antes de 2022, cuando el JPD comenzó a usar pistolas táser sin cámaras, los oficiales tenían que entregar sus pistolas a un técnico de pruebas que tenía que extraer manualmente el video y subirlo.

¹⁰⁸ El video de la pistola táser no se cargaba en el sistema de pruebas del JPD hasta dos meses después de ocurrido el incidente.

¹⁰⁹ En los grupos focales, los sargentos del JPD dijeron que son responsables de revisar todos los videos corporales y del tablero de instrumentos antes de completar las investigaciones del supervisor. No está claro si esto sucede sistemáticamente en la práctica.

¹¹⁰ Consulte las páginas 56–57 para una descripción más detallada de este incidente.

que no se había revisado el golpe. Esto no pretende dar una mala imagen del supervisor que llevó a cabo la revisión subyacente ni de los tenientes. Más bien, indica una deficiencia en el entrenamiento de supervisión para revisar el uso de la fuerza, la supervisión o una falla en el reglamento del JPD, en la que no se explicita que los supervisores deban revisar por separado cada uso de la fuerza dentro de un incidente.

Además de las investigaciones preliminares defectuosas, identificamos otros problemas de supervisión. Por ejemplo, encontramos claras violaciones de los reglamentos, en particular las relacionadas con el uso de pistolas táser, que parecen no haber sido controladas. También observamos algunos casos de revisión por pares (cuando el supervisor revisor tenga el mismo rango que la persona que utilizó la fuerza) y de los supervisores involucrados en el incidente subyacente que revisan la fuerza utilizada, ambas prácticas que el reglamento del JPD no prohíbe.

El reglamento del JPD también trata el estándar de “razonabilidad objetiva” como el único punto de referencia para el proceso de revisión supervisora. Por ejemplo, el JPD no requiere que los supervisores evalúen si se podría haber evitado el uso de la fuerza o si el oficial podría haber usado tácticas de atenuación de la situación.¹¹¹ Tampoco exige que los supervisores documenten si abordaron tácticas preocupantes u ofrecieron orientación que podría haber reducido la necesidad o la cantidad de fuerza utilizada. Durante un grupo focal, los sargentos dijeron que, por lo general, abordan las deficiencias tácticas mediante un entrenamiento informal y no documentada, ya que “siempre (...) hay un punto de aprendizaje”. Si bien es bueno que se lleven a cabo estas conversaciones, el hecho de que los supervisores no documenten estas preocupaciones impide que el departamento pueda identificar a los oficiales que utilizan tácticas defectuosas con frecuencia y que pueda detectar deficiencias generalizadas que pueden requerir entrenamiento en todo el departamento.

La revisión supervisora del JPD es un ejercicio de justificación. Los supervisores aprueban el uso de la fuerza ilegal de manera sistemática y consideran que incluso el uso de la fuerza atroz está justificado. La revisión supervisora insuficiente se extiende a toda la cadena de mando. Identificamos un solo caso en el que un comandante de guardia o el subjefe de operaciones había señalado una posible preocupación.¹¹² Los tenientes del JPD que entrevistamos indicaron que nunca habían visto un uso injustificado de la fuerza y que, como máximo, habían enviado informes de fuerza para que se corrigieran con mayor claridad, integridad o precisión.¹¹³ La supervisión superficial por parte del personal de alto rango permite que los patrones problemáticos en el uso de la fuerza continúen sin control. En los dos incidentes siguientes, se ilustran muchas de estas preocupaciones en materia de supervisión.

En un incidente de 2022, los agentes intentaron detener a un hombre negro que dormía en su automóvil en un parque público después del anochecer. El hombre se alejó y la policía lo

¹¹¹ Y, en un entrenamiento reciente sobre el nuevo software de informes sobre el uso de la fuerza del JPD, el capacitador aconsejó a los asistentes que los supervisores “básicamente se aseguran de que su uso de la fuerza sea justificable y aceptable”.

¹¹² Ese incidente se describe en la página 33.

¹¹³ En particular, los tenientes compartieron que creen que los oficiales, en especial los que son más nuevos en el departamento, podrían darse el lujo de usar *más* fuerza en algunos casos y que hay demasiados niveles de revisión para los usos de la fuerza.

persiguió a unas 10 millas por hora durante dos minutos antes de terminar la persecución. Más tarde esa noche, los oficiales lo encontraron durmiendo de nuevo en su auto en el parque. Acorralaron su auto y se acercaron a él con armas en la mano. Cuando el hombre se negó a seguir las órdenes de los oficiales de salir del vehículo, estos rompieron las ventanas del lado del pasajero y del conductor. Mientras intentaban sacarlo del auto, un oficial agarró la cabeza del hombre y, usando el impulso de su peso corporal, golpeó su cabeza contra el marco interior de la puerta varias veces. El mismo oficial procedió a aplicarle una descarga eléctrica al hombre en la espalda. Luego, el hombre salió rodando del auto y cayó al suelo. El oficial le dio una segunda descarga eléctrica mientras gritaba “¡SÍ!”.

Ni el informe sobre el uso de la fuerza del oficial ni la investigación del supervisor reconocen que el oficial golpeó la cabeza del hombre varias veces contra el marco de la puerta. El supervisor consideró justificado la aplicación de ambas descargas. Nadie en la cadena de revisión supervisora identificó ninguna violación de los reglamentos, incluido el uso de una pistola táser contra un hombre en el suelo que no representaba una amenaza física y el vitoreo del oficial durante el uso de la fuerza. No hay documentación en la que se sugiera que identificaron alguna preocupación o remitieron este incidente a Asuntos Internos¹¹⁴, o que proporcionaron a los oficiales alguna orientación sobre consideraciones tácticas, técnicas de atenuación o el deber de intervenir.

En un incidente de 2021, los oficiales disolvieron un altercado físico entre dos hombres. Uno de los hombres era “combativo” y “hostil”, y estaba bajo los efectos de la fenciclidina. Según se informa, el hombre “se puso tenso” y se alejó cuando un oficial intentó esposarlo, lo que provocó que el oficial le diera un rodillazo en la pierna y lo tirara al suelo. Un segundo oficial transportó al hombre a la estación. Al parecer, durante el procesamiento, el hombre esposado se giró hacia el oficial y le gritó obscenidades. El oficial informó que temía que el hombre intentara lastimarlo y por eso lo empujó en el pecho. El hombre cayó de espaldas y se golpeó la nuca contra un banco de metal. Los oficiales llamaron a una ambulancia para abordar la intoxicación por fenciclidina del hombre y examinarlo en busca de lesiones en la cabeza. Se llevó al hombre a un hospital donde le realizaron una tomografía computarizada de la cabeza.

El supervisor solo revisó y aprobó el golpe de rodilla del primer oficial. Si bien la razonabilidad objetiva de esta fuerza es cuestionable, el supervisor ni siquiera reconoció la fuerza del segundo oficial. Es probable que las cámaras del área de registro del JPD hayan captado este uso de la fuerza, pero el supervisor no hizo ningún esfuerzo por obtener las grabaciones. En la investigación del supervisor, se afirma que se envió al hombre al hospital por una lesión en la frente que experimentó durante el primer altercado, lo que contradice el informe del segundo oficial. No está claro por qué el supervisor no revisó el segundo uso de la fuerza, pero el empujón del oficial podría considerarse una presión táctil o un derribo. Para ninguna de estas acciones se requiere una revisión supervisora según el reglamento del JPD si no hubo lesiones o presuntas lesiones. Aunque en la tomografía computarizada no se mostró hinchazón ni sangrado en el cerebro, el supervisor revisor, el comandante de guardia y el subjefe no cumplieron con su obligación de revisar el uso de la fuerza contra una persona inmovilizada que resultó en que se

¹¹⁴ Cuatro meses después, el hombre involucrado en este incidente presentó una denuncia ante Asuntos Internos en la que se alegaba que los agentes usaron fuerza excesiva contra él. Consulte la página 110 para acceder a un debate sobre la investigación de esta denuncia por parte de Asuntos Internos.

golpear la cabeza contra un banco de metal y fuera al hospital para determinar si ese uso de la fuerza le causó sangrado en el cerebro.

b. La supervisión del panel de revisión de fuerza no letal del JPD es inadecuada y rara vez considera que el uso de la fuerza es irrazonable

El panel de revisión de fuerza del JPD lleva a cabo el último paso de revisión de la fuerza no letal denunciado. Según el reglamento, el panel incluye un teniente, el coordinador de entrenamiento, el jefe de campo, un instructor de tácticas defensivas, un instructor de uso de pistolas táser (que también es miembro del sindicato de supervisores) y un miembro del sindicato de oficiales. Como cuestión inicial, incluir representantes sindicales crea un conflicto de intereses porque estos tienen el deber de defender los intereses de sus miembros.¹¹⁵

El panel se reúne dos veces al mes y revisa todos los usos de fuerza no letal denunciados ocurridos desde su última reunión. La revisión del panel incluye evaluar si la fuerza fue objetivamente razonable y se adhirió a el reglamento y a el entrenamiento, y si existen preocupaciones sobre reglamentos, entrenamientos, armas o equipos que deban abordarse. El panel puede devolver el informe de fuerza al supervisor inmediato del oficial para que haga correcciones o investigue en mayor profundidad. El panel también podrá remitir cualquier incidente a Asuntos Internos. Después de su revisión, el reglamento del JPD requiere que el panel presente un informe al jefe en el que se detallen sus hallazgos, los informes que el panel revisó y las acciones recomendadas que se deberían tomar.

De manera similar a la cadena de revisión supervisora, el panel de revisión de la fuerza aprueba la mayoría de los usos de la fuerza sin hacer ningún esfuerzo significativo para evaluar si tal uso estaba justificado o si los oficiales se adhirieron a el reglamento y el entrenamiento. El panel casi nunca hace una recomendación sustancial (como recomendar entrenamiento correctivo o remitir el caso a Asuntos Internos para una investigación). Además, no mantiene registros adecuados, lo que contribuye aún más a su revisión ineficaz.

Durante nuestra investigación, observamos varias reuniones del panel. En algunos casos, sus miembros no revisaron todas las pruebas fotográficas o de video relevantes.¹¹⁶ A menudo, el panel sacaba conclusiones antes de finalizar la revisión del video o del archivo, y narra justificaciones del uso de la fuerza a medida que se reproducía el video. Los miembros del panel rara vez debatieron si la fuerza fue necesaria en primera instancia, si se podría haber usado un nivel menor de fuerza o si se pudieran haber empleado técnicas de atenuación o de intervención en crisis. Observamos tácticas preocupantes y posibles violaciones de reglamentos que el panel no reconoció y mucho menos abordó. Lo más preocupante fue que el panel no identificó ni discutió de manera significativa el uso de fuerza claramente ilegal, incluido el incidente de 2022 analizado en la página 44–45, que implicó el uso de fuerza contra un hombre negro que dormía en su automóvil y el

¹¹⁵ Los reglamentos del JPD también requieren que los miembros del sindicato presten servicios en el panel de revisión de fuerza letal, lo cual se analiza en el título E.1.c a continuación y en la junta de revisión de seguridad, que se analiza en la Sección VII C.2. (Responsabilidad).

¹¹⁶ El panel dijo que rara vez miran fotografías de lesiones, a menos que se informe una “lesión importante”. Por alguna razón, el panel no pudo revisar las fotografías porque estaban bloqueadas en el sistema de gestión de pruebas del JPD.

incidente de 2023 analizado en la página 29, que involucró a un hombre negro que fue atacado con una pistola táser en una gasolinera reiteradas veces.

También analizamos cada recomendación del panel desde 2017 hasta 2022. El panel registró “Ninguna o “Sin recomendación” casi el 85 % de las veces. El JPD no pudo encontrar recomendaciones del panel para aproximadamente el 5 % de los incidentes de uso de la fuerza durante este período.¹¹⁷ El panel hizo una recomendación sustancial (como entrenamiento correctiva, asesoramiento a nivel de supervisión o derivación a Asuntos Internos) o solicitó medidas adicionales de revisión o investigación en solo el 3 % de los incidentes del uso de la fuerza que revisó. La mayoría de las recomendaciones restantes del panel fueron vagas o triviales.¹¹⁸

De los numerosos usos de la fuerza que el equipo de investigación consideró ilegales, el panel hizo una recomendación sustancial solo para aproximante 10 % de estos incidentes. Y de los usos ilegales de la fuerza que describimos en este informe, que representan solo una fracción del total de usos ilegales de la fuerza que identificamos, el panel hizo solo tres recomendaciones sustanciales después de su revisión. El panel remitió solo dos casos a Asuntos Internos: el incidente de 2019 analizado en la página 28, que involucra a un oficial que abofeteó a un hombre en la cara después de que este haya caído al suelo,¹¹⁹ y el incidente de 2018 comentado en la página 39, que involucra a un oficial arrastrando a un arrestado por las esposas.¹²⁰ En el caso de 2019 analizado en la página 32, en el que un oficial empujó a un hombre contra unos escalones de concreto, el panel recomendó que un sargento aconseje al oficial por no usar chaleco y micrófono.

No hay indicios de que el panel haya identificado alguna vez deficiencias en la propia revisión supervisora, incluso cuando hizo una recomendación sustancial, pero el supervisor no planteó preocupaciones. También identificamos varias investigaciones de supervisores faltantes por uso de la fuerza que, según el reglamento del JPD, deberían haber requerido una revisión supervisora. En la mayoría de estos incidentes, el panel no reconoció que la cadena de supervisión debería haber revisado esos usos de la fuerza, pero no lo hizo.

El sistema de mantenimiento de registros del panel también es deficiente por completo. Aunque en el reglamento se exige presentar un informe detallado al jefe por cada uso de la fuerza, esto no sucede en la práctica. El panel solo registra la asistencia, los números de casos revisados y algunas palabras para describir qué recomendación, si la hubo, dio el panel. No mantiene ningún registro de sus deliberaciones, de qué pruebas se consideraron y no tiene documentación de

¹¹⁷ Nuestra oficina informó esto al JPD, pero este no pudo localizar las recomendaciones del panel faltantes para estos 40 usos de la fuerza, la mayoría de los cuales ocurrieron en 2018 y 2019.

¹¹⁸ Algunos ejemplos de las recomendaciones del panel incluyen: “Enviar de vuelta para que sea mecanografiado”, “Archivado”, “Sin informe” e “[informe de uso de la fuerza] enviado de vuelta, pregunta de arresto”.

¹¹⁹ Cabe destacar que un miembro del panel compartió con nosotros que no consideraba que la fuerza fuera excesiva. En lugar de eso, lo describió como un policía “perdiendo la calma”. Un oficial que usa la fuerza porque “perdió la calma”, en lugar de porque estaba justificado, es un ejemplo clásico de uso irrazonable de la fuerza en represalia.

¹²⁰ Posteriormente, el JPD incorporó una instrucción en su entrenamiento del uso de la fuerza de no levantar a las personas por las esposas, lo que ilustra la importancia y el impacto que pueden tener una orientación, una supervisión y un entrenamiento claros.

preocupaciones tácticas o de equipamiento, cambios de reglamentos recomendados o la necesidad de entrenamiento adicional o revisada.¹²¹ La falta de mantenimiento de registros no solo impide la rendición de cuentas, sino que también limita la capacidad del departamento para identificar y abordar patrones de comportamiento preocupante.

Hay algunos indicios de que la revisión del uso de fuerza no letal por parte del JPD ha mejorado en el último año. En el otoño de 2023, el departamento actualizó y automatizó su proceso de revisión e informes del uso de la fuerza. Ahora cada comentario e instrucción de la cadena de revisión supervisora se registra de forma digital en un archivo de ruta. El JPD también compartió pruebas de que el panel está identificando y tratando de remediar violaciones de reglamentos y preocupaciones tácticas con mayor frecuencia, sobre todo las relacionadas con las pistolas táser. Por ejemplo, en 2023, el panel recomendó que un oficial recibiera asesoramiento a nivel de supervisión y entrenamiento correctiva por usar una pistola táser contra una persona que se encontraba sometida. En otro incidente de 2023, el panel recomendó que un oficial recibieron entrenamiento correctiva por intentar usar una pistola táser contra un adolescente de 13 años que huía y era sospechoso de un delito no violento.¹²² Si bien estos avances son alentadores, los reglamentos y prácticas del JPD requieren una revisión significativa para garantizar que el comportamiento ilegal y problemático se aborde de manera rápida y significativa.

c. La supervisión del panel de revisión de fuerza letal del JPD es inadecuada

El reglamento del JPD requiere un proceso de investigación modificado y más exhaustivo sobre el uso de fuerza letal. Requiere que la Fuerza Especial sobre Delitos Graves del condado Will-Grundy realice una investigación criminal sobre la fuerza letal que resulte en muerte o lesiones. Una vez finalizada esa investigación, el panel de revisión de fuerza letal del JPD revisa la fuerza. El panel también revisa las muertes bajo custodia y los disparos de armas de fuego que no resultan en lesiones o muerte. El panel está integrado por los subjeses de administración, investigaciones y operaciones; el coordinador de entrenamiento; el jefe de campo de tiro; un instructor de tácticas defensivas; un representante sindical y un oficial de patrulla. El alcance del panel incluye determinar si la fuerza letal cumplió con la ley y el reglamento, así como la idoneidad del reglamento, las reglas, el entrenamiento y el equipo del departamento. Luego de su revisión, el panel presenta un informe al jefe en el que se detallan los hechos y sus conclusiones.

El panel de revisión de fuerza letal no realiza revisiones significativas y objetivas de la fuerza letal. El panel también realiza poco o ningún análisis crítico del cumplimiento de los reglamentos por parte de los oficiales, las tácticas utilizadas o las preocupaciones de supervisión.

A diferencia del panel de revisión de fuerza no letal, el panel de revisión de fuerza letal se adhiere a el reglamento al proporcionarle al jefe un informe escrito. En el informe, se incluye una breve descripción general de los hechos del incidente; resúmenes de los informes de los oficiales y de cualquier entrevista con testigos o en la oficina (a menudo realizadas por la Fuerza Especial); y las conclusiones del panel. En todos los informes que revisamos, se afirmó que el uso de la fuerza

¹²¹ Los miembros del panel compartieron que, si identifican un problema de entrenamiento en su revisión, el sargento de entrenamiento (que es miembro del panel) podría abordar el tema durante el entrenamiento.

¹²² Este es también uno de los pocos ejemplos que identificamos en los que un supervisor consideró que el uso de fuerza por parte de un oficial era injustificado.

letal era “justificable y estaba dentro de todas las leyes aplicables y los reglamentos y normas del departamento”.¹²³

Los informes de conclusiones concluyen con una sección de “Recomendaciones”, que varía en detalle y contenido. Algunos informes incluyen recomendaciones importantes, como realizar un entrenamiento nominal sobre el uso de cámaras corporales, informar a los oficiales que deben quitar cualquier cargador de alta capacidad de repuesto de sus armas o desarrollar un boletín de entrenamiento sobre las preguntas de seguridad pública que se les hacen a los oficiales después de un disparo del arma. En algunos informes, no se incluye ninguna recomendación. En la mayoría de los informes, en esta sección se resume el video revisado por el panel (si lo hay) y la discusión del panel y, con frecuencia, no se incluye ningún curso de acción recomendado claro.

En los informes, no se evalúan los reglamentos, reglas, entrenamiento y equipos del departamento de manera significativa. Tampoco se suelen mencionar las malas decisiones tácticas de los oficiales, que a veces ponen en riesgo su seguridad. Tampoco se abordan las acciones de los oficiales que pueden haber intensificado el enfrentamiento y finalmente conducido al uso de fuerza letal.

Estas deficiencias no pueden atribuirse únicamente a una mala redacción de informes o a un mal mantenimiento de registros. Nuestras observaciones de las reuniones del panel confirman que no se lleva a cabo una revisión significativa y objetiva del uso de la fuerza letal. En las reuniones que observamos, el panel pasó gran parte de la reunión leyendo los informes de la Fuerza Especial de manera textual, a veces calificando y opinando sobre el informe, y haciendo preguntas concluyentes y sugerentes. La atención sobre la idoneidad de las acciones de los agentes se limitó al momento en que utilizaron la fuerza letal, sin prestar atención a cómo los oficiales podrían haber evitado utilizar la fuerza letal en primer lugar. La frecuencia con la que los miembros del panel elogiaron y felicitaron a los oficiales por sus acciones sugirió que no estaban haciendo una revisión crítica ni minuciosa. Lo más preocupante es que el panel apenas entabló conversación sobre tácticas pobres y peligrosas. Por ejemplo, en su revisión de un tiroteo entre un oficial y una persecución a pie, el panel no abordó el hecho de que un oficial había perseguido a un sospechoso armado por un callejón oscuro, mientras que el compañero del oficial se había quedado con el conductor del vehículo del cual la persona huyó. En estas circunstancias, la decisión de los oficiales de separarse de su compañero fue una táctica peligrosa que ameritaba ser debatida por el panel, así como orientación y entrenamiento adecuados para los oficiales.

Las fallas del panel son particularmente pronunciadas en los tres disparos de armas de fuego ocurridos desde 2017 que no resultaron en lesiones o muertes y, por lo tanto, no fueron investigados por la Fuerza Especial. El panel no revisó en absoluto un tiroteo ocurrido en 2019 en el que no hubo heridos.¹²⁴ Los archivos de ese incidente incluían numerosas incongruencias

¹²³ Aunque en cada informe del panel se incluyó este texto palabra por palabra, en dos informes se analizaron violaciones de reglamentos: una que involucraba una violación del reglamento de cámaras corporales del JPD, que resultó en asesoramiento a nivel de supervisión, y otra que involucraba una posible violación del reglamento de armas y municiones del JPD, que investigó Asuntos Internos.

¹²⁴ Un representante del JPD explicó que el subdirector administrativo en ese momento no creía que fuera necesario que el panel se reuniera porque no había lesiones, a pesar de que en el reglamento del JPD se decía lo contrario. El representante del JPD afirmó además que el panel se reúne ahora de forma habitual.

materiales, una revisión de supervisión por parte de un sargento involucrado en el incidente subyacente y una revisión de supervisión faltante para uno de los usos de la fuerza. En los dos tiroteos restantes, el panel no evaluó de manera significativa las justificaciones de estos y sus conclusiones fueron concluyentes. El panel tampoco abordó los conflictos obvios entre los videos y los informes de los oficiales. Por ejemplo, en nuestra Carta de asistencia técnica de 2023 sobre persecuciones a pie,¹²⁵ observamos que, al revisar un tiroteo de 2022, el panel notó que el oficial involucrado emprendió una persecución a pie de un joven armado con precaución. En la carta, se alegó que el oficial disminuyó la velocidad después de correr, se asomó por la esquina de una casa, vio al joven levantar los brazos hacia él y se puso a cubierto después de disparar. El informe del panel es incongruente con el video del incidente, en el que se muestra al oficial girando en las esquinas a gran velocidad y disparando menos de un segundo después de que el joven aparece parcialmente a la vista con ambas manos en el aire. Fue solo por suerte, no por precisión táctica o precauciones, que este joven no fue asesinado. También observamos incongruencias no abordadas entre el video y los informes de los oficiales de un tiroteo de octubre de 2023 que, afortunadamente, no resultó en lesiones ni muertes.

Es encomiable que, en noviembre de 2023, el JPD revisara su reglamento de fuerza letal para dar autoridad a la Fuerza Especial para realizar una investigación penal de todos los disparos de armas de fuego, independientemente de cualquier lesión o muerte resultante. El JPD debería realizar revisiones adicionales a su reglamento de fuerza letal, como eliminar el requisito de que un representante sindical preste servicio en el panel;¹²⁶ establecer qué miembros del panel tienen derecho a voto; describir los requisitos de entrenamiento para los miembros del panel; y exigir explícitamente que el panel incluya en su revisión análisis de las comunicaciones, los esfuerzos de atenuación, las tácticas y la supervisión, como mínimo. Sin embargo, estas revisiones de reglamentos por sí solas no solucionarán nuestras preocupaciones con respecto a la revisión del uso de la fuerza letal por parte del JPD. También es responsabilidad de los directivos del JPD alentar y apoyar una cultura de revisión objetiva e imparcial del uso de la fuerza.

2. Los reglamentos y el entrenamiento del JPD contribuyen al patrón de uso ilegal de la fuerza del JPD

El JPD tiene tres reglamentos de uso de la fuerza: (1) un reglamento general y abarcadora, (2) un reglamento de fuerza letal y (3) un reglamento de fuerza no letal. Los ha actualizado numerosas veces en los últimos años¹²⁷ para incorporar cambios a las leyes estatales¹²⁸ y reflejar las necesidades cambiantes del departamento. Felicitamos al JPD por mejorar continuamente sus reglamentos. Sin embargo, aún hay deficiencias.

Los reglamentos de fuerza del JPD y el entrenamiento relacionado carecen de claridad y coherencia en varios conceptos y obligaciones clave. En primer lugar, los reglamentos del JPD no

¹²⁵ Esta carta de asistencia técnica se analiza con más detalle en la Sección VIII (Asistencia técnica); consulte también el Apéndice D.

¹²⁶ Como se señala en página 39 más arriba, al exigir que los representantes sindicales presten servicios en los paneles de revisión de la fuerza, el reglamento del JPD crea un conflicto de intereses.

¹²⁷ Entre enero de 2017 y mayo de 2024, los reglamentos de fuerza general y fuerza no letal del JPD se actualizaron cuatro veces, y el reglamento de fuerza letal se actualizó siete veces.

¹²⁸ Por ejemplo, Illinois tiene el deber de proporcionar asistencia médica, 720 ILCS 5/7-15, y el deber de intervenir, 720 ILCS 5/7-16.

enfatan “la invulnerabilidad de toda vida humana” y la “importancia de tratar a todas las personas con dignidad y respeto”.¹²⁹ Este principio fundamental, consagrado en la ley de Illinois,¹³⁰ “debería estar en el centro de todo lo que hace una agencia”.¹³¹ Otras consideraciones, como la proporcionalidad, el uso de la menor cantidad de fuerza necesaria, la atenuación, el deber de prestar ayuda, el deber de intervenir y la seguridad de los oficiales se derivan de este valor común.

En segundo lugar, en los reglamentos no se explica claramente cuándo es apropiado usar la fuerza. La ley exige que toda fuerza sea (1) objetivamente razonable, (2) razonablemente necesario para lograr un propósito legítimo de aplicación de la ley y (3) proporcional a la amenaza basada en la totalidad de las circunstancias.¹³² El JPD no brinda orientación suficiente sobre cuándo se debe considerar “necesaria” la fuerza, y en sus reglamentos no se menciona la proporcionalidad. Tampoco se brinda orientación sobre los factores a tener en cuenta al determinar si la fuerza es objetivamente razonable, necesaria y proporcional (como la gravedad del delito subyacente).

En tercer lugar, en los reglamentos del JPD, no se proporcionan definiciones claras de términos clave. Por ejemplo, en varios puntos se hace referencia a “agresión activa”, “resistencia activa”, “sujeto pasivo”, “resistencia menor” o “resistencia que no es peligrosa”. Se utilizan términos similares, sin definición, en el formulario de informe del uso de la fuerza del JPD.¹³³ La forma en que los oficiales, supervisores e instructores de entrenamiento interpretan estos términos es fundamental para lograr una comprensión coherente en la práctica, la supervisión y el entrenamiento.

En cuarto lugar, los reglamentos del JPD no aplican ni enfatizan conceptos clave de manera coherente. Por ejemplo, solo una de los tres reglamentos menciona la atenuación. El código de ética del JPD ordena prudentemente a los oficiales utilizar la fuerza “solo con la mayor moderación y solo después de que la conversación, la negociación y la persuasión se hayan considerado inapropiadas o ineficaces”. Esta obligación, sin embargo, no está incorporada en ningún reglamento de fuerza. Pero debería estarlo. Otros requisitos que son dado incoherente incluyen el deber de intervenir,¹³⁴ la restricción del uso de la fuerza contra personas inmovilizadas, la prohibición del uso de la fuerza en represalia, el énfasis en la importancia de las advertencias verbales y el deber de brindar asistencia médica. Por ejemplo, en el reglamento de fuerza no letal

¹²⁹ Police Exec. Research Forum, Guiding Principles on Use of Force (Principios rectores sobre el uso de la fuerza) 34 (2016), bit.ly/3TuBbOp.

¹³⁰ 720 ILCS. 5/7-5(c).

¹³¹ Police Exec. Research Forum, 129 arriba, bit.ly/3TuBbOp.

¹³² Consulte, por ejemplo, *Graham*, 490 U.S., 396–97 (la fuerza debe ser objetivamente razonable); *Phillips*, 678 F.3d, 519 (la fuerza debe ser razonablemente necesaria para lograr el propósito legítimo de aplicación de la ley); *Cyrus*, 624 F.3d, 863 (“la fuerza solo es razonable cuando se ejerce en proporción a la amenaza planteada”).

¹³³ En el formulario, se clasifica la acción del sujeto como “intimidación psicológica”, “incumplimiento verbal”, “resistencia pasiva”, “resistencia activa”, “resistencia defensiva” o “agresión activa”.

¹³⁴ El deber de intervenir está en el reglamento general de fuerza del JPD, pero no en los reglamentos de fuerza letal y no letal.

del JPD se establece que no se debe utilizar gas pimienta “cuando el delincuente ha sido esposado o sometido de alguna otra manera”, pero esta obligación debería aplicarse a todo tipo de fuerza.¹³⁵

Por último, en los reglamentos del JPD no se establece que los oficiales tengan el deber permanente de reevaluar la fuerza después de cada uso.¹³⁶ El “hecho de que un uso inicial de la fuerza pueda haber estado justificado no significa que todos los usos posteriores de esa fuerza estuvieran igualmente justificados”.¹³⁷ Esta reevaluación continua basada en circunstancias cambiantes es requerida por ley, y comprender este principio es vital para un entrenamiento , supervisión y rendición de cuentas efectivas.

Concluimos señalando que las comunicaciones con los coordinadores de entrenamiento del JPD, los miembros del panel de revisión de fuerza, el gerente de acreditación de reglamentos y el personal de mando han demostrado un deseo genuino de mejorar los reglamentos del JPD. Un supervisor del panel de revisión de la fuerza nos expresó su preocupación de que reglamentos detallados “más restrictivas” podrían aumentar el riesgo de demandas. Sin embargo, una “reglamento sólido sobre el cumplimiento del uso de la fuerza con el entrenamiento, la supervisión y la disciplina de los oficiales” puede permitir a los departamentos “aplicar mejor los controles internos y desactivar más fácilmente los cargos que pueden empañar la credibilidad de los oficiales y la agencia dentro de la comunidad”¹³⁸ y mitigar o disminuir los riesgos de litigio actuales del JPD.

Tenemos motivos razonables para creer que el JPD sigue un patrón o práctica de uso de la fuerza irrazonable que ha continuado sin control a lo largo de los años. Si bien el JPD cuenta con varios niveles de revisión supervisora, han sido ineficaces. Si bien identificamos numerosos usos irrazonables de la fuerza entre 2017 y 2022, el JPD rara vez encontró que esos usos de la fuerza fueran excesivos. Cada año hasta 2023, el análisis anual sobre el uso de la fuerza del JPD concluye que “TODOS los incidentes continúan estando dentro del reglamento”. Un sistema que valida el uso ilegal de la fuerza es un sistema roto. Aunque el JPD ha realizado recientemente algunas mejoras en sus procedimientos de informe y revisión del uso de la fuerza, si los supervisores y el personal de mando del JPD continúan permitiendo los usos irrazonables de la fuerza, el patrón continuará.

¹³⁵ *Consulte, por ejemplo*, Balt. Police Dep’t, Use of Force Policy, Reglamento sobre uso de la fuerza, 7 bit.ly/4hDvBDz.

¹³⁶ *Cyrus*, 624 F.3d, 863.

¹³⁷ *Abbott*, 705 F.3d, 729.

¹³⁸ IACP, *Reporting Use of Force (Informe sobre el uso de la fuerza)* 8 (marzo de 2017), <https://bit.ly/3zlb7ye>.

IV. LAS PRÁCTICAS DEL JPD SOBRE LA INTERVENCIÓN EN CRISIS AÚN NO SON ADECUADAS PARA PREVENIR EL USO ILEGAL DE LA FUERZA CONTRA PERSONAS CON DISCAPACIDADES DE SALUD CONDUCTUAL

Consideramos que las políticas y prácticas de intervención en crisis del Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD) no son adecuadas, y contribuye al uso excesivo de la fuerza contra personas con discapacidades de salud conductual.¹³⁹

Las investigaciones muestran que, a nivel nacional, entre el 7 % y el 30 % de las llamadas al servicio policial están relacionadas con la salud conductual.¹⁴⁰ El JPD calcula, que al menos el 9 % de sus aproximadamente 80,000 llamadas de servicio anuales involucran a una persona con una discapacidad de salud conductual.¹⁴¹

Recientemente, el departamento ha mostrado su apoyo a un modelo de respuesta conjunta para incidentes que involucran a personas con discapacidades de salud conductual. El JPD han colaborado con el condado de Will y con proveedores de servicios de salud mental. El objetivo es desarrollar respuestas alternativas que vinculen los servicios policiales con otros recursos comunitarios. Y como prescindir cuando se requiere una respuesta policial.

Reformas como estas son esenciales. Una respuesta policial innecesaria o ineficaz a una crisis de salud conductual puede resultar en llamadas repetidas. Incluso, la respuesta puede elevarse en una manera más peligrosa tanto para los oficiales como para la persona que necesita ayuda. La respuesta se puede desarrollar en algo difícil y traumática para los oficiales.¹⁴² Algunas llamadas de servicio pueden resolverse de manera más eficaz y segura si se envían profesionales de salud conductual en lugar de la policía o sumados a esta.¹⁴³ La implementación de un sistema interinstitucional para manejar enfrentamientos que requieren una respuesta de las fuerzas del orden (y para ofrecer una respuesta no policial a las llamadas que no la requieran) ayuda a lograr

¹³⁹ En este informe, el término “discapacidad de salud conductual” incluye a las personas que atraviesan una crisis de salud conductual o mental (y pueden tener una discapacidad de salud conductual coexistente).

¹⁴⁰ Vera Institute of Justice, *911 Analysis: How Civilian Crisis Responders Can Divert Behavioral Health Calls from Police (Análisis del 911: cómo los equipos de respuesta a crisis civiles pueden desviar las llamadas sobre salud conductual de la policía)*, abril de 2022, bit.ly/4eh1Jdp; Richard Hahn, Niskanen Center, Research Roundup: LEDTA and Police Responses to People in Behavioral Crisis (Resumen de investigación: respuestas de la Ley para la Capacitación en Reducción Gradual de la Aplicación de la Ley [LEDTA] y la policía a las personas en crisis conductuales, 8 de noviembre de 2023, bit.ly/3CdRY2l; Ashley Abramson, Asociación Estadounidense de Psicología, *Building Mental Health Into Emergency Responses (Incorporar la salud mental en las respuestas a emergencias)*, 1 de julio de 2021, bit.ly/40we9uP.

¹⁴¹ La cifra puede ser significativamente mayor dándose que las limitaciones en la recopilación de estos datos por parte del JPD durante nuestra investigación. Los oficiales del JPD estimaron de manera informal que entre el 70 % y el 80 % de las llamadas de servicio involucran a personas con “dificultades de salud mental”.

¹⁴² Consulte, por ejemplo, Jackson Beck, Melissa Reuland, Leah Pope, Vera Institute of Justice, *Behavioral Health Crisis Alternatives, Shifting from Police to Community Responses (Alternativas a las crisis de salud conductual, de las respuestas policiales a las comunitarias)*, noviembre de 2020, bit.ly/3NXkHuN.

¹⁴³ Observamos que los operadores del JPD ya envían ambulancias a sitios que involucran crisis de salud mental.

mejores resultados tanto para los quien necesita el servicio igual para la policía que tiene que concentrar sus recursos limitados en otras áreas.

La creación de un sistema no está totalmente dentro del control del JPD, pero un sistema verdaderamente eficaz proporcionaría servicios a personas con discapacidades de salud conductual, quien requiere más que la policía. Sin embargo, el JPD está haciendo lo posible para lograr el tipo de cooperación que se necesita entre las agencias, y lo elogiamos por avanzar en esa dirección.

Aun así, no podemos pasar por el fracaso del JPD en implementar un sistema de Equipo de Intervención de Crisis (Crisis Intervention Team, CIT) más efectivo dentro del departamento que ha llevado al uso de una fuerza desproporcionada contra personas en crisis de salud conductual. Bajo un modelo de CIT, los departamentos de policía ofrecen una respuesta policial especializada a personas con discapacidades de salud conductual, revisan estos enfrentamientos para identificar necesidades y mejorar las prácticas, y coordinan con los proveedores de servicios comunitarios para reducir los enfrentamientos policiales repetidos causados por necesidades de salud mental o conductual.¹⁴⁴ Este modelo eficaz ayuda con incidentes que requieren una respuesta policial igual que protección de la seguridad pública. El JPD ha dirigido a una fracción sustancial de sus oficiales entrenamientos especializada en CIT. Pero el entrenamiento, no distribuye eficazmente a estos oficiales con la técnica para abordar la crisis de salud conductual. En este caso, los oficiales se sometieron a usar fuerzas ilegales contra las personas.

Para evaluar la respuesta del JPD a incidentes que involucran a personas con discapacidades de salud conductual, nuestro equipo analizó las políticas, entrenamientos y materiales relacionados con su respuesta al intervención en crisis, incluidos los del Centro de Comunicaciones del 911, operado y atendido por el JPD.¹⁴⁵ Nuestro equipo observó las interacciones de los oficiales con personas en crisis, entrenamientos sobre políticas e interacciones relacionadas, y las respuestas de los operadores de llamadas al 911 a llamadas que potencialmente involucraban a una persona con una discapacidad de salud conductual. También entrevistamos a sus oficiales, personal del Centro de Comunicaciones y organizaciones comunitarias sobre la respuesta del departamento a las personas con discapacidades de salud conductual. Por último, revisamos una muestra de incidentes en los que sus oficiales usaron la fuerza contra personas que parecían tener una discapacidad de salud conductual.

A. Normas legales

Como se describe en la Sección III (Uso de la fuerza), la Cuarta Enmienda exige que la fuerza de los oficiales sea objetivamente razonable a la luz de la “totalidad de las

¹⁴⁴ Departamento de Justicia de los EE. UU. y Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU., *Guidance for Emergency Responses to People with Behavioral Health or Other Disabilities (Orientación para respuestas de emergencia a personas con problemas de salud conductual u otras discapacidades)* (2023), págs. 12 a 14, bit.ly/4dVTLqO.

¹⁴⁵ Revisamos incidentes donde el JPD envió sus oficiales a sitios. Las respuestas de los oficiales resultaron en actos innecesarias y contribuyeron al uso innecesario de la fuerza. Pero si hay limitaciones de los datos y no analizamos con qué frecuencia ocurrió esto ni examinamos datos sobre llamadas en las que *no* se envió a la policía.

circunstancias”.¹⁴⁶ El conocimiento que tiene un oficial sobre la discapacidad de salud conductual de una persona es un factor en este análisis.¹⁴⁷

La forma que el JPD responde a las personas con problemas de salud conductual también pueden estar sujetas al Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA)¹⁴⁸ y la Ley de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Human Rights Act, IHRA).¹⁴⁹ Ambas leyes prohíben a las entidades públicas discriminar contra gente discapacitada al excluirlas de su participación o al negarles los beneficios de sus servicios, programas o actividades. La igualdad bajo estas leyes requiere, por ejemplo, “que las personas con discapacidades de salud conductual reciban una respuesta de carácter médico en circunstancias en las que otros recibirían una respuesta de carácter médico.”¹⁵⁰ Cuando el acceso no es igualitario, las entidades públicas que administran sistemas de respuesta a emergencias (como el JPD) deben realizar modificaciones razonables a sus políticas y programas para evitar la discriminación. Las modificaciones razonables podrían incluir el envío de profesionales de salud mental cuando no es necesaria una respuesta de las fuerzas policiales (por ejemplo, si la persona no está acusada de un delito violento o grave y no representa una amenaza para la seguridad pública); el envío de un equipo de respuesta formado por profesionales de las fuerzas policiales y de salud mental; o, cuando se necesita una respuesta de las fuerzas policiales, el envío de agentes capacitados en técnicas de intervención en crisis.

La Ley de Servicios de Apoyo y Emergencias Comunitarios de Illinois (Illinois Community Emergency Services and Support Act, CESSA), que entró en vigencia en 2022, ahora prohíbe a la policía responder a una llamada en la que se solicita asistencia con una crisis de salud mental o conductual donde haya proveedores de salud mental móviles disponibles, a menos que la persona haya cometido un delito o presente una amenaza de lesión física para sí misma o para otros.¹⁵¹ Es posible que los proveedores de salud mental móviles aún no estén siempre disponibles para responder a las llamadas en Joliet. Cuando no lo hacen, el JPD sigue siendo responsable de garantizar presentar un servicio legal, eficaz y respetuoso a los miembros de la comunidad.

No llegamos a ninguna conclusión sobre si el JPD viola la ADA, la CESSA o la IHRA en su respuesta a las crisis de salud conductual, pero nuestras recomendaciones están enmarcadas por estos requisitos federales y estatales. A medida que el JPD mejora su sistema de intervención en

¹⁴⁶ *Graham v. Connor*, 490 U.S. 386, 396 (1989).

¹⁴⁷ *Cyrus v. Town of Mukwonago*, 624 F.3d 856, 862 (7th Cir. 2010) (citando *Abdullahi v. City of Madison*, 423 F.3d 763, 772 (7th Cir. 2005)).

¹⁴⁸ 42 U.S.C. § 12132; 28 C.F.R. § 35.130(b).

¹⁴⁹ 775 ILCS 5/1-102(A) (garantizar “para todas las personas de Illinois la libertad de no experimentar discriminación basada en... una discapacidad física o mental”); 775 ILCS 5/1-103(I)(1) (define la discapacidad como “una característica física o mental determinable de una persona”; incluye “cualquier discapacidad mental, psicológica o del desarrollo, como los trastornos del espectro autista” a los efectos del Artículo 5 de la ley, que prohíbe la discriminación contra personas con discapacidad en establecimientos públicos). Como la IHRA refleja fielmente la ADA, también es probable que la conducta que viole la ADA viole la IHRA.

¹⁵⁰ Departamento de Justicia de los EE. UU. y Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. nota 144 arriba, pág. 3.

¹⁵¹ 50 ILCS 754/30(a).

crisis para abordar las violaciones de la Cuarta Enmienda, también debe asegurarse de que sus soluciones cumplan con estas leyes contra la discriminación.¹⁵²

B. Hallazgos

En nuestra revisión de casos en los que los oficiales del JPD utilizaron la fuerza, se incluyeron casos en los que los oficiales utilizaron fuerza ilegal contra personas con discapacidad de salud conductual. Las investigaciones muestran que las interacciones entre oficiales y personas con una discapacidad de salud conductual tienen más probabilidades de resultar en usos graves de la fuerza y muerte que las interacciones de la policía con la población general.¹⁵³ En parte, esto se debe a que una persona en crisis puede tener problemas para procesar y cumplir con órdenes gritadas por un oficial. Estas acciones aumentan el trauma asociado con una respuesta policial a una crisis de salud conductual.¹⁵⁴ Esto hace que el enfoque del JPD,¹⁵⁵ sea la agresión y el cumplimiento inmediato bajo amenaza de fuerza. La amenaza es inadecuado, dañino y que probablemente conduzca a una fuerza excesiva cuando se dirige a una persona que tiene una discapacidad de salud conductual. Las deficiencias de los sistemas de respuesta a las crisis del JPD agravan aún más el problema.

Una ilustración nos reveló una serie de tres interacciones durante un período de dos semanas en 2020 con un hombre que padece trastorno bipolar y esquizofrenia. En cada interacción, oficiales del JPD como el hombre se usó fuerza ilegal.

En el primer incidente, los oficiales respondieron a una llamada sobre un hombre que se encontraba aturdido en una gasolinera. Cuando llegaron los oficiales, el hombre estaba cruzando una calle y casi lo atropellan los autos. Un oficial se acercó al hombre, pero el hombre se movió hacia la acera e intentó alejarse. Según informes de los oficiales, el hombre se tropezó y cayó al césped. Los oficiales le ordenaron que permaneciera en el suelo y, cuando intentó levantarse, los agentes trataron de detenerlo con fuerza. El hombre “tensó todo el cuerpo” y colocó los brazos

¹⁵² Aunque el Séptimo Circuito no ha abordado directamente la cuestión, muchos otros tribunales de apelación, incluidos el Cuarto, Noveno, Décimo y Undécimo Circuitos, han sostenido que la ADA se aplica durante las interacciones de los oficiales en la calle con personas que tienen discapacidades de salud mental y que, en ausencia de circunstancias apremiantes, los oficiales deben hacer modificaciones razonables para asegurarse de que no están discriminando a alguien por su discapacidad de salud mental. *Consulte, por ejemplo, Robey v. City of Chi.*, 2018 WL 688316, pág. *5 (N.D. Ill, 2 de febrero de 2018) (recolección de casos).

¹⁵³ Alexander J. Rohrer, *Law Enforcement and Persons with Mental Illness: Responding Responsibly (La aplicación de la ley y las personas con enfermedades mentales: responder con responsabilidad)*, 36 J. Police & Crim. Psych. 342, 342–43 (2021) (en el que se señala que las personas con una enfermedad mental representan el 18,9% de la población general, pero el 23% del total de personas muertas por la policía en tiroteos, y que otros usos graves de la fuerza -incluidos los golpes, las porras, el spray de pimienta, las pistolas paralizantes y las armas de fuego- se utilizan de forma desproporcionada contra las personas con enfermedades mentales) (en el que se citan, por ejemplo, datos de 2020 de la base de datos Fatal Force de The Washington Post, bit.ly/48C6aOC).

¹⁵⁴ Beck *et al.*, nota 142 arriba.

¹⁵⁵ *Consulte* la Sección III (Uso de la fuerza) para obtener una descripción del patrón o práctica más amplia del JPD de uso de fuerza ilegal.

bajo el pecho para evitar que lo esposaran. Los oficiales utilizaron una porra para sacarle el brazo, le dieron un puñetazo en la cara y luego le aplicaron tres descargas eléctricas en la espalda.

El grado de fuerza empleado fue excesivo. El hombre era sospechoso de un delito muy menor. De hecho, los oficiales arrestaron al hombre solo por resistirse y obstruir a un oficial de policía, sin un delito subyacente asociado, salvo una citación por caminar indebidamente en una carretera. El hombre no agredió a los oficiales ni representó una amenaza de ningún modo. Su comportamiento indicaba que tenía una discapacidad de salud conductual. En estas circunstancias, no era razonable aplicarle tres descargas eléctricas ni golpearlo en la cara, dos ejemplos graves de uso de la fuerza. Una ambulancia se llamó. Al llegar a la estación, el hombre estaba catatónico y se había orinado. Más tarde, el JPD se enteró de que el hombre había sido denunciado como desaparecido de una clínica de salud mental en Chicago. El hombre tenía esquizofrenia, trastorno bipolar, y sin hogar.

Después de nueve días, el JPD volvió a encontrarse con el hombre. La policía estaba respondiendo a un robo minorista de aproximadamente \$4 en alimentos. Un oficial del JPD encontró al hombre sentado descalzo detrás de un contenedor de basura, comiendo una lata de comida, hablando solo y mirando al vacío. Cuando el hombre no respondió al interrogatorio, el oficial le dijo que lo iba a detener y trató de agarrarle la muñeca. Según el informe del agente, el hombre giró el brazo hacia el agente “de forma agitada” e intentó huir. El oficial ordenó al hombre que pusiera las manos detrás de la espalda, pero el hombre no obedeció.

Según el reporte del oficial, le disparó al hombre con una pistola de descarga eléctrica porque su “comportamiento era errático y parecía mentalmente inestable”. En el reporte, se afirmó que el oficial le disparó al hombre una segunda vez con una pistola de descarga eléctrica porque no quería poner la mano detrás de la espalda y estaba tratando de levantarse. Pero el video de la cámara nos demuestra que, dentro de los cinco segundos del primer ciclo, el hombre estaba de espaldas, inmóvil, con los brazos abiertos, gritando de dolor cuando el oficial lo golpeó con la pistola de descarga eléctrica por segunda vez. El oficial le gritó al hombre que tenía que ponerse boca abajo o que le daría otra vez. Cuando el hombre no respondió, el oficial le aplicó la pistola de descarga eléctrica por tercera vez en menos de treinta segundos. Esta fuerza fue nuevamente excesiva. No era razonable que el oficial aplicara repetidamente una descarga eléctrica a un hombre que yacía inmóvil en el suelo, que era sospechoso de un delito menor, que no era violento, y que fue de una crisis de salud conductual. La discrepancia entre la justificación del oficial para el uso de la fuerza y el video presentado nos da preocupaciones adicionales con el uso de la fuerza, la supervisión y los sistemas de responsabilidad del JPD documentados en otras partes de este informe. Consulte las Secciones III (Uso de la fuerza) y VII (Responsabilidad).

Días después del segundo incidente, los oficiales volvieron a encontrarse con el mismo hombre. Los oficiales quien se encontraba invadiendo una propiedad de Walmart, respondieron a una llamada por presunto robo de un reloj. Un oficial exigió la identificación del hombre y trató de impedirle su salida de la tienda. Un oficial le agarró la muñeca, pero este intentó resultó en que el hombre le apartarían el brazo y el oficial empujado, lo que provocó que cayera hacia atrás. El policía se subió encima del hombre para controlar sus movimientos y usó su porra para intentar sacar las manos del hombre de debajo del cuerpo. Un segundo oficial llegó y trató de esposar al hombre. Según los oficiales, el hombre apretó los puños y se negó a poner las manos detrás de la espalda. El segundo oficial golpeó el costado del cuerpo del hombre tres veces. Afirmó que lo golpeó tres veces porque no sabía si estaba armado, pero no expuso ningún fundamento para

sospechar que lo estaba. Los oficiales arrestaron al hombre y lo acusaron de allanamiento y resistencia u obstrucción. Esta fuerza fue excesiva. Había dos oficiales presentes y el hombre no amenazaba con violencia. Fue desproporcionado golpear al hombre tres veces para quitarle las manos de debajo del cuerpo.

Además del uso excesivo de la fuerza, estos incidentes indican fallas en el sistema de intervención en crisis del JPD. Durante cada enfrentamiento con este hombre, fue evidente que los oficiales intervenían con una discapacidad de salud conductual. Sin embargo, ninguno utilizó técnicas de atenuación, como hablarle al hombre con calma, ralentizar el encuentro, intentar atender sus necesidades o pedir apoyo adicional. Por el contrario, intensificaron cada encuentro y recurrieron rápidamente a la fuerza en respuesta a comportamientos consistentes con los de alguien que experimenta una crisis de salud conductual. En los dos primeros casos, los oficiales no tenían formación especializada en CIT y no buscaron la ayuda de oficiales del CIT ni de profesionales de la salud mental. El tercer incidente sí involucró a agentes del CIT pero, a pesar de su entrenamiento, estos tampoco emplearon habilidades y técnicas de intervención en crisis. No vimos evidencia en nuestra revisión de que el JPD haya realizado algún trabajo de seguimiento para identificar al hombre como alguien que necesitaba servicios, o que el JPD haya revisado estos encuentros para identificar oportunidades para mejorar las prácticas en el futuro.

Otros ejemplos crearon preocupaciones similares. En un incidente de 2020, los oficiales usaron fuerza excesiva contra un hombre suicida quien quisieron detener y transportar al hospital. Su novia había llamado al 911 cuando el hombre le envió un mensaje de texto que decía que iba a sufrir de una sobredosis, aunque no se alegó que hubiera ningún delito, no había ningún arma involucrada y solo se hizo la llamada buscando ayuda por una crisis de salud mental. El Centro de Comunicaciones del JPD envió un oficial del JPD. Cuando el oficial entró al departamento del hombre, el hombre le comunicó que había tomado pastillas y que quería morir y no se iría sin luchar. El oficial pidió refuerzos. Llegaron más oficiales y también bomberos. Varios socorristas intentaron convencer al hombre de que saliera de la esquina de la habitación. Un oficial se acercó al hombre e intentó esposarlo. El hombre intentó golpear al oficial en la cara pero el oficial lo tiró al suelo. El hombre continuó resistiéndose y un oficial lo golpeó tres veces en la cara. El uso repetido de golpes en la cabeza como táctica para lograr el cumplimiento fue excesivo dado que el hombre estaba desarmado, ya estaba en el suelo y estaba atravesando una crisis de salud conductual.

Además de ilustrar aún más el patrón o práctica de uso ilegal de la fuerza por parte del JPD, este incidente revela el impacto potencialmente dañino de utilizar policías para responder a emergencias psiquiátricas. Los policías no son profesionales de la salud mental. Es probable que un policía no haya recibido algún entrenamiento especializado. El oficial podrá aconsejar a un hombre que está experimentando la ideación de suicidarse y convencerlo de buscar tratamiento, en particular considerando que la mera presencia de policías puede aumentar la angustia de alguien en crisis.¹⁵⁶

Como hemos señalado, el JPD está tomando medidas positivas para mejorar su respuesta a las personas en crisis. También reconocemos que el JPD no puede crear una variedad completa de recursos necesarios para presentar mejores servicios a quienes experimentan problemas de salud

¹⁵⁶ Beck *et al.* nota 142 arriba.

conductual. Pero el JPD no está haciendo todo lo que puede y, hasta que lo haga, las personas vulnerables seguirán corriendo un mayor riesgo de padecer daños.

C. Recomendaciones para modificar el sistema de respuesta a crisis del JPD

El JPD recientemente ha logrado algunos avances en el desarrollo de su técnica y sus respuestas a la crisis, pero desarrollar un sistema integral de respuesta a crisis que aborde de manera efectiva las necesidades de las personas con discapacidades de salud conductual requiere constante actualización y apoyo. Como señaló un oficial del JPD, los nuevos programas de respuesta alternativa del condado de Will pueden ser una gran alternativa para manejar llamadas donde los problemas no criminales se pueden resolver sin la policía.¹⁵⁷ Como expresó el oficial: “Si hay un problema involucrado que no es criminal, no necesitamos estar allí. Debemos presentar la ayuda adecuada que necesita la persona.” Para abordar las preocupaciones que hemos identificado, el JPD necesitará mejorar su programa de CIT interno y continuar profundizando sus asociaciones con otras entidades para reducir la dependencia del JPD en crisis de salud conductual.

1. El JPD debe modificar su programa de CIT para garantizar que los oficiales resuelvan de manera efectiva y segura los enfrentamientos que involucran a personas con discapacidades de salud conductual cuando es necesaria una respuesta de las fuerzas policiales

Anteriormente, analizamos casos en los que los oficiales se encontraron con alguien que sabían o debería haber sabido tenía una discapacidad de salud conductual. En lugar de utilizar técnicas de intervención en crisis, los oficiales recurrieron a la fuerza rápidamente y la usaron de manera desproporcionada. Haciendo las mejoras necesarias en el programa de intervención en crisis podrá resolver estos enfrentamientos de manera más segura y efectiva. También, podrá ayudar al JPD de una manera a reducir los enfrentamientos repetidos para abordar las mismas necesidades que no son satisfechas.¹⁵⁸

El programa de intervención en crisis del departamento consta contiene un componente del modelo del equipo de intervención en crisis: los entrenamientos. El JPD proporciona cuarenta horas de entrenamiento para, los oficiales del equipo de intervención en crisis (oficiales de CIT). Recientemente, JPD ha comenzado entrenar a todos los oficiales en las básicas sobre CIT cada año.¹⁵⁹ Este entrenamiento anual de CIT son 8 horas. Este entrenamiento le da la técnica a oficiales que no son de CIT y está diseñada para presentarles con la capacidad de reconocer cuándo alguien puede tener una discapacidad de salud conductual.¹⁶⁰ También, todos los oficiales recluto del

¹⁵⁷ Consulte, por ejemplo, Departamento de Salud del condado de Will y Centro de Salud Comunitario, *Programa de Atención de Crisis 590*, bit.ly/48Iiv3V y *Respuesta móvil ante crisis*, bit.ly/3YX2XGt.

¹⁵⁸ Estos cambios deben implementarse junto con la adopción de nuestras recomendaciones para mejorar las prácticas de fuerza y responsabilidad del JPD.

¹⁵⁹ Esta capacitación es requerida por la Ley de Seguridad, Responsabilidad, Equidad y Justicia, que enmendó la Ley de Capacitación de la Policía de Illinois, 50 ILCS 705/1 *et seq.*, en vigor desde el 1 de julio de 2022.

¹⁶⁰ *Kit de herramientas de colaboración entre la policía y los servicios de salud mental (PMHC), FAQs: When Should Officers Receive Mental Health and De-Escalation Training? (Preguntas frecuentes: ¿cuándo deben recibir los agentes formación sobre salud mental y atenuación de situaciones?)*, Departamento de Justicia de los EE. UU.: Oficina de Asistencia Judicial, bit.ly/4fdSVGF.

departamento reciben entrenamiento in CIT. Esto es coherente con el modelo de CIT, pero un sistema de CIT eficaz comprende mucho más que entrenamiento.¹⁶¹

El JPD debe asegurarse de utilizar, de manera eficaz, a los oficiales capacitados de mitigar o resolver llamadas que involucren personas con discapacidad de salud conductual. El primer paso del proceso sería que los operadores reciben entrenamiento dedicado a reconocer estas llamadas y la necesidad de enviar un oficial capacitado en CIT.¹⁶² El JPD también debe proporcionar a los operadores una lista actualizada de oficiales de CIT. Los receptores del Centro de Comunicaciones del JPD actualmente no tienen dicha lista y, si los operadores pueden recibir información informal sobre qué oficiales tienen capacitación en CIT, no tendrán medios confiables de saber quién está capacitado en esta área. Es posible que el operador envíe a un oficial sin la capacidad de CIT a una llamada que involucra a personas con discapacidades de salud conductual. En cambio, las respuestas de los oficiales del CIT son *ad hoc*: si un oficial del CIT escucha una llamada de alguien en crisis y está disponible, puede responder a la llamada.

También, los oficiales del CIT deberían ser dirigidos por un coordinador de CIT. El coordinador va a utilizar datos para determinar la dotación de personal adecuada y distribuir a los oficiales de CIT en los turnos para garantizar que estén disponibles para responder a estas llamadas.¹⁶³ El coordinador va a revisar los enfrentamientos policiales que involucran a personas con discapacidades de salud conductual para mejorar los resultados. El coordinador va a crear asociaciones y organizar los proveedores de servicios comunitarios para mejorar los servicios a las personas con las que se ha encontrado el equipo.¹⁶⁴ Y va a ayudar con seleccionando oficiales que servirán como oficiales de CIT.¹⁶⁵

Es importante destacar que el JPD no tenga suficientes oficiales de CIT para manejar el volumen de llamadas que involucran a personas con discapacidades de salud conductual. En los últimos cinco años, alrededor del 10 % de los oficiales juramentados por el JPD recibieron las 40 horas de entrenamiento sobre intervención en crisis y fueron certificados como oficiales de CIT. El departamento comprenda mejor sus necesidades en esta área y podrá determinar que se necesitan más oficiales de CIT.

Actualmente, el departamento no recopila, mantiene ni revisa, de manera constante, datos sobre las interacciones con personas que tienen discapacidades de salud conductual para evaluar los resultados o determinar las necesidades de personal. El JPD debería recopilar datos sobre la cantidad de llamadas recibidas que involucran a una persona con una discapacidad de salud

¹⁶¹ CIT Int'l, *Crisis Intervention Team (CIT) Programs: A Best Practice Guide for Transforming Community Responses to Mental Health Crises* (Programas del Equipo de Intervención en Crisis [CIT]: una guía de mejores prácticas para transformar las respuestas comunitarias a las crisis de salud mental) (2019), pág. 3, bit.ly/48FFcpF. Como se señaló anteriormente, cuando los operadores reconocen que una llamada de servicio involucra necesidades de salud mental, envían al Departamento de Bomberos de Joliet además del JPD.

¹⁶² *Id.* pág. 144.

¹⁶³ *Id.* págs. 107–109.

¹⁶⁴ *Id.* págs. 79–83.

¹⁶⁵ Michael T. Compton, *et al.*, *Police Officers' Volunteering for (Rather than Being Assigned to) Crisis Intervention Team (CIT) Training: Evidence for a Beneficial Self-Selection Effect (Policías que se ofrecen como voluntarios para [en lugar de ser asignados a] la capacitación del Equipo de Intervención en Crisis [CIT]: evidencia de un efecto beneficioso de autoselección)*, *Behav. Sci. Law* (2017), bit.ly/3Ca0j75.

conductual en diferentes turnos y distritos. Igual, deberían recopilar la cantidad de llamadas respondidas por un oficial capacitado en CIT y analizar si se utilizó el uso de la fuerza, las técnicas de atenuación de la situación y justicia procesal, las tasas de arrestos y lesiones, y los otros recursos como el Programa de Atención de Crisis 590 del condado de Will. El JPD debería utilizar esos datos para diseñar sus programas de entrenamiento.¹⁶⁶

El JPD debería revisar sus arreglamentos sobre la intervención en crisis. “Sujetos con dificultades de salud mental” no le ofrece a los oficiales una orientación significativa. La definición contiene definiciones inexactas, incluye términos obsoletos, como “retardado mental”, “retraso mental” y “enfermo emocional”, para describir a personas con discapacidades de salud conductual.¹⁶⁷ El JPD debería trabajar con organizaciones comunitarias locales y personas con experiencias vividas para revisar sus políticas sobre la interacción con personas que tienen discapacidades de salud conductual.¹⁶⁸

2. El JPD debe seguir trabajando con las agencias locales para desarrollar programas que respalden el despliegue de profesionales a las llamadas que se pueden resolver de manera segura sin una respuesta de las fuerzas policiales

En algunos casos analizamos que los oficiales utilizaron fuerza excesiva contra una persona con una discapacidad de salud conductual y la presencia o participación de los oficiales fue innecesaria y perjudicial para los esfuerzos de forma eficaz. El JPD debe seguir trabajando con el condado de Will para desarrollar y garantizar el despliegue de equipos de crisis móviles tanto como los proveedores de servicios de salud conductual comunitarios para atender llamadas de salud conductual, en lugar de enviar a las fuerzas policiales o sumados a estas (según corresponda).¹⁶⁹ “Los servicios de crisis comunitarios desempeñan la prevención de la internación innecesaria, los enfrentamientos con las fuerzas policiales y el encarcelamiento de personas con discapacidades”.¹⁷⁰ Los servicios alternativos permitirán que algunas llamadas que involucran necesidades de salud conductual se desvíen de una respuesta policial y ayudarán a garantizar que los encuentros que sí requieren una respuesta policial se resuelvan de manera más efectiva y segura.

Los miembros de la comunidad le pidieron a la ciudad y al JPD que incorporaran un equipo de profesionales de salud mental y trabajadores sociales para que sean los primeros en intervenir en casos de intervención por suicidio, sobredosis y otras crisis de salud mental. En nuestras conversaciones con miembros de la comunidad, escuchamos la necesidad de más recursos

¹⁶⁶ Consulte en general la Administración de Servicios sobre el Consumo de Sustancias y la Salud Mental, *Crisis Intervention Team (CIT) Methods for Using Data to Inform Practice: A Step-by-Step Guide (Métodos del equipo de intervención en crisis [CIT] para el uso de datos con el fin de informar la práctica: una guía paso a paso* (2018), bit.ly/4fDaa42.

¹⁶⁷ Consulte, por ejemplo, la Ley Pública 097-0227 (2011) (modifica las leyes estatales para sustituir el término “discapacidad intelectual” por “retraso mental”).

¹⁶⁸ Consulte, por ejemplo, la Administración de Servicios sobre el Consumo de Sustancias y la Salud Mental, nota 166 arriba; CIT Internacional, nota 161 arriba, págs. 101–07; National Alliance on Mental Illness, *Crisis Intervention Team (CIT) Programs (Programas de Intervención en Crisis [CIT])*, bit.ly/3B36XM6.

¹⁶⁹ Departamento de Justicia de los EE. UU. y Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. nota 144 arriba, págs. 10–12.

¹⁷⁰ *Id.* pág. 3.

comunitarios para ayudar a las personas en crisis, especialmente a las personas con episodios de salud mental. El departamento solicitó una subvención de fondos para mejorar sus servicios de salud mental. El departamento reconoce que Joliet “luchó por proporcionar un nivel suficiente de recursos de salud mental para todos los miembros de su comunidad”.

Joliet está trabajando para desarrollar e implementar una respuesta eficaz y no policial a las llamadas en crisis. Cuando sea apropiado, el Centro de Comunicaciones del JPD remitirá las llamadas realizadas al 911 tanto como la línea 988 de intervención en casos de suicidio y crisis, recientemente desarrollada y exigida por el gobierno federal, administrada por el Departamento de Servicios Humanos de Illinois.¹⁷¹ El JPD compartió recientemente su intención de coordinar con el Departamento de Salud del condado de Will su Programa de Atención de Crisis 590. El programa está diseñado para vincular a las personas con servicios sociales con sus necesidades.¹⁷² También, la ciudad recibió una subvención federal para implementar un programa dedicado a conectar a las personas que tienen necesidades de salud conductual con proveedores de servicios comunitarios. Los fondos de esta subvención se utilizaron para actualizar y aumentar el entrenamiento de los oficiales y operadores, igual para los servicios de gestión en casos de personas que abordan necesidades.

La implementación de estos programas por parte del departamento es un paso significativo en la expansión de la gama de servicios disponibles para las personas con discapacidades de salud conductual. Felicitamos al JPD por tomar estas medidas proactivas para mejorar su respuesta a las personas con discapacidades de salud conductual. Si se implementa de manera eficaz, este programa puede ayudar a abordar muchas de las deficiencias que identificamos en nuestra investigación.

También deberían disponer del talento humano para hacerlo bien. Los oficiales del JPD desarrollaron un programa innovador para apoyar a los veteranos que experimentan una crisis de salud mental o conductual. En “Program Battle Buddy”, el JPD solicita la ayuda de oficiales que son veteranos de las fuerzas armadas para responder a llamadas que involucran a veteranos “que pueden estar abatidos, suicidas o necesitar una derivación para vivienda, transporte, tratamiento por consumo de sustancias o asesoramiento sobre salud mental”.¹⁷³ En un incidente de 2021, los oficiales utilizaron las técnicas de atenuación para resolver un encuentro con un veterano que decía estar armado y amenazaba con matar a los oficiales y a sí mismo.

Durante nuestra investigación, revisamos otros casos en los que los oficiales del JPD utilizaron habilidades de intervención en crisis para resolver llamadas que involucraban a personas que parecían tener discapacidades de salud conductual. Estos oficiales fueron pacientes, respetuosos y hábiles en el uso de técnicas de intervención en crisis para ayudar a personas que tenían necesidades de salud conductual. Los oficiales no recurrieron a una fuerza innecesaria. El

¹⁷¹ Ley Nacional de Designación de Línea Directa por Suicidio de 2020, Ley Pública 116-172, § 3(a)(4) (2020) (que designa al 988 como el “número de teléfono universal... para el propósito del sistema nacional de prevención del suicidio y de línea directa de crisis de salud mental”); *consulte también Línea de Asistencia por Suicidio y Situaciones de Crisis 988*, Departamento de Servicios Humanos de Illinois, bit.ly/3YFZomm.

¹⁷² Departamento de Salud del condado de Will y Centro de Salud Comunitario, *Programa de Atención de Crisis 590*, bit.ly/48Iiv3V.

¹⁷³ *Consulte el “Program Battle Buddy,”* Departamento de Policía de Joliet, bit.ly/3UEjRqC.

JPD debería aprovechar el talento y el compromiso de estos oficiales. Incluso, deberían trabajar para identificar a otros, que quisieran ayudar a desarrollar e implementar modificaciones a sus sistemas de intervención en crisis para servir mejor a las personas en Joliet tanto como las personas discapacidades de salud conductual.

V. LAS PRÁCTICAS DE APLICACIÓN DE LA LEY DEL JPD DISCRIMINAN A LAS PERSONAS NEGRAS Y TAMBIÉN PUEDEN VIOLAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LATINAS

Tenemos motivos razonables para creer que el Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD) aplica un patrón y una práctica policial discriminatoria contra personas de raza negra en violación de la Ley de Derechos Civiles de Illinois (Illinois Civil Rights Act, ICRA) y la Ley de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Human Rights Act, IHRA). También nos preocupa que el trato que da el JPD a los latinos pueda violar la ley estatal. La evidencia recopilada por nuestra oficina de miembros de la comunidad, miembros del JPD, y otras partes interesadas, así como un análisis exhaustivo de los datos y documentos del JPD, muestran que las prácticas policiales del JPD tienen un impacto desproporcionado en las personas negras y, en menor medida, en las personas latinas. El impacto desproporcionado de las decisiones de cumplimiento del departamento sobre las personas negras, aunque sea no intencional, constituye una discriminación que viola la ICRA y la IHRA. Junto con la evidencia que indica que algunas acciones de los oficiales del JPD están motivadas al menos en parte por intenciones discriminatorias, las prácticas de cumplimiento de la ley del JPD dañan sus relaciones con la gente negra y latina en la comunidad.

Los análisis estadísticos de las actividades policiales del JPD muestran que, en una variedad de acciones de cumplimiento de la ley, desde detenciones de vehículos hasta usos de la fuerza, el JPD utiliza desproporcionadamente su autoridad de cumplimiento contra personas negras y, en menor medida, contra personas latinas.¹⁷⁴ Para las personas negras, las disparidades se acentúan cuando la acción de cumplimiento es discrecional: los oficiales arrestan con mayor frecuencia a personas negras que a personas blancas que participan en la misma conducta. En nuestro análisis, se sugiere que esta aplicación desigual es, al menos en parte, resultado de prejuicios raciales.

Además, nuestra investigación encontró otra evidencia de discriminación intencional contra personas negras y latinas. Esta evidencia incluye el uso de lenguaje racialmente despectivo tanto hacia miembros del público como dentro del JPD, así como el fracaso del JPD en responsabilizar a los oficiales y supervisores por conducta racialmente discriminatoria.

La comunidad siente el sesgo del JPD, y esto ha degradado la relación entre el JPD y la gente a la que sirve. Los miembros de la comunidad nos dijeron que el JPD trata a las personas de color de manera diferente que a las personas blancas por la misma conducta. Lo describieron como parcial y prejuicioso, y con necesidad de capacitación en diversidad e inclusión. También informaron que no confían en el JPD y que no siempre se sienten cómodos al pedir ayuda. Esta

¹⁷⁴ No pudimos analizar las detenciones de peatones del JPD para detectar disparidades porque este no documenta ni rastrea adecuadamente dichas detenciones. Como resultado, no podemos determinar si las disparidades raciales que identificamos en otras actividades de cumplimiento de la ley también ocurren cuando los oficiales del JPD detienen a los peatones. Además, cuando comenzó nuestra investigación, el departamento no cumplía la ley estatal que exige informar sobre las detenciones de peatones y los resultados asociados. Consulte 625 ILCS 5/11-212 *modificado por* P.A. 99-352, vig. 1 de enero de 2016 (requiere la recopilación y presentación de datos de detenciones de peatones). Entendemos que el JPD comenzó a aconsejar a los oficiales que documentaran las detenciones de peatones poco después de que comenzara nuestra investigación, y hemos observado una mejora en sus informes estatales en los últimos años.

relación tensa tiene el potencial de socavar la seguridad pública al hacer que el público esté menos dispuesto a cooperar con el JPD en la respuesta al crimen.

A. Normas legales

La Ley de Derechos Civiles de Illinois establece que ningún gobierno local de Illinois podrá “denegar a una persona las ventajas de cualquier programa o actividad, ni someterla a discriminación en virtud de estos, por motivos de raza, color u origen nacional” o “utilizar criterios o métodos de administración que tengan por efecto someter a las personas a discriminación por motivos de raza, color u origen nacional.”¹⁷⁵ La Ley de Derechos Humanos de Illinois también prohíbe la discriminación basada en la raza, el color, el origen nacional o la ascendencia real o percibida de un individuo, entre otras categorías protegidas.¹⁷⁶ Según la IHRA, los funcionarios públicos (incluidos los policías) tienen prohibido negar o rehusar a una persona “el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de las comodidades, ventajas, instalaciones o privilegios de la oficina o servicios del funcionario o de cualquier propiedad a su cargo debido a una discriminación ilegal.”¹⁷⁷

En el marco de estas dos leyes, no es necesario demostrar la intención de discriminar: el impacto desigual por sí solo constituye discriminación.¹⁷⁸ Los efectos desproporcionados de las prácticas de aplicación de la ley del JPD privan a las personas negras y latinas del “disfrute en condiciones de igualdad” de los servicios del departamento. La disparidad es constante en varias categorías de actividades de cumplimiento de la ley, incluidas las detenciones de vehículos, los registros, los arrestos, y el uso de la fuerza.

B. Metodología

Para investigar el impacto de las actividades de cumplimiento de la ley del JPD en los tres grupos raciales o étnicos principales de Joliet (blancos, negros, y latinos), nuestra oficina contrató a una organización de investigación de la Universidad de Chicago para realizar un análisis estadístico de las actividades policiales del JPD. En función de la propia información y archivos del departamento, examinamos varios años de datos sobre detenciones de vehículos y resultados posteriores a estas (citaciones de tránsito, registros de vehículos y de personas, y arrestos), arrestos y usos de la fuerza. Comparamos las distribuciones raciales y los patrones de estos resultados con los puntos de referencia de la población de Joliet y con grupos de comparación equivalentemente emparejados. Al utilizar grupos de comparación, las diferencias relevantes entre las personas aparte de la raza se equipararon estadísticamente entre los grupos. Como resultado, cualquier diferencia en los resultados solo podría atribuirse a la raza y no a algún otro factor (por ejemplo, ubicación, hora del día, motivo informado para la parada). Esta metodología de emparejamiento estadístico se utilizó cuando fue correspondiente, principalmente para los resultados de las detenciones de vehículos y los usos de la fuerza, donde los grupos se emparejaron en función de

¹⁷⁵ 740 ILCS 23/5(a)(1)-(2).

¹⁷⁶ 775 ILCS 5/1-103(Q).

¹⁷⁷ 775 ILCS 5/5-102(C).

¹⁷⁸ *Consulte Burnham City Hosp. v. Hum. Rts. Comm'n*, 126 Ill. App. 3d 999, 1008 (1984) (análisis de la reclamación por impacto desproporcional según la IHRA); *Cox v. Kisro*, 406 Ill. App. 3d 1226 (2011) (“La Ley de Derechos Civiles de Illinois crea un derecho de acción privado para reclamos por discriminación de impacto desigual”. (se cita *Ill. Native Am. Bar Ass’n v. Univ. of Ill.*, 368 Ill. App. 3d 321, 327 (2006))).

factores como ubicación, hora del día, edad y sexo, entre otros. Una explicación más detallada de la metodología utilizada se puede encontrar en el Apéndice C.

En los resultados del análisis, se establece que las personas negras se ven afectadas de manera desigual por las actividades de cumplimiento de la ley del JPD, de una manera que viola la IHRA y la ICRA. También encontramos una disparidad menor, aunque todavía preocupante, en el trato que da el departamento a los latinos. Sin embargo, el alcance y la magnitud en general de estas disparidades siguen siendo desconocidos debido a las limitaciones de los datos, incluso cuando el JPD no recopila ciertos tipos de datos, como los de las detenciones de peatones, y no recopila datos sobre raza y etnia de manera consistente en todas las actividades de cumplimiento de la ley.

C. Hallazgos

1. Disparidades raciales en las detenciones de vehículos

Existen disparidades raciales en las detenciones de vehículos del JPD entre conductores blancos y conductores negros o hispanos.¹⁷⁹ Es importante destacar que las disparidades identificadas en esta sección persisten independientemente de la ubicación geográfica dentro de Joliet.

Durante el período de cinco años comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2023, el JPD llevó a cabo alrededor de 38,000 detenciones de vehículos. Aproximadamente, el 35% de estas detenciones de vehículos fueron a conductores negros, el 32% a conductores hispanos y el 32% a conductores blancos no hispanos. En comparación con la población de Joliet en su conjunto (Joliet es 44.3% blanca, 33.5% hispana o latina, y 17.1% negra), la distribución de las detenciones de vehículos por raza sugiere cierto grado de sesgo en cómo los oficiales del departamento hacen cumplir las leyes de tránsito. Sin embargo, esta comparación es inexacta porque la composición racial de las personas en las carreteras de Joliet en un momento dado no coincide necesariamente con la distribución racial de la población en su conjunto.¹⁸⁰ Debido a las limitaciones inherentes a la comparación de las distribuciones de población con las distribuciones de detenciones de vehículos en cualquier municipio, realizamos comparaciones más matizadas y estadísticamente controladas de los datos de tránsito posteriores a las detenciones para evaluar el impacto potencial de una actuación policial dispar.

Comparamos varios resultados posteriores a las detenciones de vehículos de conductores de diferentes grupos raciales realizadas por el JPD entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2023. Este análisis controló a varios puntos de datos documentados por los oficiales del JPD, incluido la justificación registrada para la detención, así como la hora y el lugar. El control de estos factores situacionales garantiza que los grupos que se comparan sean equivalentes con respecto a

¹⁷⁹ Como se explicó anteriormente, si bien, por lo general, utilizamos el término “latino” para referirnos a personas de origen latinoamericano o hispanohablante, los descriptores en los datos del JPD (en los que se basó este análisis) incluyen hispano o “H” como designación para dichas personas. Por eso, en esta sección del informe, utilizamos ese término en lugar de latino.

¹⁸⁰ Consulte, por ejemplo, *Chavez v. Ill. State Police*, 251 F.3d 612, 644 (7th Cir. 2001) (discutiendo sobre las deficiencias de los datos del censo como punto de referencia para medir la composición racial de la población conductora).

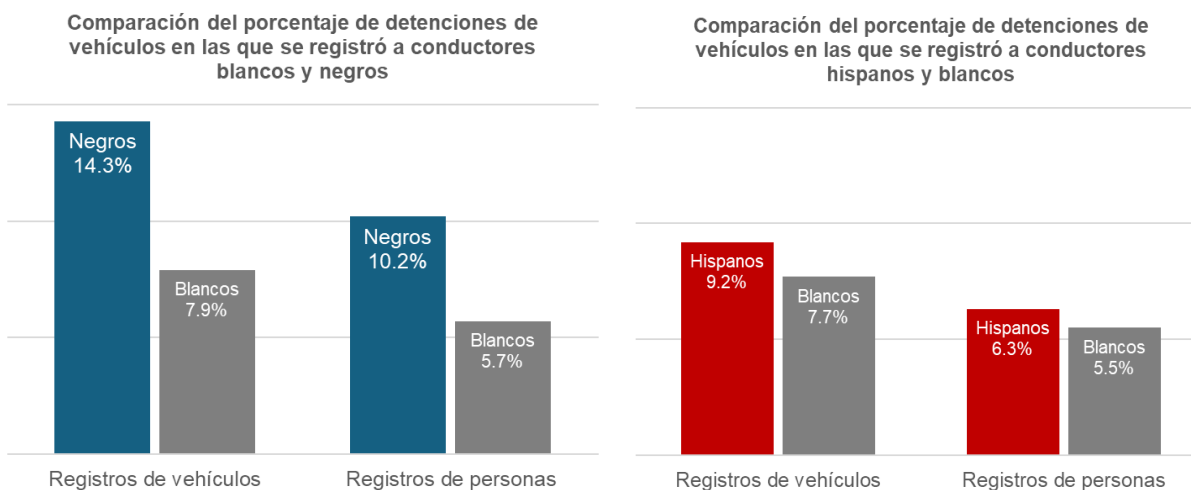
los factores observables. Por lo tanto, cualquier diferencia en los resultados posteriores a la detención se puede atribuir a la raza.

a. Los conductores negros e hispanos tienen más probabilidades de ser registrados durante las detenciones de vehículos que los conductores blancos

Surgieron grandes disparidades con respecto a qué vehículo o persona es registrada durante una detención de vehículo. Los oficiales del JPD tienen muchas más probabilidades¹⁸¹ de registrar los vehículos de conductores negros (14.3%) en comparación con los de conductores blancos en situaciones similares (7.9%). Estos resultados sugieren que entre 2019 y 2023, oficiales del JPD registraron alrededor de 843 vehículos detenidos con conductores negros más de los que habrían registrado si las tasas fueran las mismas. Los oficiales del JPD también tienen más probabilidades de registrar a los conductores negros o sus pasajeros (10.2%) en comparación con los conductores blancos o sus pasajeros en situaciones similares (5.7%). Esta disparidad implica que durante un período de cinco años, oficiales del JPD registraron a los conductores y pasajeros de aproximadamente 593 vehículos detenidos adicionales conducidos por conductores negros.

Existe un patrón similar para los conductores hispanos (en comparación con los blancos), aunque en menor grado. Es más probable que los oficiales del JPD registren los vehículos de los conductores hispanos (9.2%) en comparación con los conductores blancos en situaciones similares (7.7%). Estos resultados sugieren que oficiales del JPD registraron alrededor de 182 vehículos detenidos con conductores hispanos más de los que habrían registrado si las tasas fueran las mismas. Los oficiales del JPD también tienen más probabilidades de registrar a los conductores hispanos o sus pasajeros (6.3%) en comparación con los conductores blancos o sus pasajeros en situaciones similares (5.5%). Esta disparidad implica que, durante un período de cinco años, oficiales del JPD registraron a conductores y/o a sus pasajeros en aproximadamente 97 vehículos con conductores hispanos más de los que habrían registrado si las tasas fueran las mismas.

Figura 1: Disparidades en los registros de tránsito



¹⁸¹ Al informar los resultados de nuestro análisis, utilizamos el término “más probable” para significar que la diferencia informada es estadísticamente significativa, es decir, que es causada por algo distinto al azar.

b. Los conductores negros tienen más probabilidades que los conductores blancos de ser arrestados durante las detenciones de vehículos

Los oficiales del JPD también tienen más probabilidades de arrestar a conductores negros (10.5%) en comparación con los conductores blancos en situaciones similares (7.1%) durante las detenciones de vehículos. Estas cifras excluyen cualquier arresto basado en una orden judicial existente. Esto significa que entre 2019 y 2023, oficiales del JPD arrestaron a aproximadamente 448 conductores negros más durante detenciones vehiculares de los que habrían arrestado si las tasas de arrestos posteriores a las detenciones para conductores blancos y negros fueran las mismas.

c. Los conductores negros e hispanos tienen más probabilidades de recibir múltiples citaciones durante una detención de vehículo en comparación con los conductores blancos

Al controlar los factores observables, los oficiales del departamento tienen sustancialmente más probabilidades de emitir dos o más citaciones a conductores negros (29.2%) en comparación con conductores blancos en situaciones similares (21.9%) y también tienen más probabilidades de emitir dos o más citaciones a conductores hispanos (26.2%) en comparación con conductores blancos en situaciones similares (21.5%). Estas disparidades implican que entre 2019 y 2023, el JPD emitió múltiples citaciones a aproximadamente 962 conductores negros más y 570 conductores hispanos más de los que habrían si las tasa fueran las mismas.

d. El análisis de los datos de detenciones de vehículos del JPD que involucraban solo infracciones menores reveló disparidades raciales en los comportamientos de los oficiales después de las detenciones

A veces, cuando un policía detiene a alguien por una infracción menor, el objetivo real del oficial es recaudar evidencia de otro delito, por cual el oficial no tiene motivos para detener a un conductor o incluso una base para sospechar. En otras palabras, a veces los oficiales detienen a personas por una infracción menor simplemente para comprobar “si una persona está tramando algo malo.”¹⁸² La práctica de detener con doble motivo, a veces llamadas “detenciones pretextuales,” puede ser constitucional.¹⁸³ Sin embargo, si las detenciones se realizan de forma discriminatoria, violan la ley.

El recurso a detenciones por doble motivo como herramienta para buscar pruebas de otros delitos tiene graves desventajas. Estudios han demostrado que las detenciones por doble motivo están correlacionadas con la discriminación racial.¹⁸⁴ Otros estudios muestran que las detenciones por doble motivo tienen una baja tasa de rendición de evidencia de otros delitos y no reducen la

¹⁸² Charles R. Epp *et al.*, *Pulled Over: How Police Stops Define Race and Citizenship* (Detenciones: cómo las detenciones policiales definen la raza y la ciudadanía), xv, (University of Chicago Press, 2014).

¹⁸³ *Consulte Whren v. United States*, 517 U.S. 806, 813 (1996).

¹⁸⁴ Stephen Rushin & Griffin Edwards, *An Empirical Assessment of Pretextual Stops and Racial Profiling* (Una evaluación empírica de las detenciones pretextuales y el perfil racial), 73 *Stan. L. Rev.* 637 (2021); Epp *et al.*, nota 182 arriba, págs. 3, 9, 52-73; Emma Pierson *et al.*, *A Large-Scale Analysis of Racial Disparities in Police Stops Across the United States* (Análisis a gran escala de las disparidades raciales en las identificaciones policiales en Estados Unidos), Stanford Computational Policy Lab (2019), stanford.io/3zcCCdd.

delincuencia en general.¹⁸⁵ Pero, lo más importante es que las detenciones por doble motivo tienen un efecto corrosivo en la relación entre la policía y el público, especialmente en las comunidades de color.¹⁸⁶ Al reconocer estos efectos dañinos, varias jurisdicciones de todo el país impusieron recientemente límites a la autoridad de los policías de hacer paradas de tráfico por infracciones menores.¹⁸⁷

En Joliet, ser detenido es una situación especialmente tensa para los conductores que no son blancos. En nuestra revisión de las imágenes de video, observamos el miedo palpable de los conductores no blancos que fueron detenidos por el JPD. También leímos informes que ilustraron este miedo. Algunos conductores dijeron directamente a los oficiales que tenían miedo o se sentían amenazados. Otros conductores esperaron para detenerse (después de que el JPD les hiciera una señal para detenerse) hasta que pudieron llegar a un área bien iluminada y se sintieron más seguros. Una mujer negra estaba tan asustada por la detención que se orinó encima.

Teniendo en cuenta los problemas generales asociados con las detenciones por doble motivo y el clima específico de miedo de las personas de color en Joliet, analizamos un subconjunto de detenciones por infracciones de tránsito menores, como conducir sin adumbración en las placas o no usar la señal de giro. Analizamos si las disparidades en los resultados posteriores a las detenciones de vehículos en su conjunto también estaban presentes en el contexto específico de las detenciones de vehículos.

Descubrimos que, durante las detenciones por infracciones de tránsito menores, los oficiales del JPD tienen muchas más probabilidades de registrar los vehículos de los conductores negros (14.7%) en comparación con los conductores blancos en situaciones similares (7.8%). Estos resultados sugieren que, durante las detenciones por infracciones de tránsito menores durante un período de cinco años, oficiales del JPD registraron alrededor de 428 vehículos con conductores negros más de los que habrían si las tasas fueran las mismas. Los agentes del JPD también tienen muchas más probabilidades de registrar a los conductores negros (o sus pasajeros) (9.9%) en comparación con los conductores blancos en situaciones similares (o sus pasajeros) (5.3%). Estos resultados sugieren que, durante las detenciones por infracciones de tránsito menores durante un período de cinco años, oficiales del JPD registraron a conductores y/o a sus pasajeros en alrededor

¹⁸⁵ John MacDonald *et al.*, *The Effects of Local Police Surges on Crime and Arrests in New York City (Los efectos de los aumentos de la presencia policial local en la delincuencia y los arrestos en la ciudad de Nueva York)*, PLoS One 11(6), e0157223 pág. 3 (2016), [bit.ly/4e17nkz](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0157223); Epp *et al.*, nota 182 arriba, pág. 9; *An Assessment of Traffic Stops and Policing Strategies in Nashville (Una evaluación de las detenciones vehiculares y las estrategias policiales en Nashville)*, Policing Project at New York University School of Law, [bit.ly/3XyNgo7](https://www.law.nyu.edu/policing-project) (última consulta el 9 de septiembre de 2024).

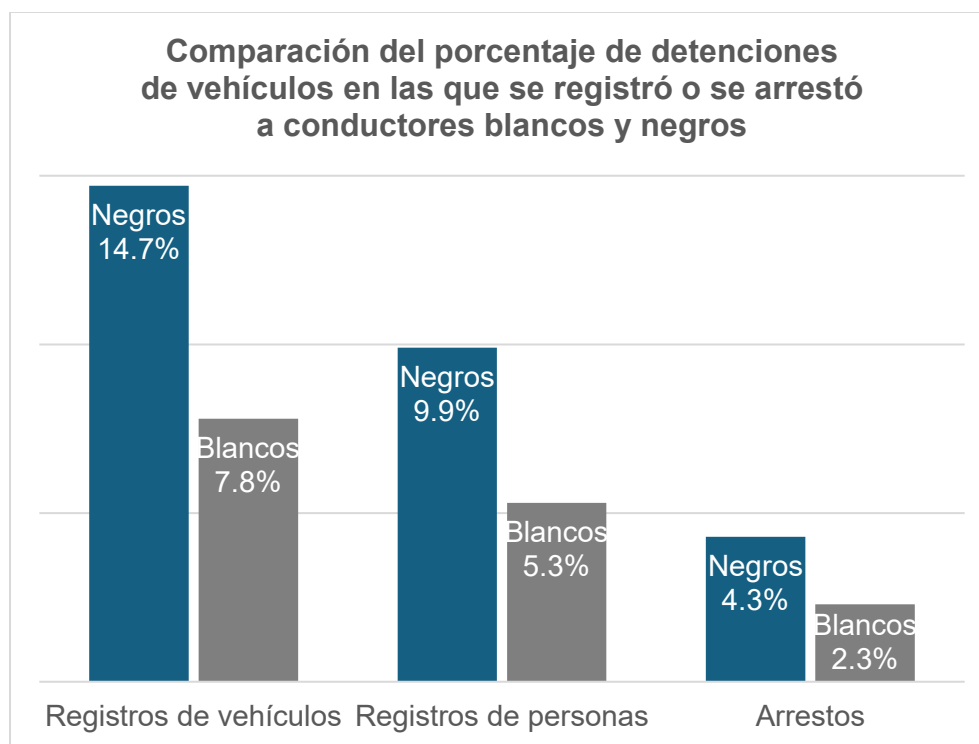
¹⁸⁶ Epp *et al.*, nota 182 arriba, págs. 31, 50, 135, 143; Peter Verniero & Paul Zoubek, *Interim Report of the State Police Review Team Regarding Allegations of Racial Profiling (Informe provisional del equipo de revisión de la policía estatal sobre las acusaciones de discriminación racial)*, 47 (Oficina del Procurador General de Nueva Jersey, 1999) (“Cabe destacar que el trato desigual que nuestro sistema de justicia penal dispensa a las minorías refuerza un sentimiento de desconfianza”), [bit.ly/4hx0utw](https://www.nj.gov/treasury/policing/reports/interim-report).

¹⁸⁷ Sam McCann, *Low-Level Traffic Stops are Ineffective—and Sometimes Deadly. Why are They Still Happening? (Las detenciones vehiculares de bajo nivel son ineficaces y, a veces, mortales. ¿Por qué siguen ocurriendo?)*, Vera (29 de marzo de 2023), [bit.ly/3MFGbMj](https://www.vera.org/low-level-traffic-stops) (lista de jurisdicciones); David D. Kirkpatrick *et al.*, *Cities Try to Turn the Tide on Police Traffic Stops (Las ciudades intentan cambiar el rumbo de las detenciones policiales de vehículos)*, The New York Times (15 de abril de 2022), [bit.ly/4elvXMN](https://www.nytimes.com/2022/04/15/us/police-traffic-stops).

de 285 detenciones involucrando vehículos con conductores negros más de los que habrían si las tasas fueran las mismas.

Durante las detenciones por infracciones de tránsito menores, los oficiales del JPD tienen muchas más probabilidades de arrestar (por delitos no ordenados) a conductores negros (4.3%) en comparación con conductores blancos en situaciones similares (2.3%), lo que sugiere que durante un período de cinco años, el JPD arrestó a aproximadamente 124 conductores negros más durante detenciones de tránsito por infracciones menores de lo habrían si las tasas a los que los conductores blancos y los conductores negros fueran arrestados durante detenciones de tránsito menores fueran las mismas.

Figura 2: Disparidades en las infracciones de tránsito menores



Las disparidades que observamos con respecto a las detenciones de tránsito menores son preocupantes, dados los inconvenientes analizados anteriormente, especialmente el efecto dañino en las relaciones del JPD con las comunidades de color.

2. Disparidades raciales en los arrestos

Entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023, el JPD realizó 25,456 arrestos. El JPD arrestó a personas negras en cantidades desproporcionadas al tamaño de la población negra de Joliet, y esta disparidad se acentuó donde la discreción de los oficiales fue mayor.

a. La proporción de personas negras arrestadas es significativamente mayor que su proporción en la población de Joliet

Los miembros de la comunidad negra son arrestados a una tasa que es significativamente desproporcionada al tamaño de la población negra en Joliet. La Oficina del Censo de Estados Unidos estima que los negros representan el 17.1% de la población de Joliet. Sin embargo, entre

el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023, el 47.8% de las personas arrestadas por el JPD eran negras. Esta disparidad fue especialmente pronunciada entre los hombres negros, quienes representaron el 37.0% de los arrestos, a pesar de representar menos del 10% de la población de Joliet.

Esta diferencia en la proporción de arrestos entre personas negras y blancas en comparación con la población tiene muchas explicaciones posibles, incluidas las diferencias raciales en la exposición a la aplicación de la ley (por ejemplo, dónde se despliega la policía), las diferencias raciales en las tasas de comisión de delitos y la probabilidad de que al menos algunas personas arrestadas en Joliet no sean residentes de Joliet (y, por lo tanto, no se cuenten en el censo).¹⁸⁸ Por lo tanto, si bien la desproporción encontrada aquí es grande y sugerente, examinamos esta disparidad más a fondo analizando los arrestos por delitos discrecionales.

b. Las personas de raza negra son especialmente probables de ser arrestadas por el JPD por delitos discrecionales

Nuestra revisión de los arrestos discrecionales corrobora nuestro hallazgo de disparidad racial. Un delito “discrecional” es aquel en el que el oficial debe usar un mayor grado de juicio para determinar si el delito ha ocurrido. En muchos delitos, la violación de la ley es bastante clara: por ejemplo, si un oficial sabe que una persona ha tomado algo de una tienda sin pagar, no necesita ejercer mucho juicio para concluir que la persona puede haber cometido un robo en una tienda. Pero es más probable que otros delitos requieran que un oficial evalúe subjetivamente los hechos para determinar si existe causa probable para realizar un arresto. Los delitos discrecionales incluyen cargos como desobediencia pública¹⁸⁹ y resistir u obstruir a un agente de la ley (un cargo que puede incluir resistirse al arresto).¹⁹⁰ Por lo general, la desobediencia pública y la resistencia u obstrucción se combinan con otros cargos más importantes, pero en ocasiones estos son los únicos cargos registrados. Los arrestos que involucran únicamente cargos en los cuales los oficiales tienen más discreción brindan una mayor oportunidad de observar cualquier sesgo que pueda estar en juego.¹⁹¹

En los 577 arrestos que ocurrieron entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023, donde la desobediencia pública o resistencia o la obstrucción a un agente de la ley fue el único cargo, los individuos negros representaron el 59.4% de esos arrestos y los individuos blancos

¹⁸⁸ Consulte, por ejemplo, Greg Ridgeway, Technical Report: Analysis of Racial Disparities in the New York Police Department’s Stop (Informe técnico: análisis de las disparidades raciales en las prácticas de detención, interrogatorio y cacheo del Departamento de Policía de Nueva York), RAND Corporation 14–16 (2007), bit.ly/40x5EQ5.

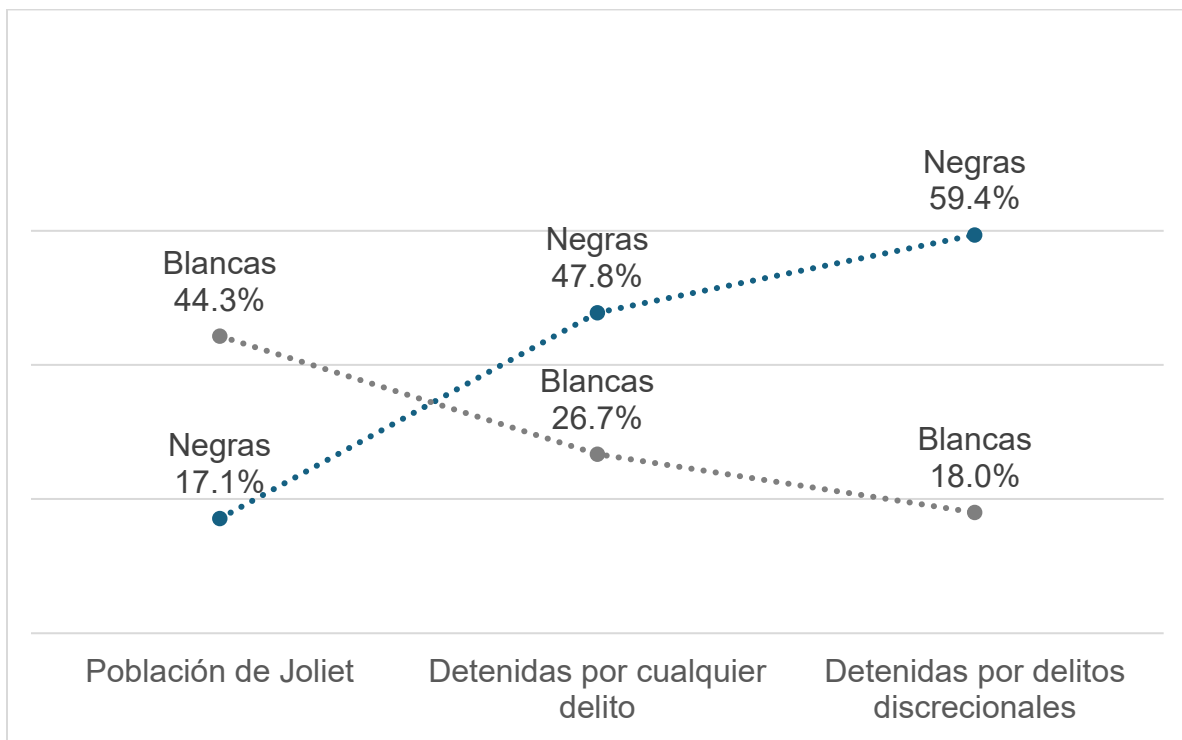
¹⁸⁹ 720 ILCS 5/26-1(a).

¹⁹⁰ 720 ILCS 5/31-1(a). Tenga en cuenta que antes del 1 de enero de 2023, resistirse al arresto y la obstrucción estaban contemplados en la misma disposición legal y eran, en efecto, el mismo cargo. A partir del 1 de enero de 2023, son delitos separados en subsecciones separadas del estatuto (720 ILCS 5/31-1(a)(1): resistirse al arresto; 720 ILCS 5/31-1(a)(2): obstruir a un agente de la ley). Consulte P.A. § 101-652 (vig. 1 de enero de 2023).

¹⁹¹ Marie Pryor *et al.*, *Risky Situations: Sources of Racial Disparity in Police Behavior (Situaciones de riesgo: fuentes de disparidad racial en el comportamiento policial)*, 16 Annu. Rev. Law Soc. Sci. 343, 345–48 (2020), bit.ly/3TJvEn4 (“En ausencia de directivas vinculantes o protocolos establecidos, la confianza de los agentes en la discreción o el juicio personal puede permitir que sus prejuicios influyan en sus decisiones”).

representaron el 18.0% de esos arrestos. En otras palabras, las personas negras tenían una probabilidad de 2.5 veces más que las personas blancas de ser arrestadas únicamente por un cargo de alteración de desobediencia pública o de resistencia u obstrucción, sin un cargo más sustancial. Además, la tasa de arrestos de personas negras por delitos discrecionales es aproximadamente un 20% mayor que la tasa de arrestos de personas blancas en general en el mismo período de tiempo (59.4% frente a 47.8%). Por lo tanto, incluso si otros factores además del sesgo pudieran explicar la diferencia general en las tasas de arrestos entre personas negras y blancas, la mayor disparidad en los arrestos discrecionales (que implican más subjetividad y juicio por parte de los oficiales) es evidencia de discriminación.

Figura 3: Proporción de personas negras en Joliet detenidas por cualquier delito y arrestadas por delitos discrecionales



3. Disparidades raciales en el uso de la fuerza

a. El JPD utiliza la fuerza contra hombres negros de forma muy desproporcionada

Los miembros de la comunidad negra, en especial los hombres negros, están sujetos al uso de la fuerza por parte del JPD a un ritmo significativamente desproporcionado en relación con el tamaño de la población negra en Joliet. Aunque los hombres negros representan menos del 10% de la población, representaron el 46.3% de los 1,258 usos de la fuerza que el JPD registró entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023. La tasa de fuerza utilizada contra hombres negros (46.3%) es sustancialmente mayor que la tasa de arrestos de individuos negros (37.0%) en el mismo período de tiempo, lo que sugiere que la disparidad en la fuerza utilizada entre individuos negros y blancos no es estrictamente resultado de la disparidad en quién es arrestado. Más bien, la

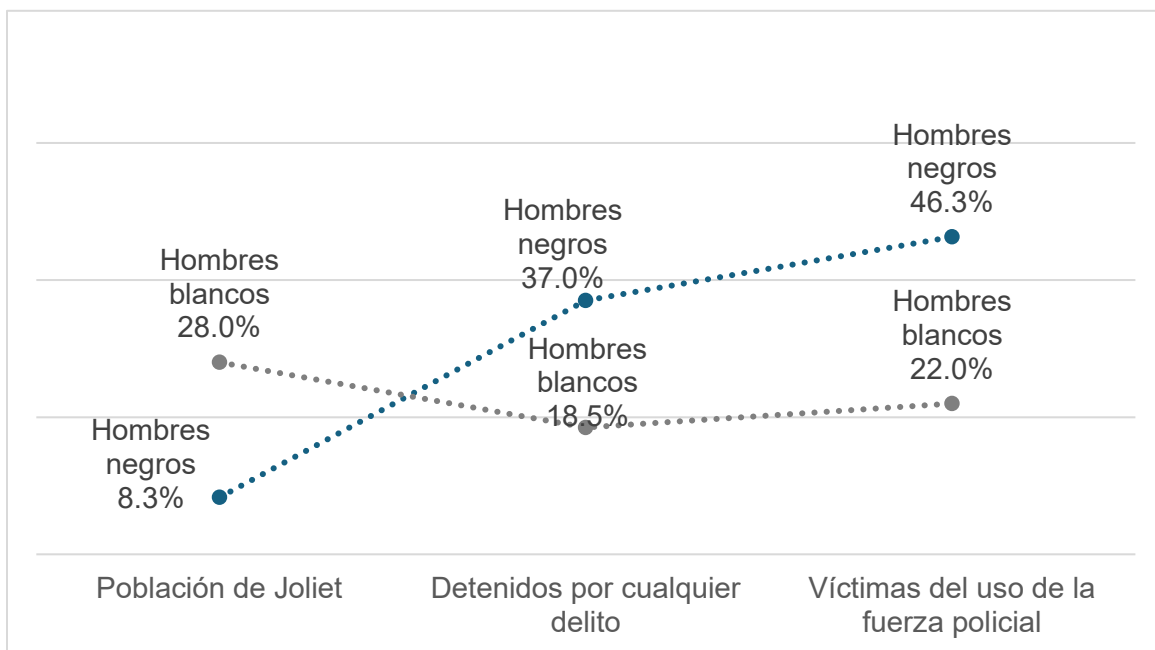
disparidad adicional en el uso de la fuerza contra los hombres negros (además de la disparidad en las tasas de arresto) parece ser atribuible a algunos otros factores.

La disparidad en el uso de la fuerza contra los hombres negros es constante en todos los niveles de la fuerza, incluidas las tácticas suaves (por ejemplo, luxaciones, los puntos de presión), las tácticas duras (por ejemplo, golpes con las manos, derribos) y el uso de armas (por ejemplo, bastones expansibles, pistolas táser, armas de fuego). De hecho, la disparidad es más pronunciada cuando los agentes utilizan armas—los hombres negros representan el 49% de esos usos de la fuerza. También es digno de mención que de los casos de fuerza ilegal que identificamos en nuestra investigación la mitad fueron contra hombres negros.¹⁹²

El propio JPD ha reconocido la desproporción en su uso de la fuerza contra los hombres negros. El Informe de revisión del uso de la fuerza anual de 2023 del JPD señaló que durante los años 2019 a 2023, los hombres negros representaron un promedio del 50% de todas las personas que están sujetas a la fuerza por parte del JPD. El JPD no identificó una explicación policial válida para este hallazgo.

Cuando restringimos nuestra muestra solo a aquellos usos de la fuerza en los que el cargo más grave fue desobediencia pública o resistencia u obstrucción a un oficial de paz (es decir, delitos discrecionales en los que es más probable que el sesgo juegue un papel), los individuos negros (6.3%) fueron sometidos a golpes con la mano o puñetazos a una tasa mucho mayor que los individuos blancos en situaciones similares (2.0%) cuando los grupos se emparejan según la hora del día, el motivo del uso de la fuerza, la edad, el sexo, la constitución de la persona y la raza del oficial involucrado.

Figura 4: Proporción de hombres negros en Joliet detenidas por cualquier delito y víctimas del uso de la fuerza policial



¹⁹² Consulte la Sección III (Uso de la fuerza) para un análisis más completo de los usos ilegales de la fuerza por parte del JPD.

4. Disparidades raciales en la base de datos de pandillas del JPD

El JPD ha mantenido una base de datos de pandillas durante al menos 25 años. Según el JPD, el propósito de su base de datos es identificar a miembros de pandillas para fines de investigación y otros usos, como intentar trasladar casos de tribunales de menores a tribunales de adultos o aumentar las sentencias penales. La Unidad de Inteligencia del JPD ingresa individuos en la base de datos en función de información desarrollada a través de investigaciones criminales y vigilancia de redes sociales.

Las bases de datos de pandillas se rigen principalmente por regulaciones federales, que requieren que los departamentos de policía que reciben fondos federales y operan bases de datos de pandillas (ambas actividades las realiza el JPD) garanticen que sus sistemas sean justos, precisos, y actualizados.¹⁹³ Prohíben a los departamentos recopilar y mantener información a menos que exista una sospecha razonable de que la persona está involucrada en una conducta o actividad delictiva y la información recopilada sea relevante a la conducta o actividad delictiva.¹⁹⁴ Según las regulaciones, existe una sospecha razonable para incluir a alguien en una base de datos de pandillas cuando hay “una base para creer que existe una posibilidad razonable de que un individuo u organización esté involucrado en una actividad o empresa criminal definible.”¹⁹⁵ Además, las regulaciones exigen que los departamentos eliminen toda la información de las bases de datos si ya no es relevante o confiable.¹⁹⁶ En cualquier caso, los departamentos deben eliminar la información de la base de datos después de cinco años, a menos que la revisión periódica revele una sospecha razonable continua de que la persona está involucrada en una actividad o empresa delictiva definible.¹⁹⁷

a. La base de datos de pandillas del JPD rastrea abrumadoramente a hombres negros y latinos, a pesar de que pandillas blancas operan en Joliet

Identificamos disparidades raciales en la base de datos de pandillas del JPD. En el momento de nuestra revisión, la base de datos de pandillas del JPD contenía 1,244 entradas. De esas entradas, el 73% fueron identificadas como negras, el 17% fueron etiquetadas como hispanas y el 10% fueron etiquetadas como blancas. Además, aproximadamente la mitad de las personas identificadas como blancas estaban asociadas con pandillas predominantemente no blancas. El JPD reconoció durante nuestra investigación que existen otras organizaciones criminales que podrían encajar en la definición de pandilla del JPD (o del Estado)¹⁹⁸, pero que no son el foco de los esfuerzos de recopilación de inteligencia del JPD. Los grupos nacionalistas blancos son un ejemplo. Según el departamento, la base de datos anteriormente rastreaba a un miembro de una organización nacionalista blanca, pero fue eliminado de la base de datos por falta de contactos. El JPD admitió

¹⁹³ Consulte 28 C.F.R. § 23.3(a); consulte también 28 C.F.R. §23.20.

¹⁹⁴ 28 C.F.R. § 23.3(b).

¹⁹⁵ 28 C.F.R. § 23.20(c).

¹⁹⁶ 28 C.F.R. § 23.20(h).

¹⁹⁷ *Id.*, consulte también Políticas operativas de los sistemas de inteligencia criminal: Orden ejecutiva 12291, Aclaración de políticas de 1998, Revisión y comentarios de 1993, “Principios operativos: sección 23.20(h)”, Oficina de Asistencia Judicial (22 de diciembre de 1998) pág. 12, <https://bit.ly/3Y6AjSH>.

¹⁹⁸ Consulte 740 ILCS 147/10 (que define “‘pandilla callejera’ o ‘pandilla’ o ‘pandilla organizada’ o ‘pandilla callejera criminal’”).

que se ha centrado en las “pandillas callejeras” que utilizan nombres o apodos, signos y señales comunes, aunque la definición de “pandilla” según la ley de Illinois es mucho más amplia. El JPD también reconoció que en Joliet hay activas bandas de motociclistas con miembros principalmente blancos, pero sus miembros no terminan en la base de datos porque el sistema de inclusión del JPD se basa en contactos con la policía. Pero este razonamiento es circular: si el JPD se centra en las pandillas negras y latinas, tendrá más contactos policiales con miembros de esos grupos y, por lo tanto, más información para incluir en su base de datos. La decisión del JPD de centrarse en las pandillas asociadas con personas negras y latinas, aunque también hay pandillas blancas, es una prueba de parcialidad.

b. Los reglamentos y las prácticas de la base de datos de pandillas del JPD no brindan orientación suficiente y no cumplen con las regulaciones federales

Los reglamentos y las prácticas de la base de datos de pandillas del JPD no brindan un nivel apropiado de orientación a los oficiales y supervisores, ni son consistentes con las regulaciones federales. En particular, los reglamentos y prácticas de la base de datos de pandillas del JPD presentan las siguientes deficiencias:

- Los reglamentos de la base de datos de pandillas del JPD están desactualizadas, son vagas y carecen de definiciones críticas de términos clave, como “pandilla,” “pandilla callejera,” y “pandilla de motociclistas.”¹⁹⁹
- La lista de verificación de inclusión en la base de datos del JPD y el sistema de puntos son demasiados amplios y no están suficientemente vinculados con la actividad delictiva, lo que pone un énfasis indebido en factores como los tatuajes y el estar en compañía con personas que se autoidentifican como miembros de pandillas.²⁰⁰
- Los registros de la base de datos de pandillas del JPD son inconsistentes y poco confiables, en particular con respecto a la falta de seguimiento electrónicamente a las razones por las cuales se incluyeron las personas en la base de datos.

¹⁹⁹ Cabe destacar que el sargento que supervisa la base de datos de pandillas compartió que entendía que la definición de “pandilla” es “tres o más personas que actúan en conjunto para promover una empresa criminal y lo han hecho saber a otras personas mediante el uso de nombres y apodos,” una definición que omite la regulación federal y el requisito de la ley estatal de que una persona esté involucrada o participe en una conducta o actividad criminal. *Consulte* 28 C.F.R. § 23.20(a) (estableciendo que un departamento puede agregar información sobre una persona a una base de datos de pandillas “solo si existe una sospecha razonable de que la persona está involucrada en una conducta o actividad delictiva, y la información es relevante a esa conducta o actividad delictiva”); 740 ILCS 147/10 (definiendo “pandilla callejera” o “pandilla” como “cualquier combinación, confederación, alianza, red, conspiración, entendimiento u otra unión similar, de derecho o de hecho, de 3 o más personas con una jerarquía establecida que, a través de su pertenencia o a través de la función de cualquier miembro, participa en un patrón o patrón de actividad delictiva”).

²⁰⁰ *Consulte Ortiz v. Garland*, 23 F.4th 1, 22 (1st Cir. 2022) (sosteniendo que métricas de inclusión similares no proporcionaban “evidencia razonable, sustancial y probatoria” de pertenencia a una pandilla).

- El JPD no audita regularmente la información en la base de datos de pandillas ni rastrea adecuadamente la información que difunde a otras entidades, en contravención de las regulaciones federales.²⁰¹
- El sistema del JPD para eliminar personas de la base de datos es ineficaz. Las personas se mantienen en la base de datos más allá del máximo de cinco años por conductas no delictivas, como contacto consensual y detenciones vehiculares. Además, el JPD mantiene una base de datos de archivo con información histórica, incluida una lista de personas que el JPD supuestamente ha limpiado.

Estas deficiencias en los reglamentos y las prácticas dieron lugar a un sistema que crea un riesgo irrazonable de discriminación.

c. El impacto desigual tiene consecuencias colaterales importantes

Las bases de datos de pandillas pueden contribuir a la criminalización, el estigma y otras consecuencias.²⁰² Y, de hecho, el JPD utiliza su base de datos de pandillas para dictar sentencias, asignar cárceles, e investigaciones extrajurisdiccionales. Las posibles consecuencias de ser incluido en la base de datos pueden cambiar la vida y resaltan la necesidad crítica de que el JPD se adhiera cuidadosamente a las garantías procesales contempladas en las regulaciones federales. Esto se ve subrayado por la probabilidad de que la base de datos incluya personas que no están involucradas en verdaderas actividades delictivas relacionadas con pandillas.

* * *

Nuestro análisis de las actividades de cumplimiento de la ley del JPD muestra un patrón en el que el JPD utiliza su autoridad de cumplimiento con mayor frecuencia y con mayor fuerza contra los negros (y, en menor grado, los latinos) que contra los blancos. El patrón está generalizado, tanto en todas las categorías de aplicación de la ley como en toda la ciudad. Este impacto desproporcional constituye discriminación según la ICRA y la IHRA.

5. El impacto desproporcional de las actividades de cumplimiento de la ley del JPD, combinado con pruebas de discriminación intencional, daña la relación del JPD con los miembros negros y latinos de la comunidad

Las comunidades negras y latinas de Joliet sienten animadversión racial por parte del JPD. El equipo de investigación habló con personas negras y latinas que expresaron su percepción de que el JPD no toma sus preocupaciones tan en serio como las de la gente blanca. En múltiples conversaciones, los miembros de la comunidad expresaron que el JPD no investiga adecuadamente las muertes de personas negras descartándolas como relacionadas con las drogas o las pandillas. Las familias no se sienten escuchadas ni atendidas por los oficiales, lo que refuerza la creencia firmemente arraigada de que el JPD no está allí para servir y proteger a todas las personas de la comunidad de Joliet.

²⁰¹ Consulte 28 C.F.R. § 23.20(h) (requiriendo procedimientos para revisiones periódicas y destrucción de información que sea “engañosa, obsoleta o de otro modo poco confiable”); 28 C.F.R. § 23.20(e) & (g) (limitando la difusión a entidades con “necesidad de saber y derecho a saber”).

²⁰² Consulte, por ejemplo, Sou Lee & Bryan F. Bubolz, *The Gang Member Stands Out: Stigma as a Residual Consequence of Gang Involvement (El pandillero se destaca: el estigma como consecuencia residual de la participación en pandillas)*, Criminal Justice Review Vol. 45(1), (2020), bit.ly/4f6Dxvw.

Las personas negras y latinas denuncian sentirse acosadas por el JPD. Expresaron la opinión de que el JPD ataca a las personas solo por existir en vecindarios negros y latinos. Según se informa, los oficiales les dicen a miembros de la comunidad que pueden registrar a cualquier persona si se encuentran en un “barrio de drogas” conocido. Esto es claramente contradictorio con la ley,²⁰³ pero es consistente con las opiniones de un oficial del JPD que habló de “matones haciendo cosas de matones en lugares de matones.” Otros miembros de la comunidad nos informaron que creen que los agentes del JPD utilizan la raza de una persona o su capacidad para hablar inglés con fluidez como condición previa para decidir cómo se tratará a esa persona. Los miembros de la comunidad también compartieron que creen que los oficiales del JPD se enfocan en hombres jóvenes de color en automóviles, a menudo usando infracciones de tránsito menores y reclamaciones difíciles de refutar (como el olor a marihuana) para justificar los registros.

Las percepciones de la comunidad no son sorprendentes: nuestra investigación descubrió evidencia que muestra que las prácticas policiales del JPD no solo tienen un impacto desproporcionado en las personas negras y latinas, sino que también están motivadas en parte por intenciones discriminatorias.

La intención discriminatoria se demuestra mediante “toda prueba circunstancial y directa de intención que pueda estar disponible.”²⁰⁴ La evidencia circunstancial de intención discriminatoria incluye “el impacto de la acción oficial [y] si afecta más a una raza que a otra,” las desviaciones de los procedimientos normales de una agencia y las prácticas aceptadas en el campo, y el uso de insultos raciales.²⁰⁵

En este caso, la evidencia de intención discriminatoria proviene de múltiples fuentes. En primer lugar, la magnitud, omnipresencia y coherencia con que la vigilancia del JPD afecta más fuertemente a las personas no blancas, en especial a las personas negras, respalda firmemente la inferencia de que el ánimo racial es un factor motivador. En segundo lugar, algunos agentes del JPD utilizan epítetos raciales y lenguaje codificado racialmente en sus interacciones con miembros del público, sin gran consecuencia. En tercer lugar, estas expresiones públicas de parcialidad se reflejan dentro del JPD, incluso por parte de y en presencia de los supervisores. En cuarto lugar, el JPD no responde adecuadamente a las denuncias de prejuicios raciales y no hace a los agentes rendir cuentas.

a. La consistencia y magnitud de las disparidades raciales en las actividades de cumplimiento de la ley del JPD son fuertemente indicativas de discriminación

Los datos presentados anteriormente muestran que las acciones del JPD tienen un impacto desproporcionado en las personas negras y latinas. El impacto desproporcionado por sí solo no suele ser “determinante” de la intención discriminatoria, pero es “un punto de partida importante.”²⁰⁶ En este caso, el impacto desproporcionado de las actividades de cumplimiento de la ley del JPD es tan generalizado y constante, y, en algunos casos que involucran a personas

²⁰³ *Consulte Illinois v. Wardlow*, 528 U.S. 119, 124 (2000) (afirmando que “la sola presencia de una persona en una zona en la que se espera que se produzcan actividades delictivas no es motivo suficiente para detenerla”).

²⁰⁴ *Arlington Heights v. Metro. Hous. Dev. Corp.*, 429 U.S. 252, 266 (1977).

²⁰⁵ *Id.* pág. 266–67; *Taylor v. Ways*, 999 F.3d 478, 489 (7th Cir. 2021) (los insultos raciales son “una prueba inequívoca de animadversión racial”).

²⁰⁶ *Arlington Heights*, 429 U.S. pág. 266.

negras, tan dramático que la única inferencia razonable es que está motivado, al menos en parte, por un propósito discriminatorio ilegal.

Cuando se detienen a los conductores negros e hispanos, estos y sus pasajeros tienen más probabilidades de ser sometidos a un registro del vehículo o de sus personas que los conductores blancos y sus pasajeros en situaciones similares. También tienen más probabilidad que los conductores blancos de recibir dos o más citaciones cuando son detenidos por la misma infracción inicial. Los conductores negros también tienen más probabilidades de ser arrestados después de ser detenidos que los conductores blancos en situaciones similares. Esta disparidad se mantiene incluso cuando se controla la ubicación, por lo que la diferencia no es atribuible a las detenciones vehiculares de conductores negros que ocurren en zonas con mayor criminalidad. Por lo general, las personas de raza negra también son arrestadas a una tasa más alta que las personas blancas y tienen más probabilidades de que se use la fuerza contra ellas, a tasas hasta más altas que la disparidad en los arrestos. La base de datos de pandillas del JPD también rastrea abrumadoramente a hombres negros y latinos, a pesar de la presencia de pandillas blancas en Joliet.

La consistencia de esta aplicación desigual de la ley contra los negros y, en menor medida, contra los latinos, a través de tantas actividades de aplicación de la ley diferentes (y a menudo en circunstancias que reflejan estrechamente aquellas en las que los blancos están sujetos a menos actividades de aplicación de la ley) sugiere que la disparidad no es parte de ninguna estrategia legítima para combatir el crimen, sino que es el resultado de un sesgo basado en la raza, el color o el origen nacional.

Los oficiales del JPD también realizan arrestos discrecionales de personas negras por resistirse/obstruir a tasas que exceden por mucho las tasas de tales arrestos para personas blancas y que exceden en gran medida la disparidad en otros tipos de arrestos menos discrecionales. Y cuando un delito discrecional (desobediencia pública, resistencia al arresto, obstrucción a un agente de la ley) es el cargo más grave en un arresto, las personas negras tienen más probabilidades de que se use la fuerza en su contra. No hemos podido identificar ninguna justificación válida de aplicación de la ley para el patrón del JPD de ejercer su discreción para arrestar desproporcionadamente a personas negras y usar la fuerza para efectuar esos arrestos.

Por último, algunos aspectos del patrón de aplicación desigual de la ley por parte del JPD son simplemente tan “duros” y “claros” que son “inexplicables por motivos aparte de la raza.”²⁰⁷ El uso desproporcionado de la fuerza por parte del JPD contra los hombres negros (en tasas al menos cinco veces superiores a su número en la población y significativamente superiores a las tasas en las que son arrestados) no puede explicarse excepto como producto, en parte, de prejuicios raciales. Es decir, si bien parte de la desproporción probablemente se deba a otros factores, como la exposición desigual a la policía y la presencia en Joliet de personas que no son residentes, no es plausible que toda la desproporción pueda explicarse por estos factores no discriminatorios: la disparidad es simplemente demasiado grande. La disparidad en los arrestos por resistencia u obstrucción entre personas negras y blancas es igualmente dramática. Es razonable inferir que la raza es un “factor motivador” detrás de estas disparidades.

²⁰⁷ *Arlington Heights*, 429 U.S. pág. 266 (se cita, *entre otros*, *Yick Wo v. Hopkins*, 118 U.S. 356 (1886) y *Gomillion v. Lightfoot*, 364 U.S. 339 (1960)).

b. Algunos agentes del JPD utilizan insultos raciales y lenguaje codificado racialmente en sus interacciones con miembros del público

El uso de insultos raciales y lenguaje codificado racialmente por parte de ciertos oficiales del JPD en la comunidad, con poca o ninguna consecuencia, también es evidencia de la intención discriminatoria del JPD. Los miembros de la comunidad compartieron que los oficiales del JPD han usado el término “n****r” para referirse a ellos directamente o a otros. En varias ocasiones, nos contaron de un incidente de 2021 en el que, en respuesta a un altercado entre varias personas negras, se escuchó a un oficial decir “veamos cómo esos monos se matan.” Este comentario se hizo en presencia de al menos un supervisor del JPD, y al menos un miembro de la comunidad lo reportó directamente al jefe. Los miembros de la comunidad también nos han dicho que los oficiales del departamento usan sus redes sociales para difundir información despectiva y racista. En una reunión del consejo municipal, una persona compartió que un oficial publicó cosas como “se puede sacar a la rata del barrio, pero no se puede sacar el barrio de la rata.”

Nuestra investigación confirmó las experiencias de estos miembros de la comunidad. En 2017, un hombre negro detuvo su automóvil al lado de la carretera debido a problemas con el motor. Un oficial del JPD se detuvo, salió de su patrulla, apuntó con un arma al conductor y gritó “¡Quieto! ¡No te muevas, n****r, o te mataré!” El compañero blanco del conductor estaba en el auto y escuchó el intercambio. El conductor fue posteriormente puesto en libertad sin cargos. El JPD resolvió una demanda presentado por el conductor por \$3,500, pero el JPD nunca investigó el incidente ni aplicó medidas disciplinarias a ningún oficial. En 2019, el JPD recibió una denuncia anónima en la que se afirmaba que un oficial le había preguntado a un conductor negro cómo “había conseguido una camioneta tan bonita siendo un n****r” y que el oficial cambió su actitud solo cuando se dio cuenta de que el conductor era militar. El denunciante llamó posteriormente a Asuntos Internos del JPD y dio información más detallada, como la hora y el lugar de la detención del vehículo, pero también declaró que quería permanecer en el anonimato. Sin tomar ninguna otra medida, Asuntos Internos “cerró administrativamente” el caso, una disposición utilizada para indicar que Asuntos Internos no pudo completar la investigación o no pudo determinar una disposición.

Además, en abril de 2022, un oficial publicó un meme racista en su página personal de Facebook (bajo un seudónimo, pero con su cara visible en la foto de perfil). El meme se titulaba “Noticia de último momento” y tenía un subtítulo que decía:

¡Tristes noticias de Disney! Es muy decepcionante. CNN informó hoy que la nueva película de Walt Disney llamada *Jet Black*, la versión afroamericana de *Blancanieves*, fue cancelada. Todos los 7 enanitos: Dealer (Traficante), Stealer (Ladrón), Mugger (Atracador), Forger (Falsificador), Drive By (Tirador), Homeboy (Pandillero) y Shank (Acuchillador) se han negado a cantar *Hi Ho, Hi Ho* porque dicen que ofende a las prostitutas negras. También dicen que no hay manera de que canten “*Nos vamos a trabajar.*”

Un segundo oficial del JPD comentó a la publicación escribiendo solamente “hermano” (una respuesta ambigua), y a un operador del JPD le gustó la publicación. El personal de comando ordenó a Asuntos Internos que remitiera el asunto al supervisor del oficial para recibir asesoramiento a nivel de turno. Luego, el supervisor “aconsejó” al oficial y le proporcionó una copia de la política de redes sociales y le ordenó que eliminara la publicación.

Estas demostraciones públicas de prejuicios y hostilidad basados en la raza, el color o el origen nacional causan un daño incalculable a la relación del JPD con la comunidad, especialmente cuando los oficiales actúan de esta manera con impunidad. También respaldan la conclusión de que el JPD aplica reglamentos discriminatorios.

c. Los agentes del JPD utilizan un lenguaje racista y participan en conductas racistas dentro del departamento

Los oficiales informaron a nuestro equipo de investigación que no es raro escuchar a miembros del JPD usar insultos raciales, incluida la palabra que empieza con “n”, mientras están de servicio. Un oficial informó que escuchó a un teniente de servicio decir “n****r de mierda estúpido” mientras estaba en presencia de otro supervisor del JPD. En otro incidente, un oficial supuestamente le dijo a otro “No sé cómo interactúas con estos animales” refiriéndose a individuos en vecindarios latinos.²⁰⁸ En 2022, una oficial le dijo a un operador que tenía un gato negro al que apodaba el “n****r de la casa.” A diferencia de otros casos, este incidente efectivamente fue denunciado, y Asuntos Internos confirmó las acusaciones contra el oficial. Sin embargo, el incidente plantea la pregunta de por qué un oficial del JPD se sentiría libre de usar ese lenguaje en primer lugar.

En algunos casos, la conducta sesgada es menos explícita, aunque no por ello menos preocupante. Por ejemplo, los oficiales negros han enfrentado menosprecio por su apariencia. En un incidente, un oficial negro llegó a la estación con ropa deportiva gris y tenis Air Jordan negras. Un oficial blanco dijo: “Oh, hoy llevas uniforme”—refiriéndose al atuendo de un criminal negro. Hemos escuchado informes de que cuando los oficiales necesitan solicitar un collar para perro, piden una “soga”—una palabra que tiene connotaciones raciales obvias. Los oficiales negros también han sido objeto de escrutinio por sus peinados. En un incidente que involucró a un oficial recién contratado que llevaba el cabello trenzado, un jefe ordenó al supervisor de entrenamiento de campo del oficial que le dijera que cambiara su estilo de cabello, a pesar de que este estaba dentro de los requisitos de los reglamentos del JPD.²⁰⁹

Según se informa, los oficiales blancos también desalientan a los reclutas de unirse a la Asociación de Policías Negros (Black Police Officers’ Association, BPOA) una organización profesional que, entre otras cosas, defiende los intereses de los oficiales negros en el JPD. Un

²⁰⁸ Estos incidentes y otros plantean la preocupación de que una falta general de decoro dentro del JPD permite que este tipo de discriminación florezca. Según nuestras conversaciones con los oficiales, el lugar de trabajo en el JPD está plagado de lenguaje ofensivo y discriminatorio sin control. Además de los insultos raciales, se informa que los agentes hacen comentarios ofensivos sobre personas con discapacidades intelectuales, personas LGBTQ+ y mujeres, en particular, sobrevivientes de violencia doméstica.

²⁰⁹ La ley de Illinois reconoce explícitamente el menosprecio de los peinados afroamericanos como una forma de prejuicio. La Ley de Creación de un Mundo Abierto y Respetuoso para el Cabello Natural (Creating a Respectful and Open World for Natural Hair, CROWN) (P.A. 102-1102), que entró en vigor el 1 de enero de 2023, modifica la IHRA y amplía la definición de raza para incluir “rasgos asociados con la raza, incluidos, entre otros, la textura del cabello y los peinados protectores como trenzas, rastas y las trenzas tipo *twist*”. Consulte 775 ILCS 5/1-103(M-5). En marzo de 2023, el JPD actualizó su política de apariencia personal para indicar que “el cabello de todos los oficiales juramentados debe estar ordenado, limpio, cepillado y presentar una apariencia arreglada” y “no debe representar un riesgo de seguridad para el oficial” (es decir, no puede ser “agarrado por un infractor” o “interferir con el uso de (...) cascos o máscaras de gas”).

oficial se quejó ante Asuntos Internos de que un sargento le dijo que sus compañeros desconfiaban de él (el oficial) porque era miembro de la BPOA. Otro oficial nos dijo que estar en la BPOA le pone a uno una diana en la espalda en la perspectiva de los compañeros.

Nuestra investigación indica que el prejuicio contra las personas de color es común en el JPD. Aunque no siempre está dirigida a miembros del público, la hostilidad que los oficiales no blancos experimentan dentro del JPD, especialmente a manos de los supervisores del JPD, es evidencia adicional de que las diferentes prácticas policiales del JPD están motivadas por intenciones discriminatorias.

d. Los sistemas de rendición de cuentas del JPD para abordar las acusaciones de discriminación o prácticas policiales discriminatorias están rotos

Las respuestas del JPD y las investigaciones sobre las denuncias de discriminación son inadecuadas para rendir cuentas por las quejas de los miembros de la comunidad. En primer lugar, el JPD caracteriza las denuncias que implican prejuicios erróneamente, por lo que se enmascara su contenido racial. En segundo lugar, el JPD no investiga las acusaciones de prejuicio racial adecuadamente y no las sustenta cuando están justificadas.

i. El JPD caracteriza erróneamente las quejas que involucran discriminación racial de una manera que enmascara su contenido racial

Cuando se enfrentan a denuncias de discriminación racial u otras formas de sesgo racial, los investigadores de Asuntos Internos del JPD con demasiada frecuencia resumen o parafrasean las denuncias en sus informes finales de una manera que oculta cualquier acusación basada en la raza. Por ejemplo, en 2018, una mujer negra se quejó de una detención vehicular involucrando a su hijo negro. En el formulario de queja, marcó la casilla de discriminación y escribió “evaluación por perfil” en la sección en la que solicitaba acusaciones (también proporcionó información adicional sobre el incidente). En el informe final de la investigación, las acusaciones (que no fueron fundadas) se formularon como “conducta impropia” y “arresto indebido,” frases que no reflejan el contenido racial de la denuncia inicial. Una denuncia de 2021 incluía acusaciones de arresto falso y una declaración de que los agentes estaban siendo racistas. A pesar de esto, el informe de la investigación resume la denuncia como que solo se refiere a un arresto falso, y la única acusación formal (que se consideró infundada) fue “arresto falso.” Incluso cuando las acusaciones son fundadas, las acusaciones formales no reflejan el contenido racial del incidente que se investiga. En el incidente de 2022 mencionado anteriormente, en el que un oficial le dijo a un operador que tenía un gato negro al que había apodado el “n****r de la casa,” Asuntos Internos sostuvo acusaciones de conducta inapropiada,” “lenguaje grosero o irrespetuoso,” y “acoso en el lugar de trabajo.”

Además de señalar que el JPD no prioriza enfrentar la discriminación basada en raza, color, u origen nacional, la mala caracterización de las denuncias tiene consecuencias concretas. En primer lugar, significa que las quejas de mala conducta contra un oficial no se registrarán como si estuvieran relacionadas con prejuicios raciales. Esto hará que sea más difícil para el liderazgo del JPD detectar patrones de prácticas policiales sesgadas por parte de un oficial en particular, así como identificar patrones por todo el departamento que podrían requerir entrenamiento adicional u otras acciones.

En segundo lugar, esta caracterización errónea tiene el potencial de afectar los derechos constitucionales de los acusados penales. Según la Oficina del Fiscal del Estado del Condado de Will, se espera que los policías de todos los departamentos del condado informen al Fiscal Estatal sobre cualquier hallazgo de sesgo racial confirmado. En algunas circunstancias, la fiscalía estatal está obligada a entregar esta información a los abogados defensores.²¹⁰ Cuando el JPD no reconoce ni documenta el carácter racial de las acusaciones, ni siquiera una acusación sostenida resultará en un hallazgo de parcialidad. Esta práctica podría provocar que el hallazgo no se informe a los fiscales ni se revele al acusado penal, lo que podría violar su derecho a un juicio justo.

ii. El JPD no investiga adecuadamente las acusaciones de sesgo racial o evaluación por perfil y no sostiene las acusaciones cuando están justificadas

El JPD tampoco investiga adecuadamente las acusaciones de prejuicio racial y no sostiene las acusaciones cuando existen pruebas claras.

Además de tergiversar las acusaciones de discriminación racial, los investigadores a menudo también ignoran estas acusaciones cuando investigan denuncias de mala conducta. En un ejemplo, una mujer negra se quejó del trato que recibió por parte del JPD en una detención vehicular. Durante la entrevista del investigador con la mujer, esta hizo tres declaraciones diferentes en las que indicaba claramente que creía que el trato que recibió se debía a su raza. Afirmó que pensaba que el oficial necesitaba capacitación en diversidad, que el oficial “podría ser simplemente un imbécil [o] podría ser racista; podría ser ambas cosas” y que el oficial “vio bien quién conducía [es decir, una mujer negra]” antes de detenerla. A pesar de estas claras referencias a la raza, el investigador no hizo una sola pregunta sobre el tema. De hecho, durante la entrevista con la mujer, resumió su queja como un “lenguaje grosero e irrespetuoso.” El informe de la investigación muestra que el investigador se reunió con el abogado de la mujer, quien afirmó que la mujer tenía miedo de los oficiales porque era negra. Sin embargo, en tres entrevistas con oficiales involucrados en el incidente, el investigador no preguntó si la raza fue un factor en la detención o en el trato a la mujer, ni tampoco tomó otras medidas para investigar si la raza estaba involucrada. Las acusaciones de “conducta impropia de un miembro del departamento, uso de lenguaje grosero o irrespetuoso, y falta de explicación del motivo de la detención vehicular” no se sustentaron.

Los investigadores deben analizar información adicional, como el historial de detenciones vehiculares de un oficial, el historial de acusaciones o quejas anteriores, para ver si hay motivos para preocuparse de que pueda haber prejuicios o discriminación.²¹¹ En nuestra revisión de los casos de Asuntos Internos de 2018 a 2022, identificamos solo un caso en el que los investigadores del JPD analizaron este tipo de información. Ese caso, que ocurrió en el 2022 después de que

²¹⁰ *Consulte Giglio v. United States*, 405 U.S. 150 (1972); *Brady v. Maryland*, 373 U.S. 83 (1963).

²¹¹ *Ver Standards and Guidelines for Internal Affairs: Recommendations from a Community of Practice (Normas y directrices para asuntos internos: recomendaciones de una comunidad de práctica)*, Departamento de Justicia de los EE. UU., Oficina de Servicios Policiales Orientados a la Comunidad, pág. 53, bit.ly/3AqRlFT.

comenzara esta investigación, puede señalar un cambio en las prácticas del JPD hacia una revisión más exhaustiva de las denuncias de discriminación. Si es así, es un paso importante.²¹²

El JPD tampoco logra sustentar las acusaciones de parcialidad, incluso cuando la conducta sesgada ocurrió inequívocamente. En un incidente de 2017, un conductor acusó a un oficial de detenerlo porque era negro. El oficial negó que la raza motivara la detención vehicular, pero admitió ante un investigador de Asuntos Internos que le dijo al conductor que él, un oficial blanco, había “salido con mujeres negras más guapas” que con las que había salido el conductor negro. Este comentario, que es a la vez racista y sexista, no tuvo ninguna consecuencia para el oficial, ya que la acusación de lenguaje irrespetuoso (una caracterización inadecuada de la conducta) no se sostuvo.

En el incidente de 2022 analizado anteriormente, en el que un oficial publicó un meme racista en su página personal de Facebook, el oficial admitió haber publicado el meme, una clara violación de los reglamentos de redes sociales del JPD en ese momento. Pero esta admisión no dio lugar a un hallazgo sostenido. En lugar de eso, el liderazgo del JPD (el personal de comando, incluido el jefe) decidió manejar el asunto a través de un asesoramiento a nivel de turno (que, si bien técnicamente se consideraba disciplina, en este caso no consistió en nada más que una revisión de los reglamentos de redes sociales). La denuncia fue clasificada como informal, y la investigación se suspendió. Además de no imponer una disciplina significativa al oficial que publicó el meme, el JPD no inició quejas internas contra el operador a quien le había “gustado” el meme ni contra el oficial que había publicado un comentario ambiguo, ya sea por su propia conducta o por su posible falta de denuncia de la mala conducta (no hay registro de que alguno de ellos haya denunciado la publicación al JPD como estaban obligados a hacerlo según los reglamentos del departamento).

* * *

Las acciones de cumplimiento de la ley del JPD, incluidos las detenciones vehiculares, los registros, los arrestos y el uso de la fuerza, tienen un impacto desproporcional en las personas negras y latinas. Según la evidencia recopilada en nuestra investigación, este impacto desigual es, al menos en parte, el resultado del sesgo hacia los negros y, en menor medida, hacia los latinos. Las prácticas policiales con prejuicios raciales erosionaron la confianza de la comunidad en Joliet y también pueden estar socavando la capacidad del JPD para resolver crímenes. La desconfianza de la comunidad hacia la policía crea una barrera para la recopilación de información durante las investigaciones criminales. Por ejemplo, cuando hay falta de confianza entre la comunidad y la policía, esta recibirá menos información relacionada con delitos.²¹³ El JPD debe abordar el sesgo

²¹² Pero, incluso en ese caso, el análisis no fue lo suficientemente profundo. El investigador incluyó datos que mostraban la raza de cada conductor detenido por cada uno de los dos oficiales el año anterior. Los conductores negros estaban muy representados en los datos, pero el investigador no abordó este hecho ni ofreció una explicación de por qué los datos indicaban o no discriminación.

²¹³ Consulte, por ejemplo, David L. Carter, *Homicide Process Mapping: Best Practices for Increasing Homicide Clearances (Mapeo del proceso de homicidio: mejores prácticas para aumentar la resolución de casos de homicidio)*, Oficina de Asistencia Judicial (2013), pág. ii, 11–12, 25, bit.ly/3YRZEQT; Jason Sunshine & Tom R. Tyler, *The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Pub. Support for Policing (El papel de la justicia procesal y la legitimidad en el apoyo público a la actuación policial)*, 37 *Law & Soc’y Rev.* 513, 534–36 (2003); Ron Davis et al., *Exploring the Role of the Police in Prisoner*

en sus operaciones, tanto para cumplir con la ley como para cumplir con su responsabilidad hacia todos los miembros de la comunidad de Joliet.

Reentry (Explorando el papel de la policía en el reingreso de prisioneros), Nat'l Inst. Of Justice, New Perspectives in Policing (2012), bit.ly/3NVtzRM; consulte también *Petit v. Chicago*, 352 F.3d 1111, 1115 (7th Cir. 2003) (“Una labor policial eficaz, incluida la detección y captura de delincuentes, requiere que la policía cuente con la confianza de la comunidad” [corregido]); *Pappas v. Giuliani*, 290 F.3d 143, 146–47 (2d Cir. 2002) (se afirma que cuando un departamento de policía trata a las poblaciones minoritarias con desprecio, “se erosiona el respeto por la aplicación de la ley y se perjudica la capacidad de la policía para hacer su trabajo en esa comunidad. [Como resultado,] los miembros de la minoría tendrán menos probabilidades de denunciar delitos, ofrecer testimonio como testigos y confiar en la policía para su protección”).

VI. LA RESPUESTA DEL JPD A LA AGRESIÓN SEXUAL ES DISCRIMINATORIA, Y SU RESPUESTA A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA PLANTEA GRAVES PREOCUPACIONES DE PRÁCTICAS POLICIALES CON SESGO DE GÉNERO

Tenemos motivos razonables para creer que el Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD) participa en un patrón o práctica de discriminación contra las mujeres en violación de la Ley de Derechos Humanos de Illinois y la Ley de Derechos Civiles de Illinois. Con nuestra revisión, se identificó evidencia de que el JPD trata a los sobrevivientes²¹⁴ de agresión sexual, que son en su gran mayoría mujeres, con escepticismo y hostilidad arraigados en un falso estereotipo de que las mujeres mienten acerca de haber sido agredidas sexualmente. Las actitudes mostradas por algunos oficiales del JPD en el campo y por algunos detectives en entrevistas con sobrevivientes pueden volver a provocar trauma. Con nuestra revisión, también se muestra que, con frecuencia, el JPD no pone el esfuerzo suficiente en sus investigaciones de agresión sexual, se niega a recolectar evidencia importante y hace pocos intentos por cerrar los casos.

Nuestra oficina también tiene preocupaciones sobre la respuesta del JPD a los incidentes de violencia doméstica.²¹⁵ Observamos que los oficiales del JPD tratan a las mujeres que denuncian violencia doméstica con condescendencia y crítico, lo que puede volver a traumatizarlas. Aprendimos que los detectives del JPD rara vez investigan la violencia doméstica; simplemente confían en las acciones que hayan tomado los oficiales de patrulla, independientemente de la calidad o minuciosidad de ese trabajo. Y aunque algunos oficiales de patrulla del JPD hacen un intento serio y reflexivo de abordar los incidentes de violencia doméstica, observamos una falta de habilidades fundamentales que son críticas para la respuesta de un departamento de policía a la violencia doméstica, una brecha que pone desproporcionadamente a las mujeres en riesgo de sufrir más daños. También hay evidencia de que el JPD ha tratado a algunas sobrevivientes de violencia doméstica como si ellas fueran las culpables de la violencia que experimentan. Esta actitud indica un sesgo contra las mujeres y, cuando se combina con las otras deficiencias que observamos, plantea la preocupación de que la conducta del JPD a este respecto sea discriminatoria.

A. Panorama general de la violencia de género

La violencia de género es la violencia dirigida contra una persona debido a su género o la violencia que daña desproporcionadamente a personas de un género determinado. Ciertos delitos, como la agresión sexual y la violencia doméstica, se perpetran contra las mujeres en un grado

²¹⁴ En este informe, utilizamos principalmente el término “sobreviviente” en lugar de “víctima” cuando nos referimos a las mujeres que experimentaron violencia de género. Hacemos esto porque el término “sobreviviente” enfatiza la recuperación y el afrontamiento, más que el trauma en sí. *Consulte, por ejemplo, Michael Papendick y Gerd Bohner, “Passive victim ± strong survivor”? Perceived meaning of labels applied to women who were raped (¿“Víctima pasiva ± sobreviviente fuerte”? Significado percibido de las etiquetas aplicadas a las mujeres que fueron violadas), PLOS ONE 12(5): (2017), bit.ly/3NNVTYV.* Nuestro uso del término “sobreviviente” aquí no significa que “víctima” no pueda ser más apropiado en otros contextos.

²¹⁵ A los efectos del presente informe, el término “violencia doméstica” se refiere a la violencia en el contexto de una relación romántica o sexual. A veces, también utilizamos el término relacionado “violencia de pareja”, que identifica más específicamente la violencia en el contexto de las relaciones íntimas. *Consulte Women Against Abuse, The Language We Use (El lenguaje que usamos) bit.ly/40uZ8t9.*

desproporcionado.²¹⁶ Por ejemplo, las mujeres tienen aproximadamente cuatro veces más probabilidades de ser víctimas de violación o intento de violación que los hombres.²¹⁷ Además, aproximadamente 40.5 millones de mujeres en los EE. UU. han sufrido abuso físico grave por parte de su pareja, en comparación con 29 millones de hombres.²¹⁸ Las mujeres también tienen seis veces más probabilidades de ser asesinadas por su pareja que los hombres.²¹⁹

La violencia de género también es perpetrada desproporcionadamente por hombres.²²⁰ La hostilidad del perpetrador hacia las mujeres y las personas no conformes con su género a menudo se evidencia en la perpetración del delito o se invoca como justificación.²²¹

Según el Sistema Nacional de Informes Basados en Incidentes (National Incident-Based Reporting System, NIBRS) de la Oficina Federal de Investigaciones (Federal Bureau of

²¹⁶ La violencia de género también abarca muchos delitos cometidos contra las personas LGBTQ+. Las personas lesbianas y gays tienen tres veces más probabilidades de ser víctimas de delitos sexuales que las personas heterosexuales; en el caso de las personas bisexuales, la tasa es catorce veces mayor. Las personas lesbianas y gays también experimentan violencia doméstica a una tasa más del doble que la de los individuos heterosexuales, mientras que para las personas bisexuales es ocho veces mayor. Jennifer Truman y Rachel E. Morgan, *Statistical Brief. Violent Victimization by Sexual Orientation and Gender Identity (Informe estadístico. Victimización violenta por orientación sexual e identidad de género) 2017-2020*, NCJ 304277, Departamento de Justicia de los EE. UU. (2022), bit.ly/4f8e70G. Con base en la evidencia y las fuentes de datos disponibles, hemos centrado nuestra investigación en las mujeres. Sin embargo, nuestros hallazgos también pueden tener implicaciones para las personas LGBTQ+ que no son mujeres.

²¹⁷ Kathleen C. Basile et al., *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey: 2016/2017 Report on Sexual Violence (Encuesta nacional sobre violencia sexual y de pareja: informe sobre violencia sexual 2016/2017)*, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 3 (2022), bit.ly/3YNiEzJ; Holly Kearl, *The Facts Behind the #MeToo Movement: A National Study on Sexual Harassment and Assault (Los hechos detrás del movimiento #MeToo: un estudio nacional sobre el acoso y la agresión sexual)*, Stop Street Harassment (2018), bit.ly/3NRBm38.

²¹⁸ Ruth W. Leemis et al., *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey: 2016/2017 Report on Intimate Partner Violence (Encuesta nacional sobre violencia de pareja y sexual: informe 2016/2017 sobre la violencia de pareja)*, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 5 (2022), bit.ly/4f9XktY.

²¹⁹ Janet Fanslow et al., *Evidence of Gender Asymmetry in Intimate Partner Violence at the Population-Level (Evidencia de asimetría de género en la violencia de pareja a nivel poblacional)*, 38 (15-16), J. of Interpersonal Violence, 9159, 9161 (2023).

²²⁰ Jieru Chen et al., *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey: 2016/2017 Report on Victimization by Sexual Identity (Encuesta nacional sobre violencia de pareja y sexual: informe sobre victimización por identidad sexual 2016/2017)*, 10-12 (2023), bit.ly/3YOI6WT.

²²¹ Jennifer K. Bosson y Joseph A. Vandello, *Precarious Manhood and Its Links to Action and Aggression (La masculinidad precaria y sus vínculos con la acción y la agresión)*, 20(2) Current Directions in Psychological Science, 82 (2011), bit.ly/4eaJl64; consulte también Dominic Abrams et al., *Perceptions of Stranger and Acquaintance Rape: The Role of Benevolent and Hostile Sexism in Victim Blame and Rape Proclivity (Percepciones de la violación por parte de desconocidos y conocidos: el papel del sexismo benévolo y hostil en la culpabilización de las víctimas y la propensión a la violación)*, 84(1) J. of Personality and Soc. Psychology, 111 (2003).

Investigations, FBI),²²² el JPD informó, en total, 113 violaciones en 2021 y 2022. Aproximadamente, el 94 % de las víctimas eran mujeres, y el 93 % de los agresores denunciados eran hombres.

B. Normas legales

Como cualquier departamento de policía, la respuesta del JPD a la violencia de género debe ajustarse a los requisitos de la ley estatal.

La ley de Illinois prohíbe la discriminación de género. Según la Ley de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Human Rights Act, IHRA), un oficial público no puede “impedir o denegar a otra persona (...) el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de las comodidades, ventajas, instalaciones o privilegios del cargo o de los servicios del oficial (...) debido a una discriminación ilegal”.²²³ La “discriminación ilegal” incluye la discriminación basada en el sexo.²²⁴ Los agentes del JPD son oficiales públicos en el sentido de la IHRA.²²⁵ Además, la Ley de Derechos Civiles de Illinois (Illinois Civil Rights Act, ICRA) establece que ninguna unidad de gobierno estatal, del condado o local “excluirá a una persona de participar, negará a una persona los beneficios o someterá a una persona a discriminación en cualquier programa o actividad” ni “utilizará criterios o métodos de administración que tengan el efecto de someter a las personas a discriminación” en función del género.²²⁶

Cuando las acciones de las fuerzas policiales tienen un impacto desigual sobre las mujeres, esas acciones violan la IHRA y la ICRA.²²⁷ Esto es así incluso cuando la disparidad no es intencional.

C. Metodología

Para investigar si el JPD discrimina a las mujeres, revisamos una muestra de informes de casos de investigaciones de agresión sexual y violencia doméstica de 2020-

2023, incluidas grabaciones de video relacionadas cuando estaban disponibles;²²⁸ una muestra de llamadas de servicio relacionadas con la violencia de género; archivos de Asuntos Internos de 2017 a 2022, incluidas grabaciones de entrevistas; reglamentos, materiales de entrenamientos y registros del JPD; y archivos de asesoramiento a nivel de turno. También

²²² El NIBRS es un sistema federal de denuncia de delitos administrado por la Oficina Federal de Investigaciones. La mayoría de las agencias policiales estatales, incluido el JPD, comenzó a informar datos sobre delitos al NIBRS en 2021.

²²³ 775 ILCS 5/5-102(C).

²²⁴ 775 ILCS 5/1-103(Q).

²²⁵ 775 ILCS 5/5-101(C).

²²⁶ 740 ILCS 23/5(a).

²²⁷ *Consulte Burnham City Hosp. v. Human Rts. Comm'n*, 126 Ill. App. 3d 999, 1008 (1984) (análisis de una reclamación por impacto dispar en virtud de la IHRA); *Ill. Native Am. Bar Ass'n v. Univ. of Ill.*, 368 Ill. App. 3d. 321, 327 (2006) (La ICRA “proporciona una vía para que las personas interpongan una demanda alegando [discriminación] por impacto dispar”).

²²⁸ A partir de 2019, el JPD asignó todos los casos de agresión sexual a un investigador con reglamento en agresión sexual. Todos los casos que analizamos se originaron después de que se implementó ese requisito.

entrevistamos a miembros de la División de Investigaciones del JPD, defensores, sobrevivientes y otras partes interesadas.

D. Hallazgos y preocupaciones

1. El JPD discrimina a las mujeres en su respuesta a las agresiones sexuales

La respuesta del JPD a las agresiones sexuales se ve frecuentemente afectada por los estereotipos negativos de los oficiales sobre las mujeres, en particular sobre su veracidad al denunciar delitos sexuales. Con base en la evidencia que analizamos, la respuesta del JPD se caracteriza por el escepticismo, la hostilidad y un rechazo generalizado de los delitos sexuales como delitos graves. Estas actitudes y prácticas resultantes pueden volver a traumatizar a las sobrevivientes, que son desproporcionadamente mujeres. Encontramos motivos razonables para concluir que la conducta del JPD viola la IHRA y la ICRA.

a. El JPD discrimina a las mujeres que denuncian agresiones sexuales al tratarlas con hostilidad y escepticismo basados en falsos estereotipos sexuales

Con frecuencia, se percibe que los agentes del JPD no creen en las mujeres que denuncian una agresión sexual. Hablamos con profesionales del área de Joliet cuyo trabajo implica responder a la violencia de género, incluidas enfermeras forenses de agresión sexual (Sexual Assault Nurse Examiner, SANE)²²⁹ en varios hospitales locales de Joliet y coordinadores del Título IX²³⁰ en los campus universitarios de la región. En el curso de su trabajo, estos profesionales interactúan con el JPD tanto directa como indirectamente, a través de sobrevivientes de agresión sexual que son sus clientes, pacientes o que buscan su ayuda de otra manera. Varios de los profesionales con los que hablamos expresaron la opinión, basada en sus experiencias, de que el JPD no cree en las mujeres que denuncian una agresión sexual. Esta percepción fue aún más fuerte cuando la sobreviviente estaba ebria en el momento de la agresión.

Una SANE nos dijo que, en su experiencia, los oficiales del JPD que hablan con sobrevivientes en el hospital comúnmente hacen preguntas a los profesionales de la salud como: “¿Cree que esto realmente sucedió?”. Otra SANE afirmó que, si bien hay excepciones y algunos oficiales del JPD son “fantásticos”, la actitud de desconfiar de las sobrevivientes es omnipresente en el departamento. En un caso que involucraba a una sobreviviente ebria, un oficial del JPD la interrogó repetidamente y le hizo preguntas como “¿Está segura de que así fue como sucedió?”. Esta enfermera también nos dijo que, en otras ocasiones, los oficiales del JPD hicieron comentarios

²²⁹ “SANE” significa “enfermera forense de agresión sexual”. Los hospitales en Illinois deben tener enfermeras disponibles que tengan entrenamiento especial en el cuidado de sobrevivientes de agresión sexual, recopilación de evidencia y obligaciones de presentación de informes. Consulte 410 ILCS 70/5(a-5). Las SANE interactúan con frecuencia tanto con la policía como con sobrevivientes de agresión sexual. Consulte Procurador General de Illinois, *Illinois Sexual Assault Nurse Examiner (IL SANE) Program (Programa de Enfermeras Examinadoras de Agresión Sexual de Illinois [IL SANE])*, bit.ly/4ecwpgG.

²³⁰ Las universidades designan un “coordinador del Título IX” que es responsable de los asuntos relacionados con la implementación del Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (20 U.S.C. § 1681), que garantiza la igualdad de acceso de las mujeres y las niñas a los programas educativos que reciben cualquier financiación federal, 34 C.F.R. § 106.8. Como parte de su trabajo, a menudo, un coordinador del Título IX participa en la respuesta a agresiones sexuales que ocurren en el campus o que involucran a estudiantes de la institución.

al personal del hospital después de haber hablado con una sobreviviente como, “no es verdad” u otros comentarios que indicaban que no creían en la sobreviviente.

Otros profesionales que intervienen en situaciones de agresión sexual compartieron historias similares. Una defensora nos dijo que algunos de sus clientes perciben que los oficiales del JPD son críticos y acusadores, y que las entrevistas que los oficiales hacen a sus clientes en los hospitales (donde reciben tratamiento después de haber sido agredidas) son más bien como interrogatorios. Sus clientes también informaron que los policías amenazaron con arrestarlas por presentar un informe falso si no presentan cargos. Esto hace que sus clientes se muestren reacias a denunciar agresiones sexuales ante el JPD. Los defensores también nos dijeron que los detectives del JPD no devuelven las llamadas y no mantienen a sus clientes actualizados sobre el estado de sus casos. Y un oficial del JPD compartió con nosotros su opinión de que a los detectives no les importan mucho los casos de agresión sexual.

Una sobreviviente de violencia de género expresó sentimientos similares. Nos dijo que sintió que el detective que manejaba su caso no creyó su relato de agresión sexual. A partir de sus preguntas, tuvo la impresión de que estaba cuestionando su historia porque no había sufrido daños físicos visibles. Además, no le informaron que su caso se había cerrado hasta varios meses después del hecho.

Semejante escepticismo por parte de los oficiales es injustificado. Las investigaciones demostraron que es muy probable que las denuncias de agresión sexual sean ciertas.²³¹ Además, el escepticismo injustificado de un oficial hacia una sobreviviente de agresión sexual puede infligir un trauma de traición institucional, un tipo de angustia psicológica causada cuando una institución como una agencia de cumplimiento de la ley no realiza su función de manera adecuada o competente, o culpa a una persona cuando busca su protección y apoyo.²³² En otras palabras, la duda del JPD de que las sobrevivientes estén diciendo la verdad puede volver a traumatizarlas y aumentar o exacerbar los daños originales del crimen.²³³

Este escepticismo también es discriminatorio. Debido a la naturaleza de género de la agresión sexual, los daños causados por el escepticismo del JPD recaen desproporcionadamente sobre las mujeres. Además, esta hostilidad hacia las víctimas de agresiones sexuales está arraigada en falsos estereotipos de género sobre las mujeres, a saber, que las mujeres mienten sobre las

²³¹ Claire E. Ferguson y John M. Malouff, *Assessing Police Classifications of Sexual Assault Reports: A Meta-Analysis of False Reporting Rates*, (Evaluación de las clasificaciones policiales de los informes de agresión sexual: un metaanálisis de las tasas de informes falsos), *Arch. Sex Behav.* Julio 45(5) 1185–93 (2016), PubMed (nih.gov); consulte también Spohn, C., White, C., y Tellis, K., *Unfounding Sexual Assault: Examining the Decision to Unfound and Identifying False Reports* (Agresión sexual sin fundamento: examen de la decisión de identificar informes falsos y sin fundamento), *Law & Society Review*, 48 (1), 161–92 (2014).

²³² Rebecca Campbell et al., *It Made Me Feel Like Someone Wasn't Doing Their Job": Sexual Assault Kit Notifications and Institutional Betrayal by the Criminal Justice System*, *J. of Trauma & Dissociation*, Vol. 25, núm. 1, 99–112 (2024); consulte también Laura S. Brown, *Institutional Cowardice: A Powerful, Often Invisible Manifestation of Institutional Betrayal* (Cobardía institucioanl: una manifestación poderosa, a menudo invisible, de la traición institucional), *J. of Trauma and Dissociation*, Vol. 22, núm. 3, 241–48 (2021).

²³³ *Id.*

agresiones sexuales o que de alguna manera provocan que se produzca la agresión. Este estereotipo es una forma de prejuicio contra las mujeres.²³⁴

b. Las entrevistas que los detectives del JPD realizan a sobrevivientes de agresión sexual con frecuencia demuestran hostilidad y escepticismo que son atribuibles a estereotipos de género

En nuestra revisión de las investigaciones del JPD sobre agresión sexual, observamos la misma actitud discriminatoria informada por médicos, defensores y sobrevivientes de agresión sexual. Con base en el material que revisamos, las entrevistas de investigación del JPD a mujeres que denuncian agresión sexual muestran un patrón de insensibilidad, escepticismo y hostilidad evidente. En un caso, un detective le dijo a una sobreviviente que necesitaba saber si estaba tomando medicamentos para la salud mental, lo cual el oficial de patrulla que respondió le dijo inapropiadamente que necesitaba. En otro caso, una sobreviviente tuvo que interrumpir al investigador para darle información relevante, a lo que este respondió con dureza: “Es la primera vez que oigo hablar de esto”.

Durante una entrevista, una sobreviviente describió múltiples incidentes de violencia por parte del sospechoso, como estrangulamiento y penetración anal no consentida (un video del cual el sospechoso había enviado al hijo de la sobreviviente). Mientras ella contaba estos horribles detalles, el detective estaba enviando mensajes de texto en su teléfono debajo de la mesa y sin prestar atención.

Otro detective utilizó técnicas de interrogatorio inapropiadas con una sobreviviente, la interrumpió constantemente y le decía que lo mirara y se quejaba de que necesitaba que ella le diera una descripción cronológica de los hechos, porque “no era un caso fácil para mí [es decir, el detective]”. Comprobar la exactitud cronológica de una narración es una técnica destinada a confundir a la persona entrevistada, no a recabar información.²³⁵ Es inapropiado e ineficaz con personas traumatizadas, cuyo trauma puede afectar su capacidad para recordar eventos cronológicamente.²³⁶ También transmite que el entrevistador duda de la honestidad de la sobreviviente.

Las entrevistas a sobrevivientes que analizamos contrastaban marcadamente con las entrevistas a sospechosos (que eran raras en los casos que analizamos). Por ejemplo, en un caso

²³⁴ Consulte, por ejemplo, *United States v. Virginia*, 518 U.S. 515, 517 (1996).

²³⁵ Véase, por ejemplo, Michael Bret Hood & Lawrence Hoffman, *Current State of Interview and Interrogation (Estado actual de las entrevistas y los interrogatorios)*, Boletín de aplicación de la ley del FBI (6 de noviembre de 2019), bit.ly/4eeWZ7Y (se describe la “inversión”, un enfoque de interrogación cognitiva, donde un investigador primero obtiene una narración cronológica de los detalles del delito y luego exige una narración inversa de los eventos relevantes, todo como una técnica de detección de engaños).

²³⁶ IACP, *Successful Trauma Informed Victim Interviewing (Entrevistas exitosas informadas sobre traumas a víctimas)*, 2 (2020), bit.ly/3Ar7FCP; Rebecca Campbell, *The Neurobiology of Sexual Assault: Implications for Law Enforcement, Prosecution, and Victim Advocacy (La neurobiología de la agresión sexual: implicaciones para la aplicación de la ley, el procesamiento y la defensa de las víctimas)*. (1 de diciembre de 2012) (transcripción disponible en bit.ly/3Ar7R51).

de 2022, los detectives que entrevistaron a un sospechoso le dijeron que lo mantendrían informado y querían que se sintiera respetado por ellos.

Las entrevistas que revisamos también discrepaban del reglamento del JPD sobre investigaciones de agresiones sexuales. El JPD tiene un sólido reglamento sobre agresión sexual que exige apropiadamente “procedimientos basados en evidencia, con conocimientos sobre el trauma y centrados en la víctima para responder e investigar casos de agresión sexual criminal”. El reglamento ordena tanto a los investigadores como a los oficiales de patrulla “utilizar preguntas y técnicas de entrevistas basadas en evidencia, con conocimientos sobre el trauma y centradas en la víctima”, y se ordena a los investigadores permitir que una sobreviviente “complete al menos 2 ciclos completos de sueño antes de una entrevista en profundidad, cuando sea posible”.

Un enfoque de entrevistas basado en el trauma incluiría preguntas de tipo sensorial, garantías a la sobreviviente de que las lagunas mentales son típicas después de un evento traumático y una oportunidad ininterrumpida para que la sobreviviente relate toda la información relevante sobre el delito que pueda recuperar de forma independiente de su memoria.²³⁷ Esta secuencia le permite acceder a su propia memoria tanto como sea posible sin el riesgo de ser contaminada por el interrogatorio de un investigador y produce una mejor información. Las entrevistas con conocimiento en el trauma son fundamentales en una investigación por al menos dos razones: 1) Reduce la retraumatización de la sobreviviente y 2) produce información de mayor calidad sobre la agresión. Una entrevista bien realizada requiere mucho tiempo y normalmente puede durar más de una hora o incluso dos, pero es invaluable para comprender el delito e identificar evidencia corroborativa importante.

Sin embargo, las entrevistas de sobrevivientes que revisamos muestran que los detectives no siguen el loable reglamento del JPD. Además del escepticismo y la hostilidad que los detectives del JPD exhibieron en los casos que revisamos, las entrevistas con las sobrevivientes son notablemente breves: significativamente menos de una hora. En un caso que analizamos, la entrevista completa duró quince minutos.

El enfoque escéptico del JPD también está en conflicto con la práctica establecida. Las Directrices sobre reglamentos de respuesta a agresiones sexuales y contenido de entrenamiento de la International Association of Chiefs of Police (Asociación Internacional de Jefes de Policía) establecen que “ningún oficial o investigador debe asumir jamás que una denuncia es falsa. La determinación de que una agresión sexual denunciada es falsa solo se puede realizar si la evidencia establece que no se cometió ni se intentó cometer ningún malhecho, y esta determinación solo se puede realizar después de que se haya completado una investigación exhaustiva”.²³⁸ Es importante destacar que ni la incapacidad de un detective para desarrollar un caso contra un sospechoso o

²³⁷ *Id.* at pág. 2, bit.ly/3Ar7FCP; Christopher Wilson *et al.*, *Understanding the Neurobiology of Trauma and Implications for Interviewing Victims (Comprensión de la neurobiología del trauma y las implicaciones para las entrevistas a las víctimas)*, 31 (2022), bit.ly/4eiiLHX.

²³⁸ IACP, *Sexual Assault Response Policy And Training Content Guidelines (Reglamento de respuesta a la agresión sexual y directrices de contenido de entrenamiento)*, 6 (2017), bit.ly/3NRn9mv; *see also* Joanne Archambault *et al.*, *Raped, Then Jailed: The Risks of Prosecution for Falsely Reporting Sexual Assault (Violadas y luego encarceladas: los riesgos de ser procesado por denunciar falsamente una agresión sexual)*. End Violence Against Women International (2022).

fundamentar las acusaciones, ni la falta de voluntad de una sobreviviente para procesar un caso demuestran que una denuncia inicial de agresión sea falsa.²³⁹

Al igual que la conducta que nos informaron los médicos, defensores y sobrevivientes, las entrevistas que revisamos y las tácticas utilizadas por los oficiales pueden volver a traumatizar a las sobrevivientes de agresión sexual, que son desproporcionadamente mujeres, en función de estereotipos falsos sobre las mujeres que denuncian delitos sexuales. “La confianza en estereotipos [de género no válidos] no puede justificar” la discriminación.²⁴⁰ Encontramos motivos razonables para concluir que la conducta del JPD equivale a discriminación de género según la ley estatal.

c. Los agentes del JPD discriminan a las mujeres al disuadirlas de seguir adelante con sus casos

Algunos agentes del JPD muestran actitudes que desalientan la denuncia de agresiones sexuales. Como lo describió un coordinador del Título IX, informar estos incidentes al JPD es “un desafío”. El coordinador del Título IX explicó que un oficial que toma una denuncia le daría a la denunciante una larga lista de cosas que podrían salir mal y razones por las cuales la denuncia podría no avanzar, como la falta de testigos. Esto disuade a las sobrevivientes de presentar denuncias. Las estudiantes le dijeron al coordinador del Título IX que el JPD les hizo preguntas como “¿alguien lo vio?” o “¿hubo testigos?” de una manera que las hizo sentir que no debían molestarse en denunciar. Los oficiales les decían cosas como “es tu palabra contra la [del acusado]”. O un oficial diría que podría tomar la denuncia, pero que el procurador estatal podría no aceptar la información. Todos estos comentarios envían el mensaje de que denunciar el delito es una pérdida de tiempo para el oficial.

Algunos detectives del JPD también actúan de manera que desalientan a las sobrevivientes de seguir adelante con un caso. Por ejemplo, en las investigaciones de agresión sexual que analizamos, los detectives intentaron llamar a la mayoría de las sobrevivientes poco después del crimen. Pero, si el detective no lograba localizar rápidamente a la sobreviviente, por lo general cerraba el caso. En una ocasión, un detective amenazó con cerrar el caso solo tres días después de haberse denunciado el crimen si no recibía noticias de la sobreviviente. Las sobrevivientes de agresión sexual a menudo experimentan una multitud de síntomas psicológicos a raíz del hecho que pueden dificultar su participación en una investigación inmediatamente después de su trauma.²⁴¹ Por lo tanto, la insistencia del JPD en una cooperación rápida desalienta la participación, lo que resulta en una menor asistencia policial a las sobrevivientes de agresión sexual.

A veces, el desaliento es más evidente. En un caso de 2022, el investigador le sugirió de diversas maneras a la sobreviviente que no debería seguir adelante con el caso. Le preguntó cuál era su objetivo. También le preguntó qué podía hacer, como si ella debiera indicarle cómo manejar el caso. La sobreviviente le pidió que hiciera lo que solía hacer para investigar los casos. El oficial le preguntó si solo quería recursos, a pesar de que ella acababa de decirle que quería que investigara. La interacción del detective con la sobreviviente sugirió que no se podía hacer nada

²³⁹ IACP, nota 236 arriba, págs. 6–7, bit.ly/3NRn9mv.

²⁴⁰ *Nevada Dep’t of Hum. Res. v. Hibbs*, 538 US 721, 730 (2003).

²⁴¹ *Consulte Lindsay Murn & Laura Schultz, Healing the Ripple Effect of Sexual Violence (Sanar el efecto dominó de la violencia sexual)*, *J. of College Student Psychotherapy*, Vol. 36, n.º 3, págs. 310–30, pág. 313 (2022).

en su caso, incluso antes de que hiciera algún esfuerzo por investigar. En un relato impactante que nos contó un oficial del JPD, otro oficial del departamento expresó orgullo por el hecho de haber avergonzado a una mujer que había acudido a la estación a hacer una denuncia por agresión sexual para que no lo hiciera.

La disuasión del JPD de denunciar y perseguir casos de agresión sexual niega a las mujeres “el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de las comodidades, ventajas, instalaciones o privilegios” de sus servicios.²⁴² También constituye un “criterio o método de administración que tiene el efecto de someter a las personas a discriminación” por motivos de género.²⁴³ Por lo tanto, tenemos una base razonable para concluir que se está violando la ley estatal. Esta conducta también sugiere fuertemente un sesgo hacia las mujeres, que surge de la creencia de que la agresión sexual, especialmente la agresión a personas que no son desconocidas,²⁴⁴ no es un delito grave ni real.

d. La respuesta del JPD a la violencia de género tiene otras deficiencias que tienen un efecto dispar en las mujeres

Además de lo anterior, encontramos otros problemas importantes con el manejo de la violencia de género por parte del JPD. Todo conduce a una respuesta menos efectiva que perjudica desproporcionadamente a las mujeres.

i. Los detectives del JPD hacen poco o ningún esfuerzo para recopilar pruebas

A pesar de una reglamento que exige a los detectives “investigar exhaustiva y oportunamente todas las denuncias de agresiones/abusos sexuales”, algunos no hacen ningún esfuerzo significativo para recopilar o desarrollar pruebas. En algunos de los archivos que revisamos, el caso no llegó más allá de la declaración de la sobreviviente. Un archivo mostró que el detective intentó llamar al sospechoso, sin éxito, y no hizo nada más para localizarlo. En un caso que involucra una denuncia de agresión sexual a una menor, el único esfuerzo investigativo documentado del detective fue dejar un mensaje de voz a la madre de la sobreviviente en el que pedía permiso para investigar su teléfono. En otro caso, el detective no documentó ningún trabajo en el caso, y este fue rechazado para su enjuiciamiento sin explicación alguna.

Los detectives del JPD exhibieron un patrón de hacer poco esfuerzo para investigar en casos de agresión sexual. En los casos que analizamos, ningún detective solicitó la aprobación de una orden de allanamiento. Los supervisores con los que hablamos solo tenían una capacidad rudimentaria para articular qué evidencia sería necesaria para respaldar una orden de allanamiento

²⁴² 775 ILCS 5/5-102(C).

²⁴³ 740 ILCS 23/5(a).

²⁴⁴ Como la mayoría de los departamentos de policía, el JPD recibe muy pocos informes de agresiones sexuales que involucran a un agresor desconocido. La gran mayoría de las agresiones sexuales involucra a un agresor conocido por la víctima. Rochelle P. Walensky, *et al.*, *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey: 2016/2017 Report on Sexual Violence (Encuesta nacional sobre violencia de pareja y sexual: informe sobre Violencia Sexual 2016/2017)*, 7 (2022), bit.ly/3YNiEzJ; Cora Peterson *et al.*, *Lifetime Number of Perpetrators and Victim-Offender Relationship Status Per U.S. Victim of Intimate Partner, Sexual Violence, or Stalking (Número de perpetradores a lo largo de la vida y estado de la relación víctima-agresor por víctima estadounidense de violencia de pareja, violencia sexual o acoso)*, *J. of Interpersonal Violence*, Vol. 36, número 13-14 (2019).

en una investigación de agresión sexual. Pero lo más significativo es que mostraron una predisposición contraria a las órdenes de registro en estos casos al insistir en que una solicitud de orden judicial no podía basarse únicamente en la denuncia de una sobreviviente. Esta actitud plantea dos problemas. Primero, no es lo que dice la ley. El estándar para obtener una orden de allanamiento es la causa probable.²⁴⁵ Muchas veces, aunque no siempre, el relato de una sobreviviente será suficiente para establecer una causa probable. En segundo lugar, la respuesta de los supervisores sugiere que, por lo general, el relato de la sobreviviente es toda la evidencia que hay. Como agencia policial responsable, es responsabilidad del JPD reunir más pruebas.

Los supervisores también nos dijeron que, en un caso de agresión sexual con un sospechoso conocido, intentarían obtener registros telefónicos como parte de una solicitud de orden de allanamiento. Sin embargo, no vimos indicios de esto en la práctica. Las órdenes de allanamiento del contenido de las redes sociales de un sospechoso no requieren la aprobación de un supervisor, pero aun así, los detectives tampoco las buscaron en los archivos que revisamos.

Además, los oficiales del departamento no documentaban rutinariamente las escenas del crimen. Incluso cuando una sobreviviente no denuncia una agresión con prontitud, se debe fotografiar o dibujar la escena del crimen para que la procuraduría la use en el futuro. Solo unos pocos archivos contenían fotografías de la escena del crimen, y esas fotos estaban sobreexpuestas y, además, no reflejaban la versión de la víctima del crimen. En los casos que analizamos, rara vez los oficiales evaluaron o exploraron las ubicaciones principales de la evidencia serológica (líquidos corporales) como parte del procesamiento de la escena del crimen.

También vimos poca evidencia de que los detectives del JPD utilicen otros tipos de recolección de evidencia que son las mejores prácticas en casos de agresión sexual. Los frotis bucales (muestras del ADN de la boca), el comportamiento posterior a la agresión de la sobreviviente o del agresor (que puede revelar reacciones traumáticas específicas de la agresión que sirven como corroboración del informe inicial del delito), las fotografías de seguimiento de las lesiones (cuya gravedad puede no ser evidente al principio) y las llamadas o mensajes de texto como pretexto (una técnica común para obtener declaraciones incriminatorias de un agresor que no es un desconocido) fueron poco explorados e infrautilizados.

Los detectives del JPD tampoco se esfuerzan lo suficiente para obtener declaraciones de los sospechosos. En marcado contraste con su tratamiento a las sobrevivientes, no vimos interacciones con sospechosos que pudieran llamarse interrogatorios, y solo un detective llevó a cabo una investigación de antecedentes de un sujeto.

Como era de esperar, los escasos esfuerzos de investigación del departamento en los casos que revisamos significaron que los detectives presentaron sus casos al procurador estatal sin muchas pruebas. Esto hizo que fuera mucho más probable que se desestimara la acusación.

A pesar de ser un malhecho grave y un evento traumático para una sobreviviente, el JPD muestra un patrón de esfuerzos insuficientes en las investigaciones de agresión sexual, una práctica que perjudica desproporcionadamente a las mujeres, en violación de la IHRA y la ICRA.

²⁴⁵ *Franks v. Delaware*, 438 U.S. 154, 164 (1978) (La cláusula de órdenes de arresto de la Cuarta Enmienda prohíbe la emisión de órdenes de arresto, excepto en caso de causa probable respaldada por juramento o afirmación).

ii. Detectives del JPD cierran casos con órdenes de arresto, pero sin llevarlas a cabo

En varios casos que analizamos, los detectives obtuvieron una orden de arresto para un sospechoso, pero no se intentó nada en particular para ejecutar la orden. Al hablar con detectives del JPD y sus supervisores, nos enteramos de que es práctica común del JPD conseguir una orden y luego simplemente notificar al resto del departamento y al condado para su ejecución posterior.²⁴⁶ Al mismo tiempo, un supervisor de patrulla nos dijo que la patrulla prioriza las llamadas de servicio, no el cumplimiento de órdenes judiciales. En el mejor de los casos, un oficial de patrulla podría intentarlo si conoce al sospechoso y sabe dónde encontrarlo. El resultado de la práctica del JPD es que nadie en particular tiene la responsabilidad de realizar el arresto, y nada garantiza que se arreste al sospechoso. Los detectives del JPD nos dejaron claro que, para ciertos tipos de delitos, como los homicidios, buscan ayuda de la unidad táctica para ejecutar una orden de arresto o ejecutarla ellos mismos. Los caracterizaron como crímenes “especiales” o “graves”. Pero, reconocieron que esto no suele suceder en el caso de las agresiones sexuales. Esta práctica subraya nuestra conclusión de que el departamento no considera la agresión sexual como un delito grave.

2. La respuesta del JPD a la violencia doméstica también plantea preocupaciones de que el JPD esté discriminando a las mujeres

Las llamadas relacionadas con la violencia doméstica son una de las categorías más grandes de llamadas al servicio policial.²⁴⁷ El JPD recibe múltiples llamadas de servicio por violencia doméstica en cada turno. A pesar de la omnipresencia de este delito, la respuesta del JPD a la conducta delictiva que involucra a parejas íntimas suele ser perjudicial para las mujeres, de maneras que plantean preocupaciones de que el JPD esté discriminando por motivos de sexo, en violación de la ley estatal.

a. Los agentes de patrulla del JPD no responden a la violencia doméstica adecuadamente

Los oficiales de patrulla del JPD asumen casi toda la carga de responder a los incidentes de violencia doméstica e investigar a un agresor, pero, según nuestra revisión, sus acciones de respuesta no son suficientes.

En primer lugar, los agentes de patrulla a menudo interactuaban con las sobrevivientes de maneras que resultaban perjudiciales. Muchas de las interacciones de los oficiales con las sobrevivientes son dispersas y carentes de coherencia. Los oficiales preguntaron sobre temas

²⁴⁶ “LEADS” se refiere al Sistema de Datos de Agencias de Aplicación de la Ley de Illinois, un “sistema de telecomunicaciones informatizado estatal diseñado para proporcionar servicios, información y capacidades a las bases de datos de las fuerzas del orden y de la comunidad de justicia penal del estado de Illinois”. Ill. Admin. Code, título 20 § 1240.10. El LEADS incluye datos estatales sobre órdenes de arresto, órdenes de protección, registros de vehículos y otra información estatal, así como algunos datos federales. *Consulte* Ill. Admin. Code, título 20 § 1240.60.

²⁴⁷ Roberto Santos y Rachel Santos, *Proactive Police Response to Domestic-Related Repeat Calls for Service (Respuesta policial proactiva a las reiteradas llamadas de servicio relacionadas con el ámbito doméstico)* 1 (2023), bit.ly/3YPzs9e. El JPD no pudo darnos una estimación del número o porcentaje de llamadas relacionadas con violencia doméstica que recibe anualmente.

irrelevantes e hicieron comentarios sobre cómo las sobrevivientes deberían resolver las crisis de la vida, por ejemplo, aconsejaron a una sobreviviente que ahorre algo de dinero y consiga a las personas adecuadas en su vida. Este mismo oficial se refirió a la sobreviviente como una persona con discapacidad cognitiva delante de ella. En un caso particularmente atroz, un oficial le pidió a una sobreviviente que llenara un formulario de queja a pesar de que tenía un ojo dañado que le impedía ver parcialmente. Luego, se ofreció a leerlo en medio del vestíbulo del hospital, frente a otros pacientes y sus familiares. En respuesta a su enojo por esto, el oficial dijo: “podemos seguir hablando sobre esto; me voy”. Los oficiales hicieron declaraciones dañinas directamente a las sobrevivientes y cuestionaron su credibilidad. Por ejemplo, un oficial de entrenamiento de campo le dijo a una sobreviviente: “Tiene que verlo desde mi perspectiva también; tengo que asegurarme de que nadie esté mintiendo”. Este oficial no solo se sintió con derecho a cuestionar directamente un informe criminal, sino que lo hizo en presencia de un oficial en formación y, por ende, le transmitió a ese nuevo oficial que dudar de las sobrevivientes es una práctica aceptada en el departamento. Uno de nuestros investigadores observó a un oficial respondiendo a una llamada que involucraba a una mujer que denunciaba violencia física por parte de su novio. Sin fundamento aparente, el oficial le dijo a la mujer “parece que fue mutuo”. Luego, le preguntó a la sobreviviente si estaba más preocupada por la violencia o por la pérdida de su teléfono en el incidente. Declaraciones como estas pueden infligir un trauma de traición a las sobrevivientes. Si bien nos encontramos con oficiales del JPD que mostraron amabilidad y cortesía hacia las mujeres que denunciaron violencia doméstica, la amabilidad no sustituye a una respuesta capacitada, con conocimiento sobre el trauma y centrada en las víctimas.

Con frecuencia, los agentes de patrulla también faltan en su intento de coleccionar información importante de las sobrevivientes. Por ejemplo, los oficiales generalmente no les pidieron a las sobrevivientes que describieran todos los lugares donde el agresor las tocó. Debido a que se las entrevista después de un trauma, es posible que las sobrevivientes no mencionen espontáneamente todos los daños. Pero, no solicitar esta información puede resultar en un cargo más limitado.

Además, así como escuchamos historias de hostilidad, escepticismo y falta de respeto hacia las sobrevivientes de agresión sexual, también escuchamos historias sobre las sobrevivientes de violencia doméstica. Una defensora nos dijo que sus clientes que han sufrido violencia doméstica se encontraron con una actitud acusadora por parte del JPD, con oficiales que hacían preguntas como “¿por qué no se fue?” o que sugerían que el incidente era culpa de la víctima. La noción de que la violencia doméstica es culpa de la víctima es incorrecta y muy dañina para las personas sobrevivientes. Pero también refleja un estereotipo negativo y falso de que las mujeres son las que provocan los problemas de violencia doméstica.

Según los defensores con los que hablamos, los agentes del JPD a veces amenazaron a las sobrevivientes de violencia doméstica con quitarles a sus hijos si continuaban presentando sus denuncias en el JPD. Los oficiales también se han negado a tomar denuncias de violencia doméstica y han dicho a las sobrevivientes que pasen la noche en otro lugar para atenuar la situación. Una defensora nos dijo que sus clientes tienen miedo de denunciar la violencia doméstica al JPD, incluida una mujer que fue agredida por un oficial del JPD y que, por miedo, usó un nombre falso cuando fue al hospital. En un incidente que nos contó una SANE, una paciente llegó como víctima de violencia doméstica, pero también había sido abusada sexualmente. Tanto la enfermera como la paciente creyeron que el agresor la estaba siguiendo. La enfermera animó a la paciente a apagar su teléfono celular en caso de que el abusador la estuviera siguiendo a través de su teléfono. La enfermera llamó al JPD varias veces y explicó que la situación estaba en curso.

Nunca apareció nadie del JPD. La enfermera esperó al JPD con la paciente durante más de tres horas, hasta que simplemente se fue. Nos dijo que no sabe si está viva o muerta.

Además, vimos poca evidencia de que los oficiales de patrulla hicieran esfuerzos significativos para confrontar o detener a los sospechosos en casos de violencia doméstica. En algunos de los casos que analizamos, las sobrevivientes de violencia doméstica llamaron al 911 minutos después de la huida del sospechoso. Sin embargo, rara vez los oficiales del departamento localizaron a un sospechoso en la escena o cerca de esta. Este problema parece tener su origen en dos factores. En primer lugar, el JPD no tiene roles ni reglamentos preestablecidos que dicten el proceso que deben seguir los oficiales en la escena de un incidente de violencia doméstica, lo que requiere una coordinación *ad hoc* en el lugar para cada incidente. Por lo tanto, los agentes en el lugar del incidente deben realizar una evaluación rápida y precisa de cada escena, algo que no parecen hacer según las imágenes de las cámaras corporales que revisamos. En segundo lugar, la frecuente reticencia de los oficiales del JPD a acreditar el relato de una sobreviviente provoca demoras. La confianza temprana en la declaración de una sobreviviente probablemente les permitiría detener más rápidamente a un sospechoso, aunque solo sea para interrogarlo sobre su versión de los hechos. La falta de confianza implica que los oficiales del JPD no confían en que las sobrevivientes de violencia doméstica digan la verdad, lo cual es otra forma de prejuicio contra las mujeres.

Por último, los oficiales del JPD que responden a llamadas de violencia doméstica rutinariamente no logran establecer escenas del crimen ni documentar dichas escenas. Las fotografías de escenas de crímenes desordenadas como resultado de luchas físicas como parte de la violencia de pareja son evidencia clave que los oficiales del JPD no han documentado ni considerado de manera consistente.²⁴⁸

b. Los detectives del JPD no investigan enérgicamente la violencia doméstica

En los casos de violencia doméstica que revisamos, los detectives del departamento rara vez hicieron algo más que las investigaciones más básicas. Por lo general, no realizaron entrevistas de seguimiento con las sobrevivientes ni les tomaron declaraciones formales. Esto significa que se basaron en una declaración dada a un oficial que respondió en medio de un trauma, un momento en el que la sobreviviente puede no haber sido capaz de relatar detalles significativos. No hablaron con testigos. No interrogaron a los sospechosos. No colectaron más pruebas, como fotografías de seguimiento de los hematomas. Con frecuencia, no incluyeron ni siquiera el audio de la llamada inicial al 911 (a pesar de su valor probatorio) en los materiales que presentaron a la procuraduría estatal, lo que obligó a los fiscales a solicitarlo. Incluso en casos en los que existen obvias vías de investigación abiertas, el papel de un detective en casos de violencia doméstica parece limitarse a solicitar órdenes de arresto basadas en pruebas recolectadas por oficiales de patrulla. En varios de los casos que analizamos, el esfuerzo investigativo total consistió en hacer una llamada telefónica o dejar un mensaje de voz. Y solo una investigación de violencia doméstica que revisamos resultó en un arresto por parte de un detective. El caso involucró una amenaza de muerte con un arma, lo

²⁴⁸ Crystal Garcia, *Digital photographic evidence and the adjudication of domestic violence cases (Evidencia fotográfica digital y la adjudicación de casos de violencia doméstica)*, 31 J. of Crim. Justice 579-87 (2003); Steven Staggs, *Scene and Evidence Photography (Fotografía de la escena del crimen y de la evidencia)* 41 (2014), bit.ly/4fxOVR2.

que subraya la grave violencia que experimentan las mujeres antes de recibir una respuesta contundente del JPD.

Observamos esta falta de actividad incluso en casos de violencia grave. En un caso en el que la sobreviviente había sido amenazada con un arma, el detective presentó el caso al fiscal para solicitar una orden judicial solo cuatro días después del incidente (tiempo insuficiente para realizar una investigación exhaustiva); el fiscal se negó, y el expediente del caso no indica una razón para la negativa. Otra mujer denunció un incidente de violencia doméstica que incluyó una agresión sexual, pero no hubo ninguna investigación sobre la agresión sexual. En un incidente especialmente preocupante, la sobreviviente experimentó una lesión en la cabeza que le provocó una reducción de la conciencia. Después de cinco meses de casi ninguna actividad, el detective finalmente solicitó una orden de arresto por un delito menor y una citación para obtener los registros médicos de la sobreviviente. El expediente no contiene ninguna explicación del retraso. En un incidente, una niña y su madre fueron golpeadas con una palanca, y el investigador no hizo más que solicitar una orden de arresto cinco días después, sin reunir ninguna prueba adicional ni desarrollar el caso.

Una vez más, es importante subrayar que solicitar una orden de arresto no significa que se realizará un arresto. Como se mencionó anteriormente, el JPD no ha encomendado a nadie ni a ninguna unidad la tarea de ejecutar las órdenes de arresto. Como resultado, la existencia de una orden judicial puede o no resultar en un arresto; nadie en el JPD hace un seguimiento a esas órdenes de arresto.

La respuesta mínima a los casos de violencia doméstica generalmente contrasta con la respuesta del JPD cuando percibe que un delito es grave. En un caso en el que la sobreviviente fue golpeada hasta el punto de provocarle una lesión cerebral penetrante, los oficiales del JPD investigaron a los vecinos, fotografiaron la escena del crimen, tomaron huellas dactilares y buscaron registros médicos. Los detectives del JPD se esfuerzan en los delitos que priorizan, pero las mujeres no deberían tener que experimentar una violencia que ponga en peligro sus vidas para recibir una respuesta policial contundente.

Al igual que con los casos de agresión sexual, la falta de investigación de la violencia doméstica observada por el JPD perjudica desproporcionadamente a las mujeres.

c. Los oficiales de patrulla y detectives del JPD no demuestran las habilidades básicas necesarias para responder adecuadamente a la violencia doméstica

La revisión de nuestra oficina de la respuesta del JPD a la violencia doméstica (incluidos los archivos de casos y las llamadas de servicio) muestra que demasiados oficiales de patrulla y detectives del departamento carecen de las habilidades básicas necesarias para responder a la violencia doméstica.

Además de preguntar por incidentes anteriores y por la participación policial, preguntas que exige la ley estatal,²⁴⁹ los oficiales no demostraron capacidad para realizar evaluaciones de riesgo o letalidad.²⁵⁰ De hecho, un alto oficial del JPD con el que hablamos no sabía qué era una

²⁴⁹ Consulte 750 ILCS 60/303(a).

²⁵⁰ Una evaluación de letalidad es una evaluación de las circunstancias en las que ha ocurrido un episodio de violencia doméstica para identificar a las sobrevivientes que corren un alto riesgo de sufrir lesiones

evaluación de letalidad. Esto es particularmente preocupante dada la ausencia adicional de evaluaciones de estrangulamiento en los casos que revisamos. El estrangulamiento es un predictivo de una mayor letalidad futura, pero lo más urgente es que es peligroso porque puede tener efectos letales varias horas o incluso días después de producirse debido a la inflamación del tejido interno. Al mismo tiempo, muchas sobrevivientes no son conscientes de haber sido estranguladas (debido a desmayos) y, por lo tanto, no pueden denunciarlo. Por lo tanto, es fundamental que un oficial que responda a un incidente de violencia doméstica intente determinar si se ha producido estrangulamiento, por ejemplo, al observar dificultades para respirar, voz ronca o Petequias (puntos rojos) en los ojos o en la piel de la cara y el cuello. La importancia de las evaluaciones de letalidad y estrangulamiento es ampliamente reconocida en la policía.²⁵¹ La desviación de estas normas por parte del JPD aumenta el riesgo de futuros daños a las mujeres.²⁵²

d. La Reglamento del JPD sobre la violencia doméstica es inadecuada

El reglamento del JPD sobre violencia doméstica está desactualizada, no proporciona un punto de partida sólido para oficiales y supervisores, y no ayuda a las sobrevivientes. El reglamento exige que los oficiales “respondan inmediatamente a cada llamada de asistencia ante un incidente doméstico”. Sin embargo, no es necesario realizar más investigaciones. El reglamento no requiere evaluaciones de letalidad o estrangulamiento, no dice nada sobre la determinación del agresor primario (determinar quién es víctima cuando ambas partes afirman haber sido atacadas o presentan lesiones) y no prescribe ningún papel para los detectives.

La falta de orientación sobre la determinación del agresor primario, en particular, parece tener graves consecuencias. Un supervisor nos dijo que, a menudo, no asigna casos de violencia doméstica que involucran contrademandas. Relató que la Oficina del Procurador Estatal había proporcionado al JPD una tarjeta hace varios años que decía, en efecto, “las contrademandas resultan en desestimaciones para ambas partes”. El supervisor nos dio una copia de la tarjeta. Lo que el supervisor no mencionó, o no apreció, es que la tarjeta en realidad enumera varios pasos que un investigador puede seguir para determinar quién es el agresor principal en un caso de denuncias duales (como observar los antecedentes, el tamaño y la fuerza relativos de las partes, y los signos de legítima defensa) y así *evitar* desestimaciones duales. La advertencia del procurador estatal no fue una instrucción de no molestarse en investigar, sino más bien de investigar más.

Lo que observamos de la respuesta del JPD a la violencia doméstica plantea preocupaciones de que el JPD está discriminando a las mujeres, quienes son víctimas de violencia

graves o morir. Los factores que deben evaluarse incluyen si la violencia está aumentando, si el perpetrador tiene trabajo y si posee un arma de fuego. *Consulte, por ejemplo*, Escuela de Enfermería de Johns Hopkins, *Danger Assessment (Evaluación de peligros)*, bit.ly/3NTpRYJ.

²⁵¹ IACP, *Intimate Partner Violence Response Policy and Training Content Guides 16–17 (Guías de políticas y contenido de entrenamiento sobre respuesta a la violencia de pareja 16-17)* (2017) bit.ly/3C98xwe; consulte también Jill T Messing et al., *Lethality Assessment Program 2.0: Adjusting intimate partner violence risk assessment to account for strangulation risk (Programa de evaluación de letalidad 2.0: ajuste de la evaluación del riesgo de violencia de pareja para tener en cuenta el riesgo de estrangulamiento)*, 18 *Policing: Am. J. de Pol’y & Prac.*, 1–11 (2024).

²⁵² Jacquelyn C. Campbell et al., *Assessing Risk Factors for Intimate Partner Homicide (Evaluación de los factores de riesgo de homicidio por parte de la pareja)*, 250 *Nat'l Insts. of Just. J.*, 14 (2003), bit.ly/40w5B72.

doméstica desproporcionadamente, al retraumatizarlas, no brindarles los servicios policiales apropiados, no investigar la violencia doméstica y dejarlas en mayor riesgo de violencia futura. Estos daños afectan de manera desigual a las mujeres y, por lo tanto, pueden violar la IHRA y la ICRA.

3. El JPD debe mejorar la entrenamiento y la supervisión en materia de violencia de género

Los oficiales del JPD necesitan entrenamiento y habilidades básicas para responder a la violencia de género, pero también es necesaria un entrenamiento avanzada. La respuesta a la violencia de género requiere conocimientos especializados.

Es por esto que, para tomar un ejemplo, la actual falta de un investigador o investigadores dedicados a la violencia doméstica en el JPD es profundamente preocupante. El departamento solía tener un detective dedicado a la violencia doméstica, pero en enero de 2022, se comenzó a asignar dichos casos a todos los detectives sin tener en cuenta la experiencia o el entrenamiento. La falta de una unidad dedicada a la violencia doméstica o al menos de un detective con el entrenamiento adecuado, especialmente a la luz del gran volumen de casos de violencia doméstica en el JPD, puede en sí misma ser una forma de discriminación en el marco de la ICRA.²⁵³ Entendemos que la Oficina del Procurador Estatal del condado de Will le ha pedido al JPD que designe un investigador de violencia doméstica. Instamos firmemente al JPD a que lo haga. Dado el volumen de casos de violencia doméstica del departamento, es probable que se necesite más de un investigador dedicado y entrenado. Pero uno o más investigadores dedicados y entrenados por sí solos no resolverán el problema. Desde la patrulla hasta la cadena de mando, los oficiales del JPD no reciben el entrenamiento suficiente, especializada y actualizada para abordar la agresión sexual y la violencia doméstica.

Una vez que el JPD se asegura de que sus oficiales y detectives tienen el entrenamiento necesario, el departamento debe asegurarse de que el entrenamiento y la experiencia se integren en el proceso de asignación de los detectives. Durante nuestro período de revisión, el JPD no tuvo en cuenta el entrenamiento ni la experiencia al asignar casos, incluso los casos que involucran agresión sexual y violencia doméstica. En cambio, los casos se asignaron principalmente en función de la carga de trabajo, una consideración legítima, pero que puede llevar a desajustes entre el entrenamiento, las habilidades y las asignaciones adecuadas.

Los supervisores, especialmente en la División de Investigaciones, deben recibir entrenamiento y experiencia suficientes para supervisar y dirigir las investigaciones e implementar reglamento relacionadas con la violencia de género. Muchos, pero no todos, de los supervisores de detectives tienen experiencia como detectives. Los que no se han desempeñado como detectives antes de su ascenso reciben la misma entrenamiento de investigación que reciben los detectives, pero no más. Las habilidades necesarias para investigar la violencia de género no son intuitivas; deben enseñarse. Los supervisores de la División de Investigaciones son responsables de dar el primer paso para decidir si un caso se asigna a un detective. Los supervisores con los que hablamos compartieron que aproximadamente un tercio de los casos de violencia doméstica no se asignan a un detective. En muchos casos, esto se debe a que el supervisor no considera que el caso tenga

²⁵³ *Consulte* 740 ILCS 23/5(a)(2) (prohíbe el uso de “criterios o métodos de administración que tengan el efecto de someter a las personas a discriminación [de género]”).

solución. Pero los supervisores no siempre tienen las habilidades para hacer esta evaluación. El ejemplo anterior del supervisor que no asignó casos con contrademandas ilustra este problema.

Además, los supervisores generalmente no supervisan el progreso de los casos ni los revisan antes de enviarlos a la Oficina del Procurador Estatal. Esto significa que los detectives no reciben orientación que pueda ayudarlos a superar obstáculos en las investigaciones. Esto también significa que nadie está revisando los casos para asegurarse de que hayan avanzado lo máximo posible antes de ser presentados al fiscal.

Responder adecuadamente a la violencia de género es una tarea ardua. Requiere un fuerte compromiso en todos los niveles de una organización. El JPD no demuestra tal compromiso y, sin él, no es posible abordar, de manera adecuada, las conclusiones y preocupaciones analizadas anteriormente.

4. El clima interno del JPD refleja un sesgo contra las mujeres, lo que agrava las preocupaciones sobre discriminación

La respuesta del JPD a la violencia de género (tanto la agresión sexual como la violencia doméstica) refleja un sesgo contra las mujeres, sobre todo en forma de estereotipos falsos sobre las mujeres que denuncian esos delitos. Nuestras preocupaciones sobre este sesgo (y la posibilidad de remediarlo) se ven agravadas por la evidencia que hemos recopilado sobre el clima interno en el JPD. Nuestra investigación encontró un clima en el departamento que tolera la hostilidad hacia las mujeres, incluso (quizás especialmente) con respecto al manejo por parte del JPD de las acusaciones de violencia de género contra los propios miembros del JPD.

Algunos ejemplos ilustran la hostilidad interna hacia las mujeres que existe en el JPD. En un caso, oficiales desconocidos escribieron “tortillera” en la bicicleta de una policía femenina. En otro caso, un oficial de alto rango se refirió repetidamente a una oficial que se encontraba en licencia de maternidad autorizada como “AWOL” (ausencia sin permiso). También nos contaron de un reciente entrenamiento en servicio en el que a los oficiales se les presentó una situación hipotética en la que una mujer y un hombre están en un bar y muy borrachos. El hombre procede a tener relaciones sexuales con la mujer, quien luego afirma que estaba demasiado borracha para dar su consentimiento. Durante el entrenamiento, se preguntó si esto constituía una agresión sexual, y la respuesta correcta según la ley de Illinois fue sí. Nos dijeron que los oficiales varones estaban “furiosos” ante el concepto de que tener relaciones sexuales con una persona borracha e incapaz de dar su consentimiento fuera una agresión sexual. En otro entrenamiento sobre agresión sexual, un oficial se puso de pie y dijo algo así como “se sabe que todas [las mujeres que denuncian agresión sexual] están mintiendo porque conocen al tipo”. También se ha escuchado a los oficiales bromear sobre las sobrevivientes de violencia doméstica y hacer comentarios como “¿por qué le dieron una paliza?” o a preguntarse en voz alta qué hizo una mujer para que la golpearan.

Otro incidente preocupante involucra una acusación de que oficiales, incluidos varios oficiales en puestos de liderazgo superior, obtuvieron ilegal o indebidamente videos sexuales privados y otras imágenes del teléfono celular de una oficial y los distribuyeron dentro del departamento. La demanda presentada por la oficial sigue pendiente, pero nos han dicho que existe la creencia entre al menos algunos agentes de que los videos y las imágenes en realidad se distribuyeron de forma indebida dentro del departamento en violación del reglamento del JPD. Nadie fue castigado por esta violación de reglamento y humillación de una compañera.

También descubrimos evidencia de que miembros masculinos del departamento, incluidos supervisores, acosan sexualmente a oficiales femeninas. Las agentes femeninas dudan en denunciar esta conducta porque perciben que el JPD es un lugar donde una queja de esa naturaleza daría lugar a represalias y a ninguna acción correctiva significativa.

Los prejuicios internos en el JPD son especialmente evidente cuando el JPD investiga acusaciones de conducta sexual inapropiada, incluida agresión sexual y violencia doméstica, por parte de sus propios oficiales. Las investigaciones del JPD (tanto penales como administrativas) de oficiales acusados de violencia de género implicaron investigadores con entrenamiento inadecuado y sin experiencia relevante y reflejaron una falta de comprensión de los efectos de la violencia de género en el comportamiento de las sobrevivientes, un sesgo hacia la creencia en los oficiales acusados incluso ante declaraciones obviamente falsas y una falta de disciplina apropiada.

En una serie de incidentes que ocurrieron en 2019 y fueron ampliamente denunciados en la comunidad de Joliet, un oficial fue acusado de violencia doméstica y otros delitos de género (acoso, violación de la orden de no contacto) contra múltiples sobrevivientes cinco veces en un solo año. También se presentó una denuncia contra él por otros actos de violencia. Aparte de las licencias administrativas y los deberes de oficina, el departamento no impuso ninguna disciplina durante meses. Aunque el oficial finalmente abandonó el JPD por acuerdo, la falta de urgencia del departamento en respuesta a la conducta de este oficial envió un mensaje al departamento y a la comunidad de que el JPD no toma en serio las investigaciones de violencia doméstica y acoso.

Estos ejemplos de hostilidad hacia las mujeres dentro del JPD aumentan nuestra preocupación por la discriminación contra las mujeres en la respuesta del JPD a la violencia de género.

VII. LAS SISTEMAS DE RESPONSABILIDAD Y LAS CUENTAS DEFECTUOSAS DEL JPD CONTRIBUYEN A PRÁCTICAS POLICIALES ILEGALES

Los sistemas de rendición de cuentas del Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD) no logran detectar, investigar, responder o documentar adecuadamente la mala conducta. Estas fallas contribuyen directamente a patrones de prácticas ilegales por oficiales. Como se analizó en las secciones anteriores, el JPD lleva a cabo prácticas que incluyen usos ilegales de la fuerza, prácticas discriminatorias y fallas de respuesta adecuada contra la violencia de género. Cada una de estas prácticas es el resultado de la incapacidad del departamento. La falta de responder adecuadamente a la mala conducta y la falta de i apropiadamente considerar el historial disciplinario del proceso de ascenso. Estas fallas en la rendición de cuentas contribuyen a una cultura dentro del JPD que tolera o ignora las faltas graves, al mismo tiempo erosiona las relaciones entre el departamento y la comunidad quienes sirven.

A. Descripción general del departamento de asuntos internos y la rendición de cuentas del JPD

La unidad de Asuntos Internos del JPD lleva la mayoría de las investigaciones administrativas sobre la mala conducta del departamento. Asuntos Internos consiste de un sargento y un teniente que comparten la responsabilidad de revisar las investigaciones. Los miembros del Departamento de Asuntos Internos responden a la Administración y al jefe de policía.

Las investigaciones administrativas comienzan con una denuncia. La denuncia puede tener origen interno entre miembros del departamento o origen externo entre miembros de la comunidad. Al recibir una denuncia, Asuntos Internos hace una investigación preliminar. Generalmente, se revisan informes policiales y videos grabados por vehículos policiales y cámaras corporales. El departamento de Asuntos Internos intenta establecer una comunicación con el denunciante. Los investigadores luego clasifican las denuncias en una de tres categorías: denuncias formales, denuncias informales o investigaciones informales. Estas clasificaciones dictan qué tan exhaustiva será la investigación; por lo general, se investiga denuncias clasificadas como informales.

En las investigaciones formales, los investigadores de Asuntos Internos comienzan reuniendo evidencia, como informes policiales, videos y fotografías. Los investigadores se comunican con el denunciante para programar una entrevista. En algunos casos, los investigadores hacen entrevistas con testigos que no pertenezcan al departamento. El interrogatorio del oficial acusado es el último paso de la investigación. Los investigadores graban en audio todas las entrevistas y interrogatorios en las investigaciones formales, excepto en el caso de denunciantes que no pertenecen al departamento y de testigos que se niegan a ser grabados.

Los investigadores de Asuntos Internos revisan la evidencia reunida y los hallazgos de un informe de investigación. Por lo general, este incluye una descripción detallada de cada entrevista y interrogatorio. En los informes de investigación, cada una de las disposiciones para cada una de las acusaciones es categorizada como aceptada, no aceptada, infundada o exonerada. Asuntos Internos puede cerrar los casos administrativamente sin una investigación completa o una disposición. En algunos casos, los investigadores remiten las denuncias al “nivel de supervisión”, lo que significa que el supervisor inmediato del miembro del departamento acusado es responsable de investigar la denuncia y asesorar o entrenar al oficial. Asuntos Internos tiene amplia discreción para decidir cuándo se deben manejar las denuncias a nivel de supervisión.

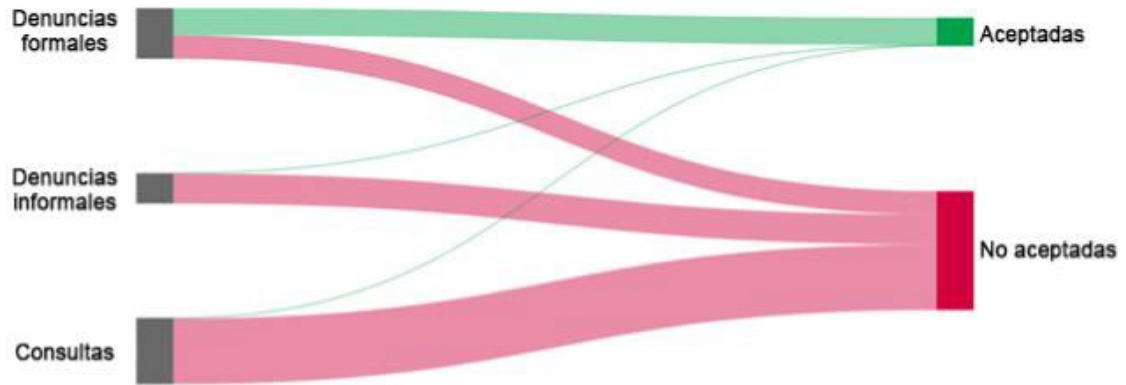
Los informes de investigación se envían a los miembros de Asuntos Internos revisar y aprobar las disposiciones recomendadas. El jefe revisa las investigaciones formales. Y en casos donde se encuentra mala conducta, también se toma una decisión disciplinaria inicial. La decisión puede incluir una reprimenda oral o escrita, una suspensión o el despido. También podrá exigir que los oficiales sean asesorados por su supervisor o que reciban entrenamiento adicional.

Después de la decisión disciplinaria inicial, los miembros del departamento tienen varias oportunidades para intentar reducir sus medidas disciplinarias. Los miembros pueden solicitar una revisión ante la administración que incluye el jefe. En la revisión administrativa se presenta información atenuante, hasta la información más metódica puede resultar en una decisión que redu las medidas disciplinarias. Los oficiales pueden apelar suspensiones de más de tres días, ya sea ante un árbitro según el acuerdo de negociación colectiva del miembro o ante la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía de Joliet.

Entre 2018 y 2022, Asuntos Internos recibió un promedio de 77 denuncias por año. Las denuncias incluyen denuncias de miembros de la comunidad tanto dentro del departamento. Asuntos Internos clasificó más del 34 % como denuncias formales, alrededor del 21 % como denuncias informales y alrededor del 45 % como investigaciones informales. En 19 % de los casos, Asuntos Internos confirmó al menos una de las acusaciones, aunque estas disposiciones confirmadas se concentraron en gran medida entre las denuncias internas que se originaron dentro del departamento. Cuando un miembro del JPD inició una denuncia formal, esta fue aceptada casi el 74 % de las veces, en comparación con menos del 10 % de las denuncias formales presentadas directamente por miembros de la comunidad.²⁵⁴ Más del 95 % de las denuncias que recibió Asuntos Internos entre 2018 y 2022 fueron clasificadas como formales.

²⁵⁴ Según el sistema de clasificación del JPD, las denuncias de los miembros de la comunidad a veces se clasifican como “internas” en lugar de “externas” (por ejemplo, si un miembro del departamento llena un formulario de denuncia en nombre de un miembro de la comunidad). Como resultado, estas clasificaciones son medidas por el número de denuncias que se originan fuera del departamento. Además, el JPD distingue entre denuncias externas y internas solo para investigaciones formales.

Figura 1: Estadística sobre los tipos de denuncias y resultados presentados por la comisión interna



Aunque los investigadores de Asuntos Internos llevan la mayoría de las investigaciones administrativas del departamento, otras partes del JPD comparten la responsabilidad de identificar e investigar las violaciones de las políticas. Los supervisores del departamento están obligados a responder a las acusaciones de mala conducta. Además, dos paneles de revisión de la fuerza revisan los usos denunciados de la fuerza,²⁵⁵ y la Junta de Revisión de Seguridad examina las colisiones y las persecuciones de vehículos. Aparte de circunstancias limitadas en las que la Junta de Revisión de Seguridad realiza investigaciones más exhaustivas, Asuntos Internos es la única unidad dentro del JPD que lleva a cabo una investigación sustancial de los hechos (incluido el interrogatorio de los miembros del departamento acusados) para determinar si se cometió una violación de la política. Los registros de Asuntos Internos se almacenan en el programa de software IAPro, que también alberga los registros del JPD sobre demandas, usos de la fuerza, persecuciones y accidentes de vehículos, y otros datos de los miembros del departamento.²⁵⁶

B. Metodología

Para investigar los sistemas de responsabilidad sobre las cuentas del JPD, revisamos las políticas del departamento y nos reunimos con personal y Asuntos Internos. Además, realizamos una revisión exhaustiva de archivos que datan de 2018 hasta 2022. Se incluyó cientos de archivos de Asuntos Internos. Los archivos documentan la investigación y resolución de denuncias de mala

²⁵⁵ Consulte la Sección III (Uso de la fuerza) para obtener un análisis de estos paneles de revisión de la fuerza.

²⁵⁶ Por lo general, Asuntos Internos no utiliza IAPro como herramienta de gestión de casos durante las investigaciones, sino que carga documentos e información solo después de que se completan las investigaciones.

conducta, así como registros de asesoramiento a nivel de supervisión.²⁵⁷ Para realizar esta revisión, examinamos informes escritos, fotografías, secuencias de video, grabaciones de audio de entrevistas e interrogatorios, y otras pruebas relacionadas con denuncias de mala conducta. También examinamos las prácticas de ascenso del JPD. Revisamos los archivos de empleo y los registros relacionados con las recomendaciones de ascenso del departamento. Además, reunimos con representantes de la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía de Joliet.

En conclusión, destacamos ejemplos de incidentes e investigaciones que ilustran nuestros hallazgos. Estos ejemplos pretenden únicamente demostrar cómo funcionan la práctica de los sistemas de rendición sobre las cuentas del JPD. Nuestras conclusiones se basan a una revisión más amplia de muchos casos más allá de los descritos específicamente en este informe.

C. El JPD no responsabiliza a los miembros del departamento por mala conducta y esto contribuye a los patrones y prácticas ilegales de los oficiales

En cada paso del proceso de rendición sobre las cuentas del JPD, identificamos graves deficiencias que socavan la confiabilidad y legitimidad de la respuesta del departamento a la mala conducta. En conjunto, estas deficiencias impiden que el JPD identifique, investigue y responda congruentemente a las violaciones de la ley y de la política del departamento. La falta de confianza en un sistema de rendición de cuentas es una barrera importante para prevenir la mala conducta y establecer la confianza de los miembros de la comunidad.

1. Las políticas de rendición de cuentas sobre el JPD falta detalles necesarios

Las directivas escritas para el personal de Asuntos Internos se limitan a las políticas de todo el departamento. Las directivas incluyen definiciones y estándares que se utilizan en investigaciones administrativas pero que no comunican expectativas específicas.²⁵⁸ Esta ausencia de directrices escritas detalladas contribuye a la incongruencia en el modo en que los distintos investigadores de Asuntos Internos manejan las denuncias. A lo largo de un período de cinco años, distintos investigadores utilizaron prácticas significativamente divergentes en áreas críticas como la clasificación de denuncias y la documentación de investigaciones administrativas. Por ejemplo, los investigadores documentaron investigaciones de denuncias informales de diversas maneras: algunos escriben informes de investigación detallados y otros anotaron información básica en la base de datos de IAPro.

Cuando los requisitos de la política están escritos claros, los investigadores de Asuntos Internos se desvían de ellos. Por ejemplo, la política del JPD define las circunstancias en las que los investigadores de Asuntos Internos pueden clasificar una denuncia como informal. Sin embargo, los investigadores nos dijeron que ejercen su discreción para clasificar las denuncias en función de la gravedad percibida de las acusaciones. Estos criterios no están establecidos en la política.

²⁵⁷ También realizamos una revisión más limitada de algunos archivos de 2017 y 2023.

²⁵⁸ Anteriormente, el departamento mantenía documentos detallados de orientación procesal para el personal de Asuntos Internos, pero esos documentos están obsoletos y ya no se utilizan.

Identificamos varias deficiencias en las políticas de rendición de cuentas del JPD, incluida la falta de una definición adecuada o completa de:

- la clasificación de denuncias formales o informales;
- los criterios para determinar investigaciones de denuncias anónimas;
- el proceso para investigar denuncias de mala conducta en demandas civiles;
- los procedimientos para contactar a denunciadores civiles y testigos;
- el grado de certeza jurídica asociada con la disposición de las acusaciones;
- la discreción de los supervisores para manejar una denuncia a través de asesoramiento a nivel de supervisión;
- los procedimientos para garantizar una disciplina coherente, justa y proporcionada;
- el proceso para evitar conflictos de intereses en las investigaciones administrativas.

Los problemas que resultan de la ausencia de orientación clara y estos temas se analizan con mayor detalle en las siguientes secciones.

2. El JPD falla en identificar mecanismos adecuados para identificar la mala conducta y la fomentación de las denuncias

Identificamos problemas que afectan la capacidad del JPD para conocer las acusaciones de mala conducta. Estas barreras afectan la presentación de informes tanto como dentro y fuera del departamento.

a. Denuncias de miembros de la comunidad

De alguna manera, las denuncias de los miembros de la comunidad se ajustan a las mejores prácticas del JPD. Por ejemplo, el JPD ofrece a los miembros de la comunidad numerosas formas de presentar denuncias sea por teléfono o a través de un formulario en línea y en la estación de policía. Al mismo tiempo, su arreglamento especifica que nunca se debe exigir los denunciadores a la estación para presentar una denuncia. El JPD también requiere que Asuntos Internos acepte denuncias anónimas y que los denunciadores no estén obligados a presentar una declaración bajo juramento.

Sin embargo, el departamento impone barreras innecesarias para los miembros de la comunidad que desean someter denuncias sobre cualquier mala conducta. En primer lugar, la información sobre su proceso de denuncias probablemente disuada a los miembros de la comunidad. El sitio web del JPD no muestra la opción de presentar una denuncia por mala conducta. Y su página “Presentar una denuncia” proporciona una advertencia que puede disuadir a los miembros de la comunidad:

Presentar una denuncia falsa es un delito. Si usted presenta información falsa intencionadamente, estará sujeto a procesamiento penal. Tenga en cuenta que su dirección de protocolo de Internet (internet protocol, IP) de cualquier denuncia queda registrada.

El JPD folleto de denuncias también desalienta las denuncias. No menciona las opciones de presentar una denuncia de forma anónima. El folleto ni presenta como negarse a ser entrevistado o como programar la entrevista en un momento y lugar conveniente. En cambio, establece que los

denunciantes deben firmar su denuncia. Igual, propone el individuo puede ser entrevistado dos veces, junto con otra advertencia intimidante:

Si se descubre que una persona presentó a sabiendas una denuncia falsa contra un miembro de nuestro departamento, dicho miembro podrá presentar una demanda civil en su contra. La persona que presente la denuncia falsa también puede ser acusada de un delito penal.

Los miembros de la comunidad que lean esta advertencia pueden concluir que ellos, no el oficial acusado, serán los verdaderos objetivos de cualquier investigación.

En segundo lugar, nos preocupa que los agentes del JPD puedan adoptar un patrón de desalentar las denuncias que los miembros de la comunidad les presenten. En numerosos archivos de Asuntos Internos, hay denuncias o pruebas de que se disuadió a los denunciantes o que acudieron a los denunciantes a la estación de policía para hacer la denuncia. En un caso, un miembro de la comunidad presentó una denuncia de mala educación por correo electrónico. El teniente de Asuntos Internos le llamó a la denunciante y proporcionó el nombre del oficial involucrado y detalles sobre el incidente. El teniente le dijo al denunciante que su historia contradecía los informes policiales y que tendría que presentar una “denuncia formal”. Al no presentarse a la estación de policía, se clasificó como informal, y se cerró el caso.

Asuntos Internos también falla con la transparencia de sus investigaciones. El JPD no ofrece a los denunciantes ninguna forma de grabar el estado de sus denuncias en línea. Y, contrario a lo que dice la política del departamento, los investigadores de Asuntos Internos no notifican a los denunciantes cuando las investigaciones se demoran. En lugar, los investigadores imponen a los denunciantes la responsabilidad de buscar información sobre el estado de sus denuncias y esto crea el riesgo o la ilusión de que sus denuncias contra el JPD van a ser ignorados.

b. Denuncias de miembros del departamento

Encontramos evidencia de que los oficiales del JPD a crean resistencia o no están dispuestos a denunciar la mala conducta de sus compañeros. En las entrevistas con miembros actuales y anteriores del departamento, se reveló que los oficiales temen represalias profesionales y sociales si inician denuncias. Un oficial describió su apoyo a otro oficial que denunció una mala conducta. Al presentar su apoyo, su relación con sus compañeros de trabajo se “rompió”. Otro oficial que denunció la mala conducta corrió el riesgo de ser incluidos en la “lista negra”, lo que podría incluir perder asignaciones deseables.

En revisando los archivos de investigación, encontramos comprobantes de que algunos oficiales fueron testigos de mala conducta (como fuerza excesiva) y no la denunciaron. Sin embargo, los investigadores de Asuntos Internos no investigaron por separado estas violaciones. En un caso, el video de una patrulla reveló que un oficial fue testigo contra otro oficial. En el video, uno de los oficiales utilizó una fuerza probablemente ilegal y golpeo a una persona en la cara mientras yacía en el suelo y persecución de pie.²⁵⁹ Aunque Asuntos Internos revisó el incidente para determinar si el oficial que golpeó a la persona utilizó fuerza ilegal, no investigó si el oficial

²⁵⁹ Este incidente se analiza con mayor detalle en la página 28.

que llegó a la escena violó la política del JPD al no informar el incidente. En raros casos que se realizan investigaciones, Asuntos Internos no logra sustentar las acusaciones ni imponer medidas disciplinarias.²⁶⁰ La falta de una respuesta contundente de Asuntos Internos probablemente contribuya a la percepción entre los oficiales de que no enfrentarán consecuencias si no denuncian la mala conducta.²⁶¹

c. Denuncias descubiertas durante investigaciones administrativas

Durante las investigaciones administrativas, los investigadores de Asuntos Internos no suelen identificar ni investigar adecuadamente las posibles faltas de conducta. En algunos casos, los videos u otras evidencias revelan posibles violaciones de políticas que se extienden más allá de las acusaciones de la denuncia inicial, pero que no se abordan por separado. Esto incluye casos en los que la investigación indica que los oficiales no denunciaron la mala conducta que presenciaron.

Por ejemplo, Asuntos Internos investigó una denuncia sobre varios oficiales que acosaron en gran escala a una persona en un bar mientras estaban de servicio. Los oficiales le vertieron salsa picante en los pantalones, le dibujaron un pene en la espalda y amenazaron con usar una pistola paralizante. La mala conducta fue tan extrema que provocó la renuncia de un oficial de reclutamiento. Asuntos Internos recibió acusaciones de conducta indecorosa, lenguaje grosero e irrespetuoso tanto como violaciones del deber de denunciar. Sin embargo, durante la investigación, Asuntos Internos se enteró de que otro oficial fue llamado a la escena mientras ocurría la mala conducta. El investigador no intentó determinar si ese oficial no intervino para detener la mala conducta o informarla a un supervisor. Con la investigación, se descubrieron pruebas que los oficiales involucrados pueden haber participado en un patrón más amplio de comportamiento inapropiado o acosador hacia la persona en el pasado. El investigador de Asuntos Internos no hizo un seguimiento de esta información.

En otros casos, los miembros del departamento incurren la mala conducta relacionada con la investigación misma, esto incluye declaraciones falsas u ocultar información material. Esta obstrucción del proceso de rendición de cuentas es rara vez investigada por separado. En un caso, el JPD se enteró de que un oficial había estado enviando mensajes de texto sexualmente explícitos a una mujer después de que ella le denunciara una agresión sexual. Los investigadores obtuvieron copias de los mensajes del teléfono celular de la mujer, pero, cuando intentaron obtener los mensajes del teléfono celular personal del oficial, habían sido eliminados. Aunque se confirmaron varias acusaciones contra el oficial, el JPD no determinó si el oficial había eliminado los mensajes

²⁶⁰ *Consulte*, por ejemplo, el incidente de 2018 en el que un oficial levantó a un hombre por las esposas descrito en la página 39.

²⁶¹ Los directivos del JPD y el personal de Asuntos Internos indicaron que el departamento no considera el hecho de que los oficiales no informen si hay un obstáculo para la rendición de cuentas. Algunos miembros del departamento negaron que los oficiales experimenten alguna reticencia a denunciar la mala conducta al señalar el hecho de que muchas investigaciones se originan dentro del departamento. Pero el número de denuncias “internas” no muestra que los agentes denuncien sistemáticamente la mala conducta que presencian. En realidad, muchas denuncias internas se originan fuera del departamento, pero se clasifican como internas porque un supervisor llena el formulario de denuncia en nombre del denunciante. Muchas otras denuncias internas involucran a supervisores que amonestan a subordinados por violaciones a las operaciones y no proporcionan ninguna evidencia de voluntad de informar entre los *colegas*.

para ocultar su mala conducta. La falta de una respuesta adecuada en casos en cual los agentes pueden haber ocultado o destruido información material impide que el departamento identifique y discipline la mala conducta que afecta la credibilidad de los agentes.

d. Investigaciones realizadas por juntas de revisión

Con respecto al uso de la fuerza, las persecuciones y los accidentes de vehículos, los investigadores de Asuntos Internos confían en otras juntas de revisión dentro del departamento para detectar violaciones de políticas y derivar casos para una mayor investigación. Sin embargo, encontramos pruebas de que estas juntas de revisión no identifican ni denuncian la mala conducta. Por ejemplo, las juntas de revisión de fuerza del JPD (que se analizan en la Sección III [Uso de la fuerza]) no realizan revisiones objetivas y significativas ni identifican posibles violaciones de las políticas.

La Junta de Revisión de Seguridad, que revisa tanto los accidentes como las persecuciones de vehículos, ha llevado a cabo revisiones limitadas. La naturaleza y el alcance de sus procesos de revisión cambiaron sustancialmente desde el inicio de nuestra investigación. Anteriormente, la Junta de Revisión de Seguridad solo realizó una investigación limitada. La investigación asumió que las declaraciones hechas por los miembros del departamento en sus informes eran verdaderas igual que no se intentó determinar si se deberían haber iniciado persecuciones vehiculares en primer lugar. A raíz de los cambios en las políticas y las actualizaciones de la tecnología de gestión de casos del departamento, la Junta de Revisión de Seguridad comenzó a realizar análisis e investigaciones más exhaustivos, particularmente en casos que podrían resultar en más de tres días de suspensión. Felicitamos al JPD por reforzar estos procedimientos de revisión, aunque todavía no hay suficiente información para determinar si las investigaciones de la Junta de Revisión de Seguridad sobre mala conducta son adecuadas.

Fuera de este contexto limitado, las juntas de revisión delegas al Asuntos Internos realiza en cualquier investigación el primer nivel de la documentación y las pruebas en video. Pero, como las juntas no realizan revisiones exhaustivas, rara vez identifican posibles faltas de conducta. Por lo tanto, no suelen derivar ningún caso a Asuntos Internos. Esto crea un problema porque los investigadores de Asuntos Internos se basan en la ausencia de conclusiones adversas. Esas juntas son para justificar el cierre de casos sin realizar investigaciones completas. En un caso, videos de las cámaras corporales y de las patrullas, demostraron a los oficiales usando una fuerza potencialmente injustificada mientras sacaban a un conductor de un vehículo. Los oficiales usaron una pistola paralizante. Después de que el conductor ya había sido derribado, los oficiales rodearon al conductor con muchos oficiales. El investigador de Asuntos Internos realizó una revisión aparentemente superficial a base de las imágenes. El investigador señaló que “no revelaron violaciones claras de la política”. Se explicó que “el supervisor de campo y la [junta de revisión de la fuerza] revisaron el incidente sin recomendaciones para una revisión adicional”. Como resultado, el investigador clasificó el caso como una investigación informal y lo cerró sin más investigación.

e. Alegatos de procesos penales y demandas civiles

Asuntos Internos rara vez investiga denuncias de mala conducta derivadas de procedimientos penales o litigios civiles.

Procedimientos penales. Por lo general, Asuntos Internos se entera de información de una investigación o un proceso penal solo si un miembro del departamento fue objeto de la investigación o el proceso.²⁶² El JPD no cuenta con procesos establecidos para identificar posible mala conducta en casos penales donde oficiales del JPD fueron investigadores o testigos (por ejemplo, cuando un juez en un caso penal determina que las declaraciones o informes de un oficial no eran creíbles o suprime los resultados de una búsqueda debido a la falta de causa probable).

En un caso, varios oficiales fueron testigos en una audiencia penal donde una mujer presuntamente había agredido a un oficial del JPD momentos antes de que este la derribara al suelo.²⁶³ Tres de los oficiales que juraron declaraciones diferentes a las que le habían dicho a Asuntos Internos durante la investigación administrativa. El oficial que había derribado a la mujer proporcionó un testimonio contradictorio sobre la cantidad de instrucciones verbales que le dio a la mujer antes de recurrir a la fuerza. También sugirió que “casi lo golpeó en la cara”, mientras que su declaración anterior a Asuntos Internos solo decía que ella “balanceó su brazo hacia él en un posible intento de apartarle la mano” de su hombro. Los otros dos oficiales también dieron testimonio materialmente diferente de las declaraciones en sus entrevistas en Asuntos Internos con respecto a lo que vieron hacer a la mujer en los momentos antes de que fuera derribada. Después de la audiencia, que se centró en estas incongruencias y en la falta de pruebas de que la mujer había atacado al oficial, el juez desestimó los cargos penales. Sin embargo, Asuntos Internos nunca realizó ninguna investigación de seguimiento para determinar si los oficiales dieron declaraciones intencionalmente falsas o engañosas durante la investigación administrativa o bajo juramento en la audiencia.²⁶⁴

Litigios civiles. En algunos casos, el JPD si se entera de las acusaciones de mala conducta porque se presenta una demanda civil. Pero, con las demandas que alegan mala conducta por parte de miembros del departamento casi nunca se desencadenan investigaciones de Asuntos Internos donde la ciudad llega a acuerdos financieros o sentencias importantes. Durante la etapa de 2018 hasta 2023, la ciudad de Joliet tuvo casos donde se alegaba la mala conducta de miembros del departamento. Asuntos Internos nunca hizo un seguimiento para investigar estos casos después de que terminó el caso civil.²⁶⁵ Incluso en aquellas instancias, la ciudad pagó cientos de miles de dólares.

²⁶² Cuando ocurre un arresto o una investigación criminal fuera de Joliet, por lo general, el JPD se entera del caso penal a través del oficial acusado o mediante una notificación de otra agencia policial.

²⁶³ Una descripción de este incidente se puede encontrar en la página 33.

²⁶⁴ De manera similar, el JPD no mantiene una lista de oficiales que hayan recibido medidas disciplinarias o hayan sido objeto de decisiones judiciales que afectan su credibilidad. Muchos departamentos mantienen una “lista *Brady*”, llamada así por el caso *Brady v. Maryland*, 373 U.S. 83 (1963), el caso de la Corte Suprema de Estados Unidos que establece que los acusados penales tienen derecho a conocer las pruebas que pueden exonerarlos. Sin embargo, el JPD no recopila esta información de forma centralizada y, en su lugar, pide a los agentes que la comuniquen ellos mismos a los fiscales. Como resultado, nos preocupa que el JPD pueda no estar garantizando que las revelaciones requeridas de los hallazgos adversos de credibilidad de los oficiales se realicen adecuadamente al sistema de justicia penal.

²⁶⁵ En demandas que alegaban mala conducta hacia miembros de la comunidad donde no se presentó una denuncia administrativa ante el departamento, Asuntos Internos no investigó las acusaciones en absoluto. En varios casos en los que una persona presentó una denuncia por mala conducta al JPD antes de presentar

Una de las causas de esta falta de investigación es que Asuntos Internos casi siempre demora las investigaciones de la mala conducta mientras haya una demanda pendiente. También, cuando la consecuencia no se realiza ninguna investigación. El JPD no tiene un arreglamiento que aborde específicamente si Asuntos Internos debe iniciar una investigación o cuándo hacerlo. De hecho, la ciudad no notifica a Asuntos Internos cuando un caso civil ha concluido.

Estas fallas impiden que Asuntos Internos investigue casos de mala conducta grave. Por ejemplo, en 2021, Joliet pagó casi \$120,000 en un caso en el que un hombre alegó que un oficial del JPD lo había arrestado y lo había arrojado de cara contra la parte trasera de una ambulancia después de que se negó necesitaba recibir atención médica. El hombre declaró que su cara golpeó la esquina de una caja de metal, por lo que se abrió el rostro justo debajo del ojo. El hombre declaró que el oficial había mentido en los informes policiales y utilizó los documentos de acusación penal para justificar el uso de la fuerza. Después de un juicio, el jurado falló a favor del hombre. Sin embargo, a pesar del veredicto del jurado y del costo de la sentencia y los honorarios resultantes de los abogados, Asuntos Internos nunca investigó las acusaciones para determinar si el oficial violó la política.

3. Los procesos del JPD para clasificar y procesar denuncias son incongruentes e impiden investigaciones exhaustivas

Muchas investigaciones del Departamento de Asuntos Internos son insuficientes porque las denuncias se clasifican incorrectamente como “informales” Incluso en el caso de supuestas violaciones importantes de las políticas. los investigadores no reconocen ni investigan las acusaciones más graves contenidas en una denuncia. Estas decisiones preliminares dictan el alcance de la investigación y pueden obstaculizar la rendición de cuentas.

a. Clasificación de denuncias

Las tres categorías que utiliza Asuntos Internos para clasificar las denuncias determinan en gran medida cómo maneja y resuelve las acusaciones. Las investigaciones se categorizan como denuncias formales, denuncias informales y investigaciones informales. En investigaciones informales, Asuntos Internos reúne menos pruebas, produce documentación menos detallada y, por lo general, cierra los casos sin determinar si las acusaciones son verdaderas.

Por lo general, esta decisión de clasificación refleja un juicio sobre el fundamento de la denuncia. Una vez que una denuncia se clasifica como informal, es extremadamente improbable que se admita. Menos de 5 % de las denuncias que Asuntos Internos recibió entre 2018 y 2022 se clasificaron como informales. A pesar de su importancia, estas clasificaciones están mal definidas por el JPD. “Informales” en algunas circunstancias, es cuando hay pruebas de que “el acto u omisión específicos alegados no constituyen mala conducta del empleado”. Sin embargo, no existen directrices escritas que especifiquen cuándo o cómo debe el investigador tomar esta determinación. Como resultado, encontramos una amplia variación en el grado en que Asuntos Internos investiga las denuncias y cuando clasificarlas como informales. Aunque en algunos casos

una demanda, Asuntos Internos realizó una investigación inicial, pero no realizó un seguimiento para recopilar información adicional después de que la ciudad haya resuelto el caso.

la investigación preliminar fue exhaustiva, hay indicios de que Asuntos Internos no reunió ni revisó pruebas que habrían sido relevantes para la decisión de clasificación.

Las acusaciones de mala conducta graves se clasifican como informales cuando impide una investigación y medidas disciplinarias significativas. Estas incluyen acusaciones por el uso excesivo de la fuerza y por prácticas policiales discriminatorias y prejuicios ilegales. En un caso, un oficial blanco publicó en su cuenta de redes sociales una imagen con chistes abiertamente racistas.²⁶⁶ El informe de la investigación refleja que el jefe y otros miembros del personal le mandaron decir “que el incidente se manejaría como una denuncia informal” y que el oficial recibiría asesoramiento a nivel de supervisión por parte de su supervisor. En el informe de la investigación, no se incluye ninguna explicación adicional sobre la clasificación informal, y el oficial no recibió ninguna medida disciplinaria aparte de asesoramiento no punitivo.

El JPD clasifica las denuncias como informales por varias razones y impiden investigaciones exhaustivas de denuncias que pueden tener fundamento:

- **Denunciantes que no cooperan o que son difíciles de contactar.** Casi una cuarta parte de las denuncias informales que analizamos se clasificaron como informales porque el denunciante no hizo un seguimiento o se negó a la entrevista. Las políticas del JPD no presentan orientación sobre cómo contactar a los denunciantes o como realizar investigaciones si los denunciantes no responden o no cooperan. Esta práctica es común cuando los investigadores de Asuntos Internos solo intenten llamar por teléfono una o dos veces antes de enviar una carta al denunciante en que se le notifica que su caso este cerrada si no responde. En algunos casos, esta acción es suficiente y no se puede proseguir con la investigación. Pero, los investigadores cierran los casos cuando tienen suficiente información para continuar sin más declaraciones del denunciante.

Asuntos Internos clasificó una denuncia como informal y la cerró administrativamente. En el caso de un joven, el joven se alegaba de oficial. El joven y fue arrestado y sometido a la fuerza como represalia por grabar a agentes del JPD. El investigador no se puso en contacto con ningún testigo potencial ni con ningún oficial involucrado identificado en el informe del caso. El investigador no trató de identificar ninguna patrulla o video de vigilancia de un negocio cercano. En cambio, Asuntos Internos clasificó la denuncia como informal sin mayor investigación porque el denunciante no estaba en casa cuando Asuntos Internos intentó comunicarse por llamada. Asuntos Internos tampoco no respondió con un correo electrónico de seguimiento en el que se le solicitaba que devolviera la llamada.

- **Denuncias anónimas.** Asuntos Internos clasificó denuncias anónimas que recibió entre 2018 y 2022 como informales. En la política del JPD, solo se establece que “la naturaleza de la información” proporcionada en una denuncia anónima “se evaluará para determinar una respuesta de investigación apropiada”. Este texto abierto e impreciso hace que la investigación de denuncias anónimas sea completamente discrecional. En algunos casos, es apropiada una clasificación informal de una denuncia anónima porque no hay suficiente información para investigar más. En otros casos, el Departamento de Asuntos Internos no logra reunir las pruebas o la información proporcionada por un denunciante anónimo. En

²⁶⁶ Una descripción de esta publicación se puede encontrar en la página 79.

una denuncia anónima se afirmaba que un oficial sostenía una cerveza mientras estaba de servicio y conducía una patrulla. En la denuncia, se adjuntaron fotografías que mostraban al oficial sosteniendo un objeto que podría haber sido una botella de cerveza. El investigador señaló que la fotografía mostraba el número de la patrulla del oficial, pero, en lugar de intentar identificar al oficial en la fotografía, el investigador simplemente afirmó que “no se pudo determinar lo que había en la mano del oficial debido a la calidad de la imagen”. El caso se clasificó como una investigación informal y se cerró sin disposición.

- **Preferencia del denunciante.** Asuntos Internos se basa en las preferencias de los denunciantes indebidamente para determinar si debe investigar una denuncia. Esta deferencia no se ajusta a los estándares básicos de rendición de cuentas. Los departamentos de policía son los encargados de responsabilizar a sus miembros por su comportamiento, independientemente de si los denunciantes solicitan una investigación formal. Sin embargo, en más de una cuarta parte de los archivos de denuncias informales que revisamos, el Departamento de Asuntos Internos del JPD clasificó la denuncia como informal, al menos en parte, porque el denunciante supuestamente prefirió no con una investigación formal.²⁶⁷ En algunos de estos casos, hubo información suficiente para permitir una investigación más profunda o llegar a una disposición sin una entrevista formal con el denunciante. Pero el personal de Asuntos Internos nos informó que tiene discreción para realizar una investigación formal a pesar de la preferencia del denunciante. Asuntos Internos puede proceder de manera informal, pero no pudo identificar ningún caso en que esto realmente ocurriera.

Las reglas del JPD permite que los supervisores reciben denuncias de miembros de la comunidad. Los supervisores intenten “resolver la denuncia a satisfacción del denunciante”, pero el significado es que Asuntos Internos no investigará más. En la política, no se especifica qué tipos de denuncias pueden “resolverse” de esta manera. El léxico de la política implica que cualquier denuncia, sin importar cuán grave sea, puede prescindir de una investigación formal siempre y cuando el denunciante esté satisfecho con la respuesta del supervisor. En ese caso, el departamento no podría investigar ni siquiera la mala conducta más grave ni aplicar medidas disciplinarias.

b. Caracterizar erróneamente o degradar las acusaciones

Asuntos Internos caracteriza las denuncias de manera que minimizan la gravedad de la presunta mala conducta. Este método de “degradación” impide que Asuntos Internos identifique y aborde los problemas más graves en una denuncia adecuadamente. Identificamos numerosos casos en los que Asuntos Internos rebajó la importancia de acusaciones graves, incluso en áreas de prácticas policiales discriminatorias, prejuicios de género y violencia de género, uso de la fuerza y otras formas de mala conducta que implican daño a miembros de la comunidad.

²⁶⁷ Confiar en la preferencia del denunciante también crea el riesgo de que Asuntos Internos disuada a los denunciantes de solicitar una investigación formal. Nuestra revisión de los casos de Asuntos Internos sugiere que los investigadores pueden utilizar la posibilidad de una entrevista en persona grabada obligatoria, lo cual es contrario a la política del JPD, como una forma de desalentar las investigaciones de denuncias formales.

En un caso, el denunciante alegó que un oficial entró en su casa, actuó agresivamente, lo arrojó contra una mesa y “lo tiró al suelo”. El investigador de Asuntos Internos no revisó estas acusaciones de fuerza ilegal. En cambio, el informe de la investigación indicó que la denuncia solo se alegaba “arresto falso” y “mal manejo de pruebas”. En otra denuncia, se alegó que un oficial interrogó a un joven que estaba detenido después de que el oficial no le invocara sus derechos *Miranda*. Asuntos Internos se centró exclusivamente en el hecho de que el oficial había usado malas palabras, y caracterizó esta acusación como una afirmación de que el oficial “habló (...) de manera poco profesional mientras estaba en las instalaciones de registros del JPD”. En IAPro, se categorizó la denuncia bajo la subclasificación “lenguaje inapropiado”.

4. Muchas de las investigaciones administrativas del JPD no son suficientemente exhaustivas ni objetivas

Aunque algunas investigaciones de Asuntos Internos son detalladas y exhaustivas, la calidad de las investigaciones varía sustancialmente. Incluso, en casos graves que justifican investigaciones en profundidad. Muchas investigaciones presentan problemas con el alcance de la investigación. Otros problemas incluyen la recopilación de pruebas, las técnicas de entrevistas defectuosas, los prejuicios y demoras. Identificaremos disposiciones erróneas en varios casos.

a. Ámbito de investigación limitado

El Departamento de Asuntos Internos investiga solo algunas de las presuntas faltas de conducta, sin considerar violaciones potenciales e importantes que forman parte de la denuncia. Además, no investiga constantemente a todos los miembros del departamento que puedan haber cometido mala conducta relacionado a la denuncia.

En un caso, Asuntos Internos investigó un incidente donde un oficial habría hecho una detención vehicular ilegal. En el video del incidente, se muestra que los oficiales rompieron la ventana de un automóvil, sacaron al conductor del vehículo, lo derribaron, lo golpearon en las piernas con una porra y utilizaron una pistola paralizante.²⁶⁸ Asuntos Internos limitó su revisión de este incidente y la conducta del oficial. Durante la detención inicial no se examinó la fuerza utilizada por tres oficiales en la escena. De hecho, Asuntos Internos obtuvo un video de todo el encuentro, pero el video se editó y termina exactamente en el momento en que el oficial extendió su brazo hacia atrás para golpear la ventana del auto. Si Asuntos Internos examinara todo el incidente, habría encontrado posibles violaciones de políticas relacionadas con la ruptura de la ventana, el uso de la fuerza (incluidos derribos, golpes en las piernas y el uso de pistolas paralizantes), tanto como la conducta de los oficiales que intensificó la interacción.²⁶⁹

En otro caso, una denunciante se comunicó con el departamento para completar un kit de casos de violación, pero el miembro del departamento con quien habló fue despectivo y grosero. Cuando se comunicó con un supervisor para presentar una denuncia, el supervisor no la documentó, sino lo negó la denuncia contra el otro miembro del departamento. El oficial actuado de manera indebida e intentó persuadirla que no buscara el kit para casos de violación. Citando la

²⁶⁸ Este incidente se describe con más detalle en la página 24.

²⁶⁹ Solo se investigó y se aplicaron medidas disciplinarias a un oficial en relación con el incidente. A ese oficial (que rompió la ventanilla del auto, sacó al conductor del vehículo y lo derribó) se le emitió una reprimenda por escrito por no indicar el motivo de la detención vehicular.

preferencia de la denunciante de proceder de manera informal, Asuntos Internos remitió el caso a una asesoría de supervisión y afirmó únicamente que los miembros del departamento involucrados habían sido “poco profesionales”. También se omitió cualquier referencia a la acusación en que el supervisor se negó a documentar la denuncia, una violación separada de la política del JPD.

b. Recopilación de pruebas

Con frecuencia, el Departamento de Asuntos Internos no logra reunir pruebas relevantes durante las investigaciones administrativas. En muchos casos, Asuntos Internos no obtiene videos, fotografías ni otra documentación relevante. Las pruebas son fácilmente accesibles en el sistema de evidencia del departamento. Asuntos Internos tampoco entrevista a denunciantes, testigos o miembros del departamento acusados. Declaraciones son necesarias para una investigación exhaustiva u objetiva. En un caso, Asuntos Internos investigó una acusación del uso excesivo de la fuerza y presentó los resultados a muchos oficiales y miembros de la comunidad.²⁷⁰ El investigador entrevistó al menos a diez miembros del departamento, pero solo a un miembro de la comunidad. El investigador no documentó ningún esfuerzo por identificar o contactar a otros civiles que estaban en la escena. Aunque la política del JPD requiere que el investigador “contacte a todos los denunciantes y testigos lo antes posible”. El investigador escribió que, “había múltiples testigos desconocidos en la escena del presunto incidente y que no presentaron la evidencia en video que poseían ni presentaron una declaración sobre lo que observaron”. La acusación de uso ilícito de la fuerza se consideró “infundada”.

c. Técnicas de entrevista

Los investigadores de Asuntos Internos utilizan técnicas de entrevista que socavan la calidad de las investigaciones. En los interrogatorios de oficiales acusados, los investigadores muestran un patrón en lo cual no hacen las preguntas necesarias ni tratan de justificar las acciones de los oficiales. Esto incluye hacer preguntas capciosas que sugieran explicaciones favorables para la conducta de los oficiales o que minimicen la gravedad de la presunta mala conducta. En otros casos, los investigadores no le presionaron a los oficiales detalles importantes o incongruencias de sus declaraciones.

Por ejemplo, Asuntos Internos entrevistó a un oficial que presuntamente usó fuerza excesiva al arrestar a una mujer acusada de robar en una tienda. A lo largo de la entrevista, el investigador hizo preguntas capciosas que proporcionaron al oficial de todos los detalles relevantes del encuentro. En un momento, cuando el oficial tuvo dificultades para responder a unas preguntas sobre cuánta fuerza se utilizó, el entrevistador volvió a hacer preguntas cerradas en las que se sugería que el oficial solo había usado la fuerza limitada y apropiada (por ejemplo, el investigador preguntó si, teniendo en cuenta su contextura, tan solo utilizó un brazo para agarrar a la mujer y guiarla hacia la patrulla. Y si no se había utilizado más fuerza que esa, como una forma de sugerir que el oficial no habría usado fuerza excesiva dada su gran complexión [6'3", 295 lb]). En ningún momento se le pidió al oficial acusado que proporcionara una narración de lo sucedido.

²⁷⁰ Este incidente se describe con más detalle en la página 33.

d. Demoras

Las demoras del JPD para completar las investigaciones administrativas socavan el proceso de investigación y dañan la moral de los miembros del departamento. Algunas demoras son inevitables a pesar de la agilidad de los investigadores de Asuntos Internos; pero, en otros casos, las demoras evitables pueden provocar la pérdida de evidencia necesaria. Las investigaciones que duran demasiado tiempo también pueden socavar la eficacia de las medidas disciplinarias porque la sanción está muy alejada del incidente subyacente.

Las políticas del JPD no son suficientes para garantizar investigaciones oportunas. La política del JPD requiere que todas las investigaciones se “concluyan al plazo de los 60 días posteriores a que se notifique la investigación al miembro”. En la práctica, esto se significa que el plazo de 60 días comienza solo una vez que Asuntos Internos decida proporcionar Aviso de denuncia al miembro del departamento acusado, lo que, por lo general, ocurre cerca del *final* de una investigación, después de que se hayan reunido todas las demás pruebas. Como resultado, a veces pasan meses antes de que se envíe una notificación formal al miembro del departamento.

Esta forma de medir los tiempos de investigación crea demoras importantes. En un caso, transcurrieron casi seis meses desde la fecha en que se presentó la denuncia hasta que se notificó al oficial acusado. Pero, como la investigación concluyó varias semanas después, se consideró oportuna una investigación que duró casi siete meses. Este cronograma no es el típico de la mayoría de los casos, identificamos una serie de denuncias donde la investigación se consideraría oportuna según la política del JPD igual duro más de seis meses.

Incluso aplicando los criterios de puntualidad de la política del JPD, muchas investigaciones tardaron más de 60 días después de que se notificó al miembro del departamento de las acusaciones de manera formal. En una proporción significativa de esos casos, el expediente de investigación no se incluye una solicitud de prórroga, lo cual exige la política. En estos casos, se demuestra que el Departamento de Asuntos Internos no sigue los parámetros ni procedimientos de puntualidad que existen en la actualidad sistemáticamente.

e. Sesgos probatorios y de credibilidad

Los investigadores de Asuntos Internos demuestran sesgos al evaluar la evidencia y tomar decisiones sobre la credibilidad. A veces, estos distorsionan el resultado de las investigaciones y disminuye la integridad del proceso de determinación de los hechos y la legitimidad del Departamento de Asuntos Internos. El JPD no tiene políticas escritas sobre cómo tomar decisiones de credibilidad durante las investigaciones administrativas, pero el personal de Asuntos Internos nos informó que, por lo general, que no cree en las declaraciones de los miembros de la comunidad si contradicen las declaraciones de los oficiales. Esto se basa en la presunción de que los oficiales son hacen un juramento al unirse al departamento.

El sesgo de credibilidad puede crear disposiciones erróneas. Identificamos casos en los que las determinaciones de credibilidad fueron fundamentales para resolver una acusación. Y donde Asuntos Internos dio preferencia a las declaraciones de los oficiales. Incluso la falta de honradez material durante una investigación no siempre es suficiente para superar la presunción de veracidad del agente. En un caso, Asuntos Internos llegó a una disposición de “no procede” para una acusación de violencia doméstica, a pesar de que la evidencia demostró que el oficial se había

actuado mal. Específicamente, los investigadores del JPD determinaron que el oficial acusado había presentado información falsa de que la víctima tenía tendencias suicidas y como respuesta a un incidente anterior, había tratado de usar opioides recuperados de su hogar para obtener una ventaja en una disputa por la custodia de un niño y había admitido ante múltiples investigadores criminales que había empujado a la víctima. Sin embargo, por lo visto, Asuntos Internos dio más peso a las negaciones posteriores del oficial que a la descripción detallada que hizo la víctima del abuso físico.

De igual manera, identificamos casos en los que los investigadores de Asuntos Internos dieron mayor peso a las pruebas y los eximentes. Incluso, identificamos las inferencias que favorece los oficiales acusados tanto como la infravaloración de la evidencia objetiva que sugería mala conducta. En un caso de presunta violencia doméstica por parte de un oficial, una fotografía mostraba a la novia del oficial con dos ojos morados. En su declaración a Asuntos Internos, el oficial describió un altercado físico en el que su novia fue la agresora, pero no pudo explicar cómo recibió las lesiones en el rostro. En lugar de darle peso a la fotográfica, el investigador hizo una pregunta capciosa en la que sugería que “algo podría haberle pasado” a la víctima después de que salió de la casa del oficial. Al parecer, dando crédito a su propia explicación de la fotografía, Asuntos Internos consideró que la acusación de violencia doméstica era infundada. (El mismo oficial continuó participando en otros actos de violencia doméstica, acoso y mala conducta relacionada, y posteriormente renunció al departamento).

El sesgo de credibilidad afectó el resultado de un caso en el que un oficial habría golpeado a un estudiante de secundaria en la cara mientras lo retenía en la parte trasera de una patrulla. Asuntos Internos aceptó la declaración del oficial de que solo había usado su antebrazo para empujar al estudiante contra el asiento y que no le golpeó la cara. Las acusaciones contra el oficial no se aceptaron. Sin embargo, un testigo, un administrador escolar sin motivación aparente para no ser sincero, describió, con claridad, haber visto al oficial golpear con el codo la cara del estudiante. Hay grabaciones de video y audio que respaldan la declaración del testigo. Aunque el video del asiento trasero está parcialmente tapado por el cuerpo del oficial, se muestra la fuerza de su brazo hacia abajo de una manera que no se condice con un simple empujón hacia atrás. Unos segundos después, la cámara frontal de la patrulla capturó el audio de la declaración del estudiante al oficial “Me acabas de golpear en la cara”, a lo que el oficial respondió “Qué bien”.

f. Disposiciones erróneas

Las deficiencias mencionadas en las investigaciones administrativas dan lugar a disposiciones que no están respaldadas por las pruebas. La política del JPD establece cuatro posibles disposiciones para una denuncia:

- Aceptada: la evidencia muestra que el miembro del departamento violó la política.
- No aceptada: no hubo pruebas suficientes para encontrar una violación de la política.
- Infundada: las pruebas muestran que la acusación de mala conducta era falsa.
- Exonerada: las pruebas muestran que el miembro del departamento participó en la conducta alegada, pero se ajustó a la política del departamento y fue legal.

La política del JPD no dicta el grado de certeza jurídica que se aplica en cada disposición. Los investigadores de Asuntos Internos nos dijeron que el grado que se aplica es la

“preponderancia de la prueba” (significa que es más probable que la acusación sea verdadera que no). Y es el grado apropiado para las investigaciones administrativas. Sin embargo, identificamos en varios casos que los investigadores llegaron a una disposición de “no aceptada” cuando las pruebas indican que es más probable que el miembro del departamento no participe en mala conducta. Más lo que sugiere es que Asuntos Internos aplica un grado de certeza jurídica más estricto en la práctica.

Asuntos Internos no distingue adecuadamente las disposiciones categorizadas como “infundadas” y “no aceptadas”, incluso en casos donde se reducen disputas de credibilidad entre denunciante y miembros del departamento. En casos donde Asuntos Internos llegó a una disposición “infundada” a pesar de la ausencia de pruebas suficientes para respaldar esa conclusión, la resolución hace parecer que las acusaciones eran falsas incluso cuando no se dispone de pruebas suficientes para determinar lo que sucedió.

Una causa de estas disposiciones incongruentes es la forma que se redactan los informes de investigación. Aunque estos informes suelen ser detallados y describen todos los pasos de investigación realizados, no explican la manera adecuada de cómo el investigador llegó a cada disposición. Los investigadores no dejan claro qué pruebas se consideraron importantes ni cómo se conciliaron las pruebas contradictorias. Por ejemplo, en los informes de investigación, rara vez se incluyen conclusiones que expresan la credibilidad, ni cuando las controversias sobre la credibilidad son fundamentales para resolver la denuncia. Aunque en algunos casos el motivo de la disposición es obvio a base de las pruebas. En otros casos, la falta de explicación e de una resolución puede hacer que el resultado parezca arbitrario o sesgado.

5. Las medidas disciplinarias del JPD no son proporcionales en casos de mala conducta grave, en lo cual socava la confianza en el sistema de rendición de cuentas

Los resultados disciplinarios son impredecibles, incoherente y injusta a una mala conducta grave. Las medidas disciplinarias que son apropiadas dependen necesariamente de los hechos y circunstancias de cada caso. Pero en nuestras entrevistas con miembros del departamento y la revisión de los archivos de Asuntos Internos demuestran que, por lo general, estas son indulgentes, incluso en el caso de infracciones graves. Esto contribuye a una cultura donde los miembros del departamento crean una mala conducta grave sin poner en peligro sus carreras.

Algunos describieron la cultura de disciplina como ligera, lo cual quedó confirmado en nuestro análisis. Con frecuencia, el JPD no impuso una sanción disciplinaria suficientemente severa después de que Asuntos Internos descubrió que uno de sus miembros del departamento había incurrido en mala conducta grave. En un caso, se descubrió que un oficial había participado en un incidente de violencia vial y peligroso cuando jugó al “gato y al ratón” con otro conductor. El incidente culminó con una amenaza verbal de uso de la fuerza letal por parte del oficial. El oficial solo recibió una suspensión de tres días por conducta intencional que puso en peligro su propia vida y la vida de un miembro de la comunidad.

El JPD emitió una suspensión igual de breve después de descubrir que un oficial, mientras estaba de servicio y en uniforme, fue a la casa de un miembro de la comunidad (a quien había conocido tres semanas antes mientras inspeccionaba el vecindario en busca de un vehículo sospechoso) para hacer insinuaciones sexuales. El oficial le dijo a la mujer que se había lesionado

el pene y que su médico le había aconsejado tratar la lesión teniendo “mucho sexo”. Luego, le dio su tarjeta de presentación. El oficial tuvo que someterse a un entrenamiento sobre el “desarrollo de inteligencia emocional” y también lo suspendieron solo por tres días: uno por usar lenguaje grosero y dos por “conducta impropia”.

En otro caso, se descubrió que un oficial había colocado un cargador de alta capacidad, no la que fue autorizada en su arma de servicio, sin la aprobación del departamento. Durante un tiroteo, el arma del oficial funcionó mal debido a una modificación que no fue aprobada. A pesar de crear peligro para sí mismo y para los demás, solo recibió una reprimenda por escrito.

El JPD también impuso medidas disciplinarias indulgentes contra un supervisor que usó fuerza letal ilegal al dispararle a un joven que se alejaba en un vehículo. Durante el incidente, el supervisor utilizó tácticas deficientes que expusieron a los oficiales bajo su supervisión y a un riesgo grave. El oficial le dejó al conductor lugar para escapar y utilizó técnicas de comunicación que intensificaron el enfrentamiento. Cuando el conductor de 15 años intentó huir, el supervisor disparó su arma contra el vehículo varias veces. Una investigación realizada por el bufete de abogados externo contratado por el departamento determinó que el supervisor violó la política de fuerza letal del departamento cuando disparó a un vehículo que huía y que no representaba ningún riesgo inminente. Pero, el JPD emitió una suspensión de solo tres días, una sanción menor que no demuestra la gravedad de la infracción ni otras circunstancias agravantes (incluyendo el hecho de que el supervisor no reconoció que su uso de fuerza letal fue indebido).

Estos son solo algunos ejemplos de un patrón mucho más amplio de medidas disciplinarias sobre las faltas graves. El hecho de no exigir responsabilidades a estos y otros miembros del departamento por abusos de autoridad envía una señal a todos sus miembros de que estas acciones son toleradas. Según un oficial con el que hablamos, los miembros del departamento saben la mala conducta grave, como la violencia doméstica o el consumo de drogas ilegales, pero no les costará su trabajo.

La política del JPD establece que el departamento utilizará una medida disciplinaria “progresiva”, pero este término no está definido en ninguna directiva escrita.²⁷¹ El sistema de medidas disciplinarias progresivas del JPD se interpretó de manera estricta, en el sentido de que las sanciones aumentarán solo por violaciones recurrentes de la misma política, y no por casos repetidos de mala conducta en general. Sin embargo, identificamos casos en que el departamento no impuso una medida disciplinaria progresiva a pesar de reiteradas violaciones de políticas o le dijeron a los oficiales que esta *no* sería progresiva.

Las decisiones disciplinarias del JPD son generalmente indulgentes, especialmente en casos de mala conducta grave que implica daño a miembros de la comunidad, en ciertos casos, el JPD impone una disciplina que se percibe como dura o excesiva. Esto lleva a los miembros del departamento a creer disciplina injusta o arbitraria, y hasta puede tener un motivo político o de represalia. Además, los miembros del departamento expresaron la opinión de que la rendición de

²⁷¹ El término “medida disciplinaria progresiva” se refiere a una serie de castigos cada vez más severos basados en la reincidencia de la mala conducta. Consulte Departamento de Justicia de los EE. UU., *Building Trust Between the Police and the Citizens They Serve (Crear confianza entre la policía y los ciudadanos a los que sirve)* 102 (2009), bit.ly/4efr747.

cuentas y la disciplina se ven afectadas por el favoritismo por parte del personal de comando del JPD. Independientemente de si estas percepciones son correctas o no, socavan la confianza en el sistema de rendición de cuentas. En el contexto de una cultura de medidas disciplinarias indulgentes, los intentos pueden proporcionar unos y limitar aún más la voluntad de los miembros del departamento de denunciar la mala conducta tanto como la legitimidad de Asuntos Internos.

En nuestra investigación, se identificaron varios detalles que contribuyen a una medida disciplinar inadecuada e impredecible por mala conducta.

a. Políticas o procedimientos disciplinarios insuficientes

Las políticas del JPD carecen de reglas o directrices claras y regulen la imposición de medidas disciplinarias. El JPD no utiliza una matriz disciplinaria ni una herramienta que determine rangos de disciplina recomendados para ciertas infracciones. Tampoco cuenta con un método sistemático o constante para basarse en decisiones disciplinarias pasadas por infracciones similares. En el pasado, Asuntos Internos creaba listas o tablas de medidas disciplinarias pasadas comparables, pero esta práctica se discontinuó.²⁷² Al mismo tiempo, el convenio colectivo de trabajo de los oficiales prohíbe la consideración de ciertos antecedentes disciplinarios si transcurrió cierto tiempo desde la medida disciplinaria anterior.

Aunque en la política del JPD se enumeran los detalles agravantes y atenuantes que deben considerarse al imponer medidas disciplinarias. En los informes de investigación, a veces no se identifican las reglas que se aplican al incidente que se investiga. En los casos en que se identifican algunos de estos detalles, por lo general, los investigadores enumeran solo las circunstancias atenuantes (y no las agravantes). Esta práctica puede dar lugar a una disciplina demasiado indulgente porque no tiene en cuenta las circunstancias que hacen sobre la mala conducta más grave. Además, es necesario documentar todos los detalles disciplinarios relevantes para garantizar que la disciplina sea constante y justa.

b. Dependencia del asesoramiento a nivel de supervisión

Como alternativa a la disciplina, el JPD recurre en gran medida al “asesoramiento a nivel de supervisión”, incluso en casos que implican violaciones graves a las políticas. En algunos casos, esto implica a los supervisores quienes lleven a cabo la investigación de los hechos en lugar de Asuntos Internos. En otros casos, Asuntos Internos lleva a cabo su propia investigación e impone asesoramiento a nivel de supervisión como una forma de acción correctiva. Como resultado, el asesoramiento a nivel de supervisión a veces funciona como un sistema paralelo de rendición de cuentas que elimina el caso por completo de la supervisión de Asuntos Internos.

Contrariamente a la política del JPD, que permite el asesoramiento a nivel de supervisión solo para “acusaciones menores (...) de naturaleza interna, violaciones de procedimientos o acusaciones tales como descortesía, grosería o mal servicio”, Asuntos Internos remite un amplio conjunto de casos al nivel de supervisión. Entre estos, se incluyen casos que involucran denuncias de mala conducta grave, como uso de la fuerza, abuso de autoridad y prácticas policiales

²⁷² El método del JPD para caracterizar las acusaciones en categorías amplias como “conducta impropia” e “incumplimiento de funciones” hace que las comparaciones disciplinarias sean menos útiles. Esta cuestión se aborda en la Sección VII.C.8.

discriminatorias. En un caso, los registros de asesoramiento a nivel de supervisión, se muestra que el oficial “usó un lenguaje grosero e irrespetuoso al decirle a un arrestado 'cállate, no me hables’”, y amenazó con “golpearle la cabeza contra el auto”. Remitir casos de mala conducta como este a un asesoramiento a nivel de supervisión, en lugar de imponer la disciplina adecuada, es una señal de que el JPD no está dispuesto a imponer consecuencias profesionales a los oficiales que abusan verbalmente o amenazan a los miembros de la comunidad.

c. Oportunidades para reducir aún más la disciplina inicial

Después de la decisión disciplinaria inicial, existen otras oportunidades para que se reduzca la disciplina. Los miembros del departamento rara vez enfrentan consecuencias significativas por su mala conducta.

- **Tiempo compensatorio.** Según el convenio colectivo de trabajo de los oficiales, las suspensiones pueden reducirse mediante tiempo compensatorio de hasta tres días laborables. El uso de tiempo compensatorio socava la importancia de las sanciones disciplinarias y se utilizó en casi todos los casos que implicaban una suspensión para reducir o eliminar las consecuencias de la mala conducta.
- **Revisión administrativa.** Los acuerdos de negociación colectiva de los miembros del departamento permiten a los miembros solicitar una audiencia de “revisión administrativa” con la dirección del departamento para impugnar la disciplina inicial recomendada por el jefe. Las audiencias de revisión administrativa suelen resultar en resultados de disciplina menor, incluso en casos en que la sanción ya era relativamente indulgente. En un caso, Asuntos Internos admitió acusaciones de que un oficial, mientras estaba fuera de servicio en un bar, mostró su placa a varios comensales y revisó el bolso de una mujer sin su permiso para poder dejar su número de teléfono. La medida disciplinaria inicial fue de dos días de suspensión, pero después de una audiencia de revisión administrativa, el jefe la redujo a una reprimenda escrita.
- **Apelaciones.** Las apelaciones disciplinarias hacen que los resultados sean menos predecibles. Una vez que un miembro del departamento decide apelar, con el acuerdo de negociación colectiva de los oficiales, el oficial y el departamento pueden reunirse con el administrador de la ciudad para intentar resolver la disputa. En el pasado, este proceso ha permitido al administrador de la ciudad anular las decisiones disciplinarias del jefe.

Los oficiales también pueden apelar las decisiones disciplinarias ante un árbitro o ante la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía de Joliet. Estas apelaciones pueden reducir significativamente la medida disciplinaria. Por ejemplo, un caso en el que estaban implicados tres oficiales que habían cometido una falta grave contra un comensal de un bar²⁷³ se resolvió con la suspensión inicial de uno de los oficiales durante 18 días.²⁷⁴ Sin

²⁷³ Este caso se describe con más detalle en la página 109.

²⁷⁴ Los otros dos oficiales involucrados recibieron suspensiones relativamente breves: a uno se lo suspendió por seis días, y al otro, por tres.

embargo, un árbitro le redujo la suspensión de 16 días a 7. Después de aplicar el tiempo compensatorio, el oficial cumplió una suspensión de solo seis días.²⁷⁵

- **Acuerdos disciplinarios.** En muchos casos, el riesgo de perder una apelación hace que la ciudad celebre acuerdos de conciliación con un miembro del departamento acusado. Identificamos un patrón de acuerdos que redujeron significativamente la medida disciplinaria incluso para infracciones graves y suspensiones prolongadas que se convirtieron en reprimendas escritas. En algunos casos, estos acuerdos recrearon la presunta mala conducta de una manera y ocultaba el hecho de que el oficial acusado no había sido sincero, lo que podría excluirlo de muchas asignaciones. En un caso, la ciudad acordó no divulgar los registros disciplinarios del oficial ni revelar las circunstancias de su dimisión a posibles empleadores, como otros departamentos de policía.²⁷⁶ Acuerdos de este tipo indican a los miembros del departamento que una mala conducta grave, incluso si resulta en el despido, no afectará su capacidad de seguir trabajando como oficiales.

Los acuerdos de conciliación son una manera en la que la ciudad puede anular las decisiones disciplinarias. Parece que no hay pautas ni límites sobre cuándo los funcionarios de la ciudad, incluido el administrador de la ciudad de Joliet, pueden reducir la medida disciplinaria en el proceso de conciliación. En el pasado, la participación de los funcionarios de la ciudad ha resultado en reducciones dramáticas de la disciplina de los oficiales y ha creado una percepción de que los sistemas de rendición de cuentas del JPD son arbitrarios o politizados.

* * *

Las deficiencias en el sistema disciplinario del JPD, combinadas con problemas en las primeras etapas de la investigación administrativa, protegen a los miembros del departamento de repercusiones por su mala conducta. Estos problemas en conjunto impiden la rendición de cuentas, y incurren en faltas graves y reiteradas.

Para tomar solo un ejemplo, se denunció a un oficial seis veces por mala conducta grave durante un período de cinco años. Tres de esas denuncias involucraban acusaciones de uso excesivo de la fuerza, una involucraba acusaciones de conducción imprudente y una amenaza de uso de fuerza letal fuera de servicio, y dos incluyeron acusaciones de discriminación. Una de las denuncias por uso excesivo de la fuerza se clasificó como informal y se cerró administrativamente porque el denunciante manifestó que no deseaba proceder con una investigación formal. Otra investigación sobre presunta discriminación (que concluyó como “no aceptada”) se vio acabo por un interrogatorio parcial en que se utilizaron preguntas capciosas y no sobre la investigación y sus

²⁷⁵ Es más, aunque el jefe inicialmente removió al oficial de su rol como Oficial de Entrenamiento de Campo (Field Training Officer, FTO), el árbitro ordenó al departamento que le permitiera al oficial volver a solicitar ser FTO más adelante ese mismo año.

²⁷⁶ Por otra parte, la ley de Illinois requiere que las agencias de cumplimiento de la ley informen a la Junta de Normas de Capacitación para el Cumplimiento de la Ley (Law Enforcement Training Standards Board, ILETSB) cuando los oficiales son despedidos o renuncian luego de investigaciones sobre ciertos tipos de mala conducta. 50 ILCS 705/9.2. En todos los casos que revisamos que activaron este requisito, el JPD realizó las divulgaciones requeridas a la ILETSB.

detalles. Y aunque dos de las denuncias se aceptaron²⁷⁷ y después de tener en cuenta la revisión administrativa, los acuerdos y el tiempo compensatorio, el oficial finalmente cumplió solo tres días de suspensión por ambos casos combinados. Estos casos representan colectivamente una falla en la investigación y disciplina adecuadas de la mala conducta que daña a la comunidad y socava la confianza en el departamento.

6. El personal del JPD responsable de garantizar la rendición de cuentas recibe un entrenamiento y supervisiones inadecuadas

Las deficiencias en la respuesta del JPD a la mala conducta se pueden atribuir en parte a la incapacidad del departamento de preparar y supervisar adecuadamente al personal responsable de la rendición de cuentas. Los investigadores de Asuntos Internos no reciben ningún entrenamiento formal sobre la realización de investigaciones administrativas ni sobre los requisitos de las políticas de rendición de cuentas del JPD. Por lo general, los investigadores de Asuntos Internos se les permite buscar y asistir en entrenamientos a través de organizaciones externas, pero esta responsabilidad debería recaer sobre ellos. En su mayor parte, el entrenamiento se realiza en el trabajo.

La falta de entrenamiento formal contribuye a una amplia variación en la forma que se realizan las investigaciones administrativas, incluso en áreas importantes donde la política del JPD otorga una discreción significativa a los investigadores de Asuntos Internos. Estas variaciones incluyen la clasificación de denuncias, técnicas de entrevistas, estándares probatorios para la resolución de denuncias y derivaciones para asesoramiento a nivel de supervisión. Por ejemplo, en 2018, Asuntos Internos clasificó solo el 13 % de las denuncias (8 de 61) como investigaciones informales, esta es la menor cantidad de investigaciones. En 2021, otro personal clasificó 62 % (51 de 82) de las investigaciones como consultas informales.

La dirección del JPD no proporciona una supervisión adecuada de las operaciones del Departamento de Asuntos Internos. La revisión del comando no está diseñada para identificar problemas en la mayoría de las investigaciones. Por lo general, los supervisores de nivel de comando solo revisan las investigaciones de denuncias formales, no las denuncias o investigaciones informales, cual es manejada por parte de Asuntos Internos (que representan la mayoría de las investigaciones en los últimos años) rara vez (o nunca) está sujeto a supervisión.

El departamento no realiza auditorías ni otras revisiones sistemáticas de la unidad de Asuntos Internos. En lo cual, el departamento no logra identificar deficiencias investigativas como las identificadas en este informe. Aunque ocasionalmente el jefe se reúne con el personal de Asuntos Internos para evaluar el estado de los casos pendientes, con nuestras observaciones, esta reunión consiste, en el intercambio de información de Asuntos Internos con el jefe, y no se utiliza como una oportunidad para que este examine los procesos de investigación de Asuntos Internos. Debido a que estas revisiones de casos abordan únicamente casos pendientes. No cubren posibles

²⁷⁷ Las alegaciones contenidas en las dos denuncias aceptadas se describen en la página 39, en la que se relata que el oficial levantó a un hombre por las esposas, y en la página 119, en la que se relata que el oficial jugaba al “gato y al ratón” con otro conductor mientras estaba fuera de servicio.

problemas de investigaciones cerradas. Por lo tanto, la estructura y el contenido de los análisis de casos no sirven para identificar posibles deficiencias en las investigaciones administrativas.

7. Las prácticas de ascenso del JPD contribuyen a la mala conducta

Identificamos deficiencias en los procesos de ascensión de los oficiales del JPD. El JPD han dado lugar a que individuos con infracciones disciplinarias graves previas funciones de supervisión. Estos procesos contribuyen a la creación de patrones de mala conducta y socavan la rendición de cuentas efectiva. La ascensión de oficiales envía el mensaje que la mala conducta no se toma en serio o es considerada un impedimento para conseguir un ascenso.

Las decisiones de ascenso las toma una entidad separada de la ciudad: la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía de Joliet. La ley de Illinois le otorga la responsabilidad principal de nombrar y ascender a los policías.²⁷⁸ A pesar de su poder de decisión, los miembros de la junta no reciben ningún entrenamiento específico sobre la contratación y los ascensos, y no se les exige que posean conocimientos o experiencia relevantes.²⁷⁹

El departamento está limitado en materia de ascensos. El departamento hace recomendaciones a la junta, identifica prácticas que contribuyen a una falla general en la rendición de cuentas. El departamento considera solo los últimos cinco años del historial disciplinario del candidato o aquellos casos en los que el oficial fue disciplinado previamente por violaciones graves. Y, en los últimos años, el JPD ha recomendado a miembros del departamento con antecedentes disciplinarios problemáticos. Algunos de los oficiales:

- Participaron en una conducta inapropiada y degradante hacia un oficial subordinado, lo que resultó en una reasignación, capacitación y una suspensión de 10 días.
- Iniciaron indebidamente una persecución vehicular y luego abandonaron la escena después de que el sospechoso se estrelló. Los oficiales no prestaron ayuda ni llamar al personal de emergencia, lo que resultó en una suspensión de 24 días.
- Se comportaron de manera abusiva y degradante con un miembro del público,²⁸⁰ lo que resultó en una suspensión de 16 días tras una decisión arbitral.
- Cometieron una agresión contra la pareja de una pareja romántica anterior, lo que resultó en un acuerdo de conciliación que impuso una suspensión de 120 días.²⁸¹

²⁷⁸ Consulte, por ejemplo, 65 ILCS 5/10-2.1-4.

²⁷⁹ Los miembros de la junta no pueden tener antecedentes penales ni estar estrechamente relacionados con ningún funcionario electo de Joliet, deben haber residido en la ciudad durante al menos un año antes de ocupar su cargo y deben ser electores calificados, pero no existen otros requisitos mínimos. 65 ILCS 5/10-2.1-3; Joliet, Ill., Código de Ordenanzas, Cap. 2, Art. IX, Div. 2, § 2-271(b). Joliet se diferencia de otros municipios de Illinois que alientan o exigen que sus respectivos comisionados de la junta reciban capacitación específica para sus funciones. Consulte, por ejemplo, Reglamento de la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía de Elgin, Regla II, Sec. 7, bit.ly/3BkFeGM; Reglamento de la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía de Naperville, Cap. dos, §2.02(J), bit.ly/4eEASZn.

²⁸⁰ Esta conducta se describe con más detalle en la página 109.

²⁸¹ La conducta también resultó en una declaración de culpabilidad por un delito menor y una sentencia civil de más de \$50,000.

Promover a personas con antecedentes disciplinarios problemáticos indica a los oficiales rasos que la conducta problemática es tolerada o incluso recompensada. Y envía un mensaje a los miembros de la comunidad de que los oficiales que violan las políticas o dañan a los miembros de la comunidad no enfrentarán consecuencias en sus carreras.²⁸²

8. El JPD no mantiene datos completos sobre denuncias ni analiza sus datos para detectar patrones de mala conducta

El JPD no garantiza que toda la información relacionada con las denuncias de mala conducta esté adecuadamente documentada y mantenida en una ubicación central, en lo cual no se puede acceder la información completa demostrando como se resuelven las denuncias. Y los datos sobre mala conducta que mantiene el JPD no se revisan ni se analizan adecuadamente para identificar problemas dentro del departamento.

Asuntos Internos no siempre se entera de las denuncias contra miembros del departamento que reciben ni como se “resuelven” los responsables en supervisión. La razón es porque los que reciben la denuncia no siempre notifican a Asuntos Internos. En cambio, los supervisores toman las decisiones independientes a base de acusaciones documentas. La política del JPD deja amplia discreción a los supervisores para determinar si se debe notificar a Asuntos Internos. Si los supervisores no documentan las denuncias o no notifican a Asuntos Internos, Asuntos Internos no puede descubrirlas ni investigarlas. Esto tiene efectos negativos en el sistema de rendición de cuentas. Si los supervisores no documentan cada denuncia a nivel de supervisión, Asuntos Internos no puede evaluar si un miembro del departamento participó en un patrón de comportamiento que justifique una investigación de nivel superior o una medida disciplinaria creciente.

Durante nuestra investigación, identificamos problemas con el sistema de mantenimiento de registros del JPD, ya que los registros se guardaban en copias en papel en la oficina del comandante y no el guardia del Asuntos Internos. También identificamos muchos casos en los que Asuntos Internos remitió casos para asesoramiento a nivel de supervisión y especificó que los supervisores *no* estaban obligados a hacer seguimiento con Asuntos Internos de ninguna manera. Sin embargo, después de que solicitamos el JPD, el JPD nos proporcionó sus registros de asesoramiento a nivel de supervisión. Asuntos Internos ajustó sus prácticas de mantenimiento de registros. En agosto de 2022, se cargaron en IAPro muchos registros de asesoramiento a nivel de supervisión junto con el resto del historial disciplinario de los miembros. Además, las derivaciones para asesoramiento a nivel de supervisión hechos después de agosto de 2022 se solicita que los supervisores devuelvan los formularios de Aviso de asesoramiento completos a Asuntos Internos. Esta práctica es a diferente a la práctica anterior. Recientemente, el JPD actualizó su software IAPro para permitir que todos los archivos de asesoramiento a nivel de supervisión se digitalicen

²⁸² Identificamos problemas similares con las prácticas de contratación del JPD, incluidos casos en los que la junta contrató candidatos a pesar de las objeciones del departamento (como individuos con antecedentes de falta de honradez, agresión y consumo excesivo de drogas). De ellos, se describió a una candidata que declararon una buena policía porque era defensiva, deshonesto, combativa cuando recibía instrucciones y no era “capaz de calmar una situación”, pero la junta la seleccionó de todos modos. En otros casos, el propio departamento recomendó contratar a personas con señales de alerta alarmantes, entre ellas violencia doméstica y comportamiento misógino, desvinculación previa de otras agencias de aplicación de la ley y referencias muy negativas.

y se concentren en una sola ubicación. Estos pasos tomados durante el curso de nuestra investigación reflejan un paso significativo hacia una mejor gestión de registros.

También nos preocupa que el JPD no adecuadamente categorice los datos sobre mala conducta. Las clasificaciones de denuncias dentro del sistema IAPro se categoriza como “conducta impropia” e “incumplimiento de desempeño” También, el sistema se utiliza para denuncias que varían ampliamente en tipo y gravedad. En la práctica, estas categorías abarcan todo, desde la mala educación y las infracciones de tránsito hasta la discriminación racial y el acoso. Además, los datos de IAPro relativos a denuncias clasificadas suelen ser limitados o inexactos. Por ejemplo, Asuntos Internos no registra la disposición de las denuncias o consultas informales de manera constante. Asuntos Internos enumera las disposiciones como “Solo información.” También se aplica este tipo de registro en los casos donde encuentra una violación de la política y deriva el caso para asesoramiento a nivel de supervisión. Estas prácticas son una barrera para identificar patrones de mala conducta y para implementar reformas.

* * *

Algunos funcionarios de Asuntos Internos realizaron investigaciones de alta calidad y demostraron voluntad para mejorar sus métodos. En algunos casos, se identificó la mala conducta y se permitió al departamento responder de manera acorde. A lo largo de nuestra investigación, varios miembros del departamento han mostrado atentos a nuestras preocupaciones sobre los procesos de rendición de cuentas y tomaron medidas para abordar las deficiencias. Estas acciones tomado por el JPD incluyen la revisión de las políticas del JPD relacionadas con la recepción de denuncias y la mejorada de la centralización de los registros de asesoramiento a nivel de supervisión. Sin embargo, el departamento no ha logrado identificar ni corregir con éxito una serie de deficiencias graves en su sistema de rendición de cuentas. Estos problemas son el resultado de fallas institucionales más grandes y incluye la ausencia de políticas; las fallas de entrenamientos y supervisión. Esto abarca múltiples funcionarios responsables sobre la rendición de cuentas, tanto del pasado como del presente. Para abordar estos problemas sistemáticos será necesario que la dirección del departamento mantenga datos de denuncias completos y precisos, y examine la suficiencia de la respuesta del JPD a la mala conducta de forma crítica.

VIII. ASISTENCIA TÉCNICA

Al comienzo de nuestra investigación, nos comprometimos a comunicar al Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD) las preocupaciones sistémicas que requerían atención inmediata y que, en nuestra opinión, el JPD podía abordar fácilmente con una asistencia técnica mínima. En cumplimiento de ese compromiso, durante la investigación emitimos al JPD tres cartas de asistencia técnica que identificaron inquietudes con respecto a las prácticas de persecución a pie, los servicios de acceso lingüístico y el sistema de intervención temprana del JPD. Y en consonancia con nuestro compromiso de llevar a cabo esta investigación de forma transparente, publicamos cada una de estas cartas en nuestro sitio web.²⁸³ En general, nos sentimos alentados por los esfuerzos que ha realizado el JPD en respuesta a estas cartas. Esperamos que adopte un enfoque proactivo y colaborativo similar ante los hallazgos y preocupaciones que hemos identificado en otras partes de este informe.

A. Persecuciones a pie

Durante nuestra investigación, observamos a oficiales realizando persecuciones a pie que eran peligrosas e injustificables. Determinamos que el JPD no proporcionó a sus oficiales orientación o supervisión adecuada en relación con las persecuciones a pie, principalmente porque no se disponía de un reglamento de persecuciones a pie. Estas son inherentemente peligrosas,²⁸⁴ y, en reconocimiento del riesgo que las persecuciones a pie presentan para los oficiales, las personas y la comunidad en general, muchos departamentos de policía adoptaron reglamentos que rigen los procedimientos de persecución y restringen su uso.

En mayo de 2023, le enviamos al JPD una carta de asistencia técnica que describía nuestras preocupaciones. En respuesta, el JPD acordó acelerar sus esfuerzos para redactar e implementar una reglamento y entrenamiento sobre persecución a pie. Nuestra oficina y el JPD participaron en una serie de negociaciones sobre el contenido del reglamento de persecución a pie, que el departamento finalmente concretó e implementó en noviembre de 2023. Si bien se necesitarán datos confiables y experiencia en el marco de la nueva reglamento para evaluar su eficacia, felicitamos al JPD por tomar medidas concretas para abordar nuestra preocupación.

1. El JPD carecía de un reglamento de persecución a pie al comienzo de nuestra investigación, lo que dio lugar a persecuciones a pie de gran preocupación

Durante nuestra investigación, vimos varios videos preocupantes de persecuciones a pie, incluidos, por ejemplo: persecuciones que se iniciaron sin una sospecha razonable de actividad delictiva; persecuciones en las que los agentes corrían con sus armas desenfundadas cuando no había una amenaza inmediata; y persecuciones en las que los agentes disparaban pistolas táser contra personas que huían, lo que creaba el riesgo de que la persona pudiera caer de bruces hacia adelante y experimentar lesiones graves. Debido a que el JPD no tenía un reglamento de persecución a pie, los oficiales se encontraban sin dirección y con frecuencia confiaban en su propio criterio al decidir iniciar, continuar y terminar una persecución.

²⁸³ Consulte los Apéndices D a F; *consulte también* Oficina del Procurador General de Illinois, Civil Rights – Joliet Investigation (Derechos Civiles: investigación de Joliet), bit.ly/4hr52S1.

²⁸⁴ IACP, *Foot Pursuits Considerations Document (Documento de consideraciones sobre las persecuciones a pie)* 1 (2019), bit.ly/4fv3sNa.

En una reunión con el personal de comando del JPD sobre el tema, nos enteramos de que los oficiales del JPD participaban en persecuciones a pie con bastante frecuencia y que el departamento no mantenía ningún esquema coherente de informes o seguimiento de dichas actividades, lo que obstaculizaba una revisión supervisora eficiente y uniforme. El personal de comando del JPD también compartió que estaban considerando desarrollar un reglamento de persecución a pie y/o entrenamiento en servicio.

Posteriormente, emitimos una carta de asistencia técnica sobre persecuciones a pie en la que recomendábamos que el JPD emitiera inmediatamente documentos provisionales de orientación y entrenamiento sobre persecuciones a pie. Con la carta, se instó al departamento a emitir una guía para prohibir a los oficiales perseguir a personas cuando la justificación para la persecución es insuficiente, requerir que los oficiales terminen las persecuciones cuando surgen circunstancias de alto riesgo, prohibir a los oficiales disparar con pistolas eléctricas a personas que huyen que no son una amenaza inminente para la seguridad pública y requerir documentación de los oficiales y protocolos de supervisión para las persecuciones. También pedimos al JPD que implemente un reglamento permanente y que interactúe con la comunidad en la etapa de desarrollo de reglamentos.

2. El JPD implementó un reglamento de persecución a pie y debe seguir avanzando para garantizar la seguridad y el cumplimiento durante las persecuciones

En respuesta a nuestra carta, el JPD aceptó redactar un reglamento de persecución a pie y trabajó estrechamente con nuestra oficina en su desarrollo. Aunque solicitó la opinión de sus oficiales sobre el reglamento, no interactuó con la comunidad más amplia de Joliet sobre el reglamento como habíamos recomendado.

El reglamento de persecución a pie que implementó en noviembre de 2023 es un paso positivo hacia adelante. Algunas de las disposiciones clave del reglamento, muchas de las cuales nuestra oficina defendió, incluyen:

- Reconocer que la seguridad y la preservación de la vida del oficial, del público y de todas las personas involucradas es la consideración más importante en evaluando si se debe iniciar o continuar una persecución a pie.
- Prohibir la realización de persecuciones a pie basadas únicamente en la huida de una persona.
- Identificar numerosos factores de riesgo que los agentes deben reevaluar continuamente al decidir participar o continuar una persecución a pie.
- Exigir a los agentes que pongan fin a las persecuciones cuando la seguridad de los agentes, del público o de la persona perseguida supere la necesidad de una aprehensión inmediata.
- Garantizar que todas estén documentadas.
- Describir las responsabilidades del supervisor, incluida la orden de terminar la búsqueda, si los factores de riesgo superan los beneficios de la búsqueda.

El JPD también llevó a cabo un entrenamiento integral de persecución a pie, que destacó los puntos clave del reglamento y proporcionó orientación adicional sobre consideraciones tácticas. Posteriormente, solicitó comentarios de los oficiales sobre el reglamento y el entrenamiento.

El departamento debe seguir evaluando su reglamento, entrenamiento y prácticas de persecución a pie. La revisión supervisora continua de las prácticas de persecución a pie y el análisis de los datos de estas ayudarán a garantizar que los oficiales cumplan con los requisitos del reglamento y también a identificar áreas de mejora. En la medida en que estas revisiones identifiquen la necesidad de revisiones del reglamento, el departamento debería interactuar con la comunidad antes de implementar cambios. También debería ofrecer entrenamiento de persecución a pie de manera regular, tanto para orientar a los nuevos miembros como para actualizar a los oficiales experimentados. Felicitamos al departamento por actuar rápidamente para implementar el reglamento y entrenamiento sólidos cuando se le notificó nuestra preocupación.

B. Acceso lingüístico

La comunicación eficaz entre el departamento y los miembros de la comunidad de minorías lingüísticas²⁸⁵ es esencial para una actividad policial segura y eficaz. Sin ella, pueden aparecer malentendidos durante las interacciones y pueden derivar rápidamente en conflictos que podrían llevar a la violación de los derechos de los miembros de la comunidad. El acceso inadecuado al idioma²⁸⁶ también limita las oportunidades de que los miembros de las comunidades de minorías lingüísticas ayuden en la prevención y solución de delitos, e invita a la desconfianza entre estas comunidades y el JPD. Esto es de particular preocupación para el JPD dado que más de una cuarta parte de los residentes de Joliet informaron hablar un idioma distinto del inglés en casa, principalmente español.²⁸⁷

Durante nuestra investigación, determinamos que el JPD carecía de reglamentos, entrenamiento y recursos para garantizar que sus miembros pudieran comunicarse con los miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas eficazmente. En un esfuerzo por remediar rápidamente estas inquietudes, nuestra oficina emitió una carta de asistencia técnica en julio de 2022. Después de recibir la carta, el departamento logró avances sustanciales en la mejora de sus recursos de acceso al idioma. Si bien persisten algunas inquietudes con respecto a los servicios de acceso lingüístico del JPD, alentamos a que este adopte un enfoque similar, exhaustivo y basado en datos para remediar otros hallazgos y preocupaciones identificados en este informe.

1. Los recursos de acceso lingüístico del JPD eran inadecuados

Al comienzo de nuestra investigación, el departamento carecía de un reglamento de acceso al idioma y no ofrecía recursos adecuados para el acceso lingüístico. No se garantizaba la

²⁸⁵ El término “minoría lingüística” se refiere a personas que prefieren comunicarse en un idioma distinto del inglés, incluidas aquellas “que tienen una alfabetización bilingüe y tienen un dominio limitado del inglés (limited-English proficient, LEP)”. Rebecca Callahan et al., Nat'l Libr. of Med., *Academic achievement and course taking among language minority youth in U.S. Schools: Effects of ESL placement (Logros académicos y toma de cursos entre jóvenes de minorías lingüísticas en escuelas de EE. UU.: efectos de la nivelación de inglés como segundo idioma)*, 32 Educ. Eval. Policy Anal. 84 (marzo de 2010), bit.ly/4hxFvGK.

²⁸⁶ El término “acceso lingüístico” significa proporcionar a los miembros de la comunidad de minorías lingüísticas o de personas sordas o con dificultades auditivas un acceso razonable a los mismos servicios que los miembros de la comunidad de habla inglesa.

²⁸⁷ Oficina del Censo de EE. UU., 2022: American Community Survey 5-Year Estimates Data Profiles (Perfiles de datos de las estimaciones quinquenales de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense), bit.ly/40tAgCb (última visita el 1 de noviembre de 2024).

disponibilidad de interpretación calificada en persona o remota las 24 horas del día, los 7 días de la semana para interacciones en la comunidad o en el departamento. El JPD también proporcionó un número limitado de documentos en idiomas distintos del inglés. Aparte de los registros de operadores, el JPD no mantuvo datos sobre llamadas que involucraban a miembros de comunidades de minorías lingüísticas y no utilizó las capacidades lingüísticas de los oficiales ni las necesidades lingüísticas de la comunidad para informar las asignaciones de personal.

Los recursos inadecuados de acceso al idioma del departamento afectaron directamente la capacidad de sus miembros de comunicarse con miembros de la comunidad de minorías lingüísticas y de brindarles un acceso significativo a los servicios policiales. Esto también perjudicó la confianza de la comunidad. Por ejemplo, el fracaso del JPD en proporcionar consistentemente asistencia en español, a pesar de la gran cantidad de residentes de Joliet que hablan español como su lengua materna, ha provocado que los miembros de la comunidad duden en denunciar problemas y delitos, o interactuar de otro modo con el departamento. Esto es particularmente perjudicial para la capacidad del JPD de generar confianza con las comunidades inmigrantes en Joliet, cuyos residentes pueden ya dudar en interactuar con las fuerzas del orden debido a preocupaciones relacionadas con la inmigración, incluida la deportación.

Nuestra carta de asistencia técnica de julio de 2022 fue motivada por las inquietudes enumeradas anteriormente. En la carta, también se señaló que las prácticas del JPD podrían entrar en conflicto con las leyes federales y estatales, incluido el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Derechos Civiles de Illinois. Recomendamos que el departamento realice una evaluación de las necesidades lingüísticas de la comunidad, desarrolle un reglamento integral de acceso al idioma, invierta recursos para garantizar servicios de traducción en persona calificados, traduzca sus materiales escritos y amplíe el acceso a una línea de idiomas disponible las 24 horas, los 7 días de la semana.

2. El departamento ha logrado avances significativos en la mejora de sus recursos de acceso lingüístico

En respuesta a nuestra carta, el departamento logró avances sustanciales en la mejora de sus recursos de acceso al idioma, comenzando primero con el desarrollo de un plan de acceso al idioma sólido y basado en datos. En este plan de acceso lingüístico, se reconoce apropiadamente que “los oficiales deben tener la capacidad de comunicarse eficazmente con todas las personas”. También se evalúa la cantidad de miembros de la comunidad de minorías lingüísticas a los que el JPD atiende, la frecuencia con la que estos interactúan con el departamento y los recursos de acceso al idioma disponibles para sus propios miembros. En el plan, también se proponen recomendaciones que, cuando se implementen colectivamente, mejorarían significativamente la capacidad del JPD para comunicarse con los miembros de la comunidad de minorías lingüísticas.

El departamento también desarrolló un reglamento prometedor de “Servicios para personas con conocimientos limitados de inglés y personas sordas o con dificultades auditivas”. Algunas disposiciones clave del reglamento incluyen:

- Exigir a los miembros del departamento que identifiquen el idioma principal de la persona con la que interactúan (por ejemplo, mediante tarjetas que digan “El idioma que hablo es el...”²⁸⁸).
- Ordenar a los miembros del departamento que consulten una lista de miembros bilingües que refleje la capacidad lingüística y el cambio de cada miembro.
- Proporcionar orientación sobre el uso de servicios de interpretación y traducción escrita proporcionados por una empresa de servicios lingüísticos de terceros.
- Prohibir el uso de miembros de la familia como traductores (excepto en circunstancias limitadas).
- Exigir formación periódica sobre el reglamento y los recursos de acceso al idioma disponibles.

Estos importantes esfuerzos reflejan que el JPD está tomando medidas para cumplir con su obligación legal de brindar acceso igualitario a sus servicios para los miembros de la comunidad de minorías lingüísticas y personas sordas o con dificultades auditivas.²⁸⁹ Y hemos visto evidencia reciente de que los miembros del departamento están utilizando los recursos de acceso lingüístico del JPD en la práctica.²⁹⁰ Lo que realmente importa, por supuesto, es que los efectos del plan y del reglamento mejoren los servicios policiales y se perciban en la comunidad.

3. Queda mucho trabajo por hacer para garantizar un acceso significativo y la confianza de la comunidad

Felicitemos al departamento por las medidas importantes que ha adoptado para mejorar la prestación de servicios a los miembros de la comunidad de minorías lingüísticas. Sin embargo, tenemos algunas recomendaciones restantes destinadas a mejorar los servicios de acceso lingüístico del JPD. En primer lugar, debería entrenar periódicamente a sus miembros sobre el reglamento y los recursos de acceso lingüístico que están disponibles para ellos. En segundo lugar, debería tomar medidas para garantizar que sus empleados con conocimientos distintos del inglés estén certificados como intérpretes calificados. En tercer lugar, debería instruir a sus miembros a usar a servicios de interpretación a distancia solo si no hay intérpretes calificados disponibles en persona. En cuarto lugar, debe garantizar que todos sus miembros en todos los turnos y distritos estén disponibles para actuar como intérpretes calificados. En quinto lugar, debería utilizar un servicio de traducción profesional (en lugar de opciones como Google Translate) para traducir con precisión documentos de uso común, documentos legales, letreros y otros materiales destinados al público a idiomas distintos del inglés. Por último, el departamento debe involucrar de manera significativa a los miembros de las comunidades de minorías lingüísticas y de personas sordas o

²⁸⁸ Estas tarjetas contienen 20 idiomas que los miembros de la comunidad pueden señalar para identificar su idioma preferido.

²⁸⁹ Si bien nuestra carta de asistencia técnica de julio de 2022 no abordó específicamente la comunicación efectiva y el acceso lingüístico para los miembros de la comunidad sordos y con dificultades auditivas, sí alentó al departamento a abordar las necesidades de esta población en su reglamento de acceso al idioma. Felicitemos al JPD por haberlo hecho.

²⁹⁰ Por ejemplo, los miembros de la Sección de Registros y la División de Investigación del departamento confiaron en la empresa de servicios lingüísticos de terceros del JPD varias veces en abril de 2024 para proporcionar interpretación en español, mandarín y lenguaje de señas estadounidense.

con dificultades auditivas, y a las organizaciones que los atienden, mientras continúa evaluando la efectividad de su reglamento de acceso lingüístico, su entrenamiento y sus servicios.

C. Sistema de Intervención Temprana

Un sistema de intervención temprana eficaz es parte de un conjunto más amplio de herramientas (como la supervisión, la revisión de incidentes, la revisión del desempeño y la disciplina) que permiten a los departamentos de policía supervisar la conducta de sus oficiales. El propósito específico de un sistema de intervención temprana es identificar el comportamiento de los oficiales que se sabe que es un indicador temprano de posibles problemas futuros, incluso si el comportamiento en sí no justifique la imposición de medidas disciplinarias. Al hacer un seguimiento de este comportamiento y responder de manera temprana con intervención y apoyo no disciplinarios, los supervisores pueden prevenir faltas graves y mejorar el bienestar de los oficiales.

Un sistema típico de intervención temprana se basa en métricas de desempeño recopiladas en una base de datos, que los departamentos utilizan para identificar patrones de comportamiento. Aun cuando el comportamiento que compone los patrones no constituya una infracción del reglamento del departamento ni sea problemático por otros motivos, estos pueden revelar diversos problemas. Por ejemplo, pueden ayudar a detectar cuándo un oficial tiene deficiencias en una habilidad importante, como la atenuación de situaciones, y necesita entrenamiento adicional; su temperamento no es el adecuado para su tarea y puede requerir entrenamiento adicional o incluso una reasignación; o está experimentando un estrés profesional o personal agudo que, si no se aborda, puede precipitar daño al oficial o abuso de poder.

Al principio de nuestra investigación, se hizo evidente que el JPD carecía de un sistema de intervención temprana funcional y confiable para identificar conductas preocupantes de los oficiales que pudieran proporcionar una indicación temprana de problemas futuros.²⁹¹ En un esfuerzo por asesorar y ayudar con este problema discreto, emitimos una carta de asistencia técnica en enero de 2022. Tras nuestra carta, el departamento hizo algunos esfuerzos para adoptar un sistema de intervención temprana eficaz. Aun así, debe seguir trabajando para desarrollar e implementar este sistema.

1. El JPD carecía de un sistema de intervención temprana que funcionara al comienzo de nuestra investigación

Al comienzo de nuestra investigación, contaba tanto con un reglamento de intervención temprana como con un software, pero este no funcionaba según lo previsto. El software rastreó ciertas métricas, como quejas, investigaciones administrativas, demandas, usos de la fuerza, persecuciones y accidentes de vehículos y denuncias de discriminación racial. Sin embargo, en los cinco años anteriores a nuestra investigación, el departamento no había tomado ninguna medida correctiva en respuesta a las alertas en ninguna de estas categorías. Ningún oficial fue asesorado por un supervisor, ni obligado a realizar un curso de formación correctiva, ni alentado a buscar asesoramiento en salud mental, ni derivado a otros recursos. No encontramos evidencia de que las

²⁹¹ El subdirector y teniente a cargo de supervisar el sistema del JPD lo reconocieron cuando nos reunimos con ellos a fines de 2021.

alertas marcadas por su software de intervención temprana recibieran más que una revisión o análisis superficial.

Nuestra carta de asistencia técnica de enero de 2022 fue motivada por las inquietudes enumeradas anteriormente, junto con el entendimiento de que la mala conducta grave se puede prevenir mediante un sistema de intervención temprana. En esa carta, alentamos al JPD a actuar rápidamente para remediar estos problemas. Hicimos varias recomendaciones, entre ellas:

- Revisar su reglamento de intervención temprana para ofrecer una orientación más clara a los supervisores.
- Evaluar cuidadosamente los umbrales (la cantidad de incidentes cometidos por un solo oficial que activarán una alerta) que establece y los datos que recopila y rastrea.
- Exigir que los supervisores desempeñen un papel más integral en la evaluación y respuesta a los datos y alertas de intervención temprana.
- Realizar esfuerzos serios para implementar un sistema de intervención temprana sólido y confiable.

Dado que desarrollar e implementar un sistema de intervención temprana eficaz es una tarea fundamental que requiere experiencia especializada, también alentamos al JPD a contratar profesionales externos para ayudar en este esfuerzo.

2. El JPD intentó mejorar su sistema de intervención temprana, pero todavía necesita cambios adicionales

El departamento realizó algunos cambios en su sistema de intervención temprana desde que emitimos la carta de asistencia técnica. Por ejemplo, adquirió e implementó un software que brinda a los supervisores acceso a información más completa sobre sus oficiales, incluidas quejas, informes sobre el uso de la fuerza, persecuciones y accidentes de vehículos, y uso de licencia por enfermedad. El software también sirve como repositorio para el asesoramiento de los turnos al reunir en un solo lugar información que anteriormente se registraba en papel y estaba dispersa entre varios sistemas de registro de datos.

El JPD también revisó sus umbrales de alerta. Sin embargo, bajo los umbrales revisados, la mayoría de los oficiales de la División de Operaciones han activado una alerta. El número elevado de alertas puede indicar que los umbrales no están configurados correctamente e incluso puede ser contraproducente. Además, para cualquier umbral, especialmente el del uso de la fuerza, se debe tener en cuenta el tipo de trabajo o la asignación, algo que el JPD no hace actualmente. El departamento debe considerar, por ejemplo, establecer un umbral más alto para un oficial en una unidad táctica, donde el uso de la fuerza es más común, que para un oficial de patrulla. Y debe dedicar los recursos suficientes para garantizar que su sistema funcione de forma eficaz.

También revisó su reglamento de intervención temprana, pero las revisiones no abordaron la mayoría de las deficiencias del reglamento que identificamos en nuestra carta de asistencia técnica de enero de 2022.

Un sistema de intervención temprana que funcione bien ayuda a un departamento a reducir conductas problemáticas, evitar usos innecesarios o excesivos de la fuerza, y reducir las quejas de los miembros de la comunidad. Crear un sistema eficaz es una tarea compleja. Es por eso que,

como afirmamos en nuestra carta de 2021, el JPD debería considerar seriamente contratar profesionales externos para que lo ayuden a establecer un sistema de intervención temprana eficaz que se adapte a sus necesidades y circunstancias. También debe comprometer recursos suficientes para apoyar el funcionamiento del sistema y proporcionar orientación clara en sus reglamentos y entrenamiento integral a los supervisores con el fin de que entiendan claramente sus responsabilidades y los recursos disponibles para ellos. Sin esta renovación más amplia y profunda, el JPD no puede pretender que su sistema de intervención temprana sea eficaz, y es probable que persistan los problemas prevenibles.

IX. RECOMENDACIONES/MEDIDAS CORRECTIVAS

En varias secciones de este informe, hemos recomendado cambios que la ciudad de Joliet y/o el Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD) deben realizar para rectificar los problemas que hemos identificado. Estas y otras recomendaciones se recogen aquí. Esta lista no es exhaustiva, pero las medidas descritas a continuación harán que el JPD avance hacia una práctica policial que promueva la seguridad pública y también respete la Constitución y la ley. Estos cambios también mejorarán la confianza y la cooperación entre el JPD y la gente a la que sirve. Esperamos trabajar en cooperación con la ciudad y el departamento para implementar estas recomendaciones.

A. Recomendaciones generales

- Políticas
 1. Revisar e implementar reglamentos que reflejen con precisión la conducta esperada de los oficiales y brinden una orientación clara a los miembros. Entrenar a los miembros sobre estos reglamentos de manera constante y hacerlos responsables por las violaciones de los reglamentos.
 2. Asegurarse de que todos los reglamentos brinden una orientación clara para que los oficiales y supervisores puedan implementar los principios clave. Identificar estándares claros que los supervisores puedan utilizar para medir y garantizar el cumplimiento.
 3. Realizar auditorías de reglamentos anuales incluso cuando la legislación pertinente no haya cambiado. Incluir en ese proceso las divisiones o unidades que son responsables de los reglamentos bajo revisión.
 4. Solicitar aportaciones de las comunidades afectadas y las partes interesadas en el desarrollo y revisión de reglamentos.
 5. Adoptar reglamentos que incorporen las mejores prácticas, no los mínimos legales.
 6. Poner los reglamentos a disposición del público en la mayor medida posible compatible con la seguridad de los oficiales y del público.

- Entrenamiento
 7. Asegurarse de que se establezca y se siga un plan de entrenamiento departamental cada año.
 8. Mejorar el proceso de evaluación de las necesidades de entrenar dentro del departamento, incluida el entrenamiento correctivo.
 9. Asegurarse de que los planes de enseñanza estén actualizados y que los instructores estén calificados y sean eficaces.
 10. Asegurarse de que el entrenamiento se base en las mejores prácticas para el aprendizaje de adultos, como aprovechar la base de conocimientos existente del alumno y utilizar instrucción basada en situaciones hipotéticas además de clases en el aula.
 11. Asegurarse de que los oficiales de entrenamiento de campo estén debidamente entrenado, equipados, apoyados y supervisados.

- Supervisión

12. Asegurarse de que los supervisores reciban adecuado entrenamiento adaptada previo al rango y experiencia pertinente para supervisar y guiar eficazmente a los oficiales bajo su mando.
13. Apoyar a los supervisores cuando impartan entrenamiento y/o disciplina apropiada a los oficiales y protegerlos de cualquier interferencia indebida.
14. Exigir a los supervisores que hagan cumplir la expectativa de que los miembros bajo su mando desempeñen las tareas de una manera que cumpla con las leyes federales y estatales y los reglamentos del JPD, especialmente con respecto a los prejuicios y el uso de la fuerza.
15. Asegurarse de que los supervisores realicen revisiones completas, precisas y exhaustivas de los arrestos, detenciones, usos de la fuerza (incluido el apuntamiento con armas) y la conducta general de los oficiales. Asegurarse de que las revisiones incluyan todos los documentos y pruebas relevantes, incluidos las imágenes de la cámara corporal, el informe de las pistolas táser, las imágenes de la cámara de la pistola táser y las declaraciones de los testigos. Esto incluye la reorientación de las revisiones de supervisión, desde la comprobación de que los agentes han cumplimentado correctamente el papeleo hasta la evaluación sustantiva de las actividades de cumplimiento de la ley.
16. Hacer que los supervisores se responsabilicen de realizar revisiones exhaustivas que identifiquen errores tácticos, necesidades de entrenamientos y violaciones de reglamentos.
17. Exigir a los supervisores que responsabilicen a los agentes de las infracciones del reglamento y que proporcionen información sobre el rendimiento de los oficiales, independientemente de su antigüedad.
18. Brindar apoyo y recursos a los supervisores para equiparlos con el fin de que puedan responder adecuadamente a los informes de mala conducta.
19. Exigir que los supervisores respondan físicamente a la escena de llamadas o eventos específicos.
20. Exigir que los supervisores de investigaciones revisen los casos antes de enviarlos al procurador estatal.
21. Implementar un Sistema de Intervención Temprana sólido y efectivo que utilice, eficazmente, a los supervisores para identificar y prevenir problemas potenciales.

- Conservación de datos y registros

22. Mejorar el mantenimiento de registros en todo el departamento para que se recopilen más datos y de mejor calidad, y para que el JPD pueda utilizarlos fácilmente para evaluar prácticas internas, tendencias, patrones, problemas y necesidades.
23. Recopilar y analizar periódicamente datos sobre todos los usos de la fuerza. Utilizar datos para evaluar las prácticas de uso de fuerza, incluida la identificación de tendencias, disparidades y problemas de entrenamiento.
24. Mejorar la recopilación y el análisis de datos relacionados con la raza y la etnia para evaluar las disparidades en el cumplimiento de la ley.

25. Agrupar la información relativa a la conducta de los agentes para que los supervisores tengan una visión completa de cada uno de ellos y puedan detectar los problemas antes de que surjan más fácilmente.
- **Confianza comunitaria**
 26. Exigir que los miembros del JPD interactúen con todos los miembros del público de manera imparcial y respetuosa, y prohibir burlarse, humillar o denigrar a los miembros del público.
 27. Hacer que los oficiales se responsabilicen por las violaciones de los reglamentos antiprejuicios, incluido el lenguaje racista, sexista o despectivo, al implementar medidas disciplinarias claras y consistentes.
 28. Solicitar aportes de los miembros de la comunidad sobre las prácticas y prioridades de la policía, y alinear los incentivos de los oficiales con los objetivos de la comunidad.
 29. Aumentar la transparencia y la confianza pública mediante la publicación de datos precisos y anónimos sobre denuncias, mala conducta y uso de la fuerza.
 30. Asegurarse de que los oficiales del JPD tengan conocimientos lingüísticos bilingües o acceso a ellos según sea necesario.

B. Uso de la fuerza

31. Garantizar que las reglamentos, la formación y las prácticas de responsabilización hacen hincapié en la invulnerabilidad de toda vida humana y en tratar a todas las personas con dignidad y respeto como principio básico de todas las interacciones policiales.
32. Proporcionar definiciones claras y orientación consistente sobre las circunstancias en las que se autoriza el uso de la fuerza.
33. Actualizar los reglamentos y los entrenamientos sobre el uso de la fuerza para enfatizar que esta debe ser proporcional a las circunstancias, con especial atención a tácticas como el uso de pistolas táser y golpes en la cabeza.
34. Entrenar a los oficiales para que comprendan que recurrir a la fuerza al inicio de un enfrentamiento no es una forma de atenuar la situación. Exigir que los oficiales documenten el uso de la fuerza con suficientes detalles para determinar si cada uso de la fuerza cumplió con los reglamentos del JPD.
35. Cambiar el nombre del formulario utilizado para informar el uso de la fuerza de “Informe de acción defensiva” a “Informe de uso de la fuerza”.
36. Asegurarse de que en los reglamentos se incluyan límites claros sobre cuándo los oficiales pueden sacar, exhibir o apuntar sus pistolas, y requerir la documentación apropiada con justificaciones cada vez que un oficial apunte su pistola a alguien.
37. Garantizar que las investigaciones de las fuerzas de supervisión sean exhaustivas.
38. Se requiere la aprobación del supervisor en el lugar antes de romper la ventana de un automóvil para la extracción, salvo que existan circunstancias apremiantes.
39. Prohibir el uso de las pistolas táser con personas en posición elevada.
40. Brindar suficiente entrenamiento y apoyo basados en situaciones hipotéticas para garantizar que los oficiales y supervisores comprendan y puedan aplicar

consistentemente los reglamentos del JPD, incluidas las estrategias para resolver enfrentamientos de manera segura. Asegurarse de que los reglamentos y los entrenamientos incentiven y apoyen a los oficiales para crear tiempo para resolver los enfrentamientos de manera segura.

41. Garantizar que se responsabilice a los agentes por no intervenir para detener el uso de la fuerza que infringe los reglamentos cuando tienen una oportunidad realista de hacerlo.
42. Garantizar que se responsabilice a los oficiales por no denunciar las violaciones de los reglamentos de uso de la fuerza.
43. Brindar entrenamiento a los supervisores para garantizar que puedan identificar y analizar la fuerza y las tácticas problemáticas, y puedan brindar orientación y dirección a los oficiales cuya conducta sea problemática.
44. Responsabilizar a los supervisores de identificar, documentar y corregir las violaciones de los reglamentos de uso de la fuerza y las desviaciones del entrenamiento, incluida la garantía de que los subordinados informen todos los usos de la fuerza que deban notificarse en virtud del reglamento.
45. Prohibir a los pares y supervisores involucrados que realicen revisiones de supervisión del uso de la fuerza.
46. Prohibir a los miembros del sindicato formar parte de los paneles de revisión de fuerza.
47. Exigir que los paneles de revisión de la fuerza proporcionen un análisis sustancial del cumplimiento de los reglamentos (incluida la consideración particular específica para poblaciones como los jóvenes o las personas con discapacidades de salud conductual) y las necesidades de entrenar para cada uso de la fuerza revisado, incluidas todas las notas o memorandos sobre sus deliberaciones.
48. Ampliar el alcance de la revisión supervisora y obligar a los paneles de revisión a incluir una evaluación de si la revisión supervisora a un nivel inferior fue suficiente.

C. Intervención en crisis

49. Actualizar los reglamentos sobre las interacciones de los oficiales con personas con discapacidades de salud conductual, incluidas sus reglamentos de uso de la fuerza y el reglamento de “Sujetos con dificultades de salud mental”. Como ocurre con todas las políticas, las revisiones deben reflejar las mejores prácticas.
50. Continuar entrenar a los oficiales para identificar a las personas en crisis y utilizar tácticas de atenuación de la situación que mejoren la seguridad de todos los presentes.
51. Asegurarse de que un oficial completamente entrenado en el Equipo de Intervención en Crisis (Crisis Intervention Team, CIT) (es decir, uno que haya completado el entrenamiento de 40 horas) esté disponible para responder a cualquier llamada que involucre a alguien con una discapacidad de salud conductual durante todos los turnos en todos los distritos.
52. Proseguir los esfuerzos para garantizar la formación especializada de los operadores y estudiar la posibilidad de asociarse con otros organismos para ello.
53. Entrenar y instruir a los operadores para que envíen oficiales completamente entrenados en CIT a llamadas que involucren a alguien con una discapacidad de

salud conductual. Esto requiere mantener a los operadores informados sobre qué oficiales están completamente entrenados en CIT.

54. Involucrar a los socios y miembros de la comunidad, especialmente a aquellos con experiencia vivida, en el desarrollo de los reglamentos y la prestación de entrenamiento para garantizar que satisfagan las necesidades de la comunidad de Joliet.
55. Designar un supervisor para que actúe como coordinador de CIT²⁹² para que desarrolle e implemente reglamentos y entrenamientos revisados, y coordine la respuesta de intervención en crisis del departamento, incluida la supervisión de los oficiales certificados por CIT.
56. Mejorar la colección y el análisis de datos relacionados con las llamadas y los resultados que involucran a personas que pueden tener una discapacidad de salud conductual.²⁹³
57. Realizar revisiones exhaustivas de incidentes que involucran a personas que pueden tener una discapacidad de salud conductual y las acciones tomadas, tanto para garantizar el cumplimiento del reglamento como para informar y mejorar la regulación, el entrenamiento y las tácticas.
58. Revisar los usos de la fuerza que involucran a personas con una discapacidad de salud conductual para verificar el cumplimiento del reglamento de CIT además del reglamento del uso de la fuerza.
59. Continuar los esfuerzos para desarrollar recursos interinstitucionales para responder a las personas en crisis.
60. Asegurarse de que todos los miembros del departamento reciban en entrenamiento anual basada en situaciones hipotéticas sobre temas de salud mental.

D. Prácticas policiales discriminatorias

61. Revisar el reglamento sobre prácticas policiales discriminatorias para reflejar con precisión la ley y ser más integral respecto de la variedad de conductas que constituyen una práctica reglamento discriminatoria.
 - a. Como ocurre con todos los reglamentos, se debe entrenar a todos los miembros con regularidad.
 - b. Involucrarse significativamente con la comunidad de Joliet y buscar aportes de las comunidades que se ven afectadas por un reglamento sesgado en el desarrollo y la revisión de la reglamento y la entrenamiento.
62. Mejorar la documentación de todas las detenciones (incluidas las detenciones de peatones), cacheos y registros al exigir a los oficiales que documenten, como mínimo, la raza de la persona detenida y la sospecha razonable (basada en hechos articulados) o causa probable que respalde la actividad policial pertinente. Exigir que los supervisores revisen esta documentación para garantizar el cumplimiento de la ley y el reglamento.

²⁹² CIT Int'l, *Crisis Intervention Team (CIT) Programs: A Best Practice Guide for Transforming Community Responses to Mental Health Crises (Programas del Equipo de Intervención en Crisis [CIT]: una guía de mejores prácticas para transformar las respuestas comunitarias a las crisis de salud mental)* (2019), 78–82, bit.ly/48FFcpF.

²⁹³ *Id.* págs. 108–11.

63. Analizar periódicamente datos sobre detenciones, citaciones, cacheos, registros, arrestos, usos de la fuerza y otras actividades policiales. Cuando el análisis muestre disparidades en el ejercicio de la ley, se debe intentar determinar por qué existen dichas disparidades y se deben tomar medidas para eliminar las disparidades raciales injustificadas, por ejemplo, al redistribuir a los oficiales o al reordenar las prioridades de los objetivos de cumplimiento de la ley.
64. Entrenar a los supervisores para que reconozcan, supervisen y respondan ante prácticas policiales discriminatorias.
 - a. Exigir que la revisión supervisora de las actividades de cumplimiento de la ley de los oficiales incluya una revisión para detectar indicios de discriminación.
 - b. Hacer que los supervisores se responsabilicen de identificar y abordar las discriminaciones.
 - c. Proporcionar a los supervisores las herramientas necesarias para supervisar y revisar eficazmente, y ayudar a guiar a los oficiales para que no cometan conductas discriminatorias.
65. Colectar datos precisos sobre las denuncias de prácticas policiales discriminatorias, incluso si no están fundamentadas, y utilizar estos datos para evaluar patrones.
66. Garantizar que las denuncias de prejuicios raciales se investiguen a fondo y responsabilizar a los oficiales que las hayan cometido. Informar las acusaciones sustentadas a los procuradores según lo requerido por *Brady y Giglio*.
67. Revisar los reglamentos y prácticas de la base de datos de pandillas. Esto incluye realizar una revisión de la utilidad y equidad procesal de la base de datos, la limpieza de registros de personas cuya información se ha mantenido de forma inadecuada y el cumplimiento de los requisitos y estándares federales.
68. Brindar entrenamiento anual de alta calidad sobre una actividad policial justa e imparcial que cuente con el claro respaldo de la dirección del JPD.

E. Prejuicio de género

69. Revisar el reglamento del departamento sobre violencia doméstica para exigir (1) una investigación exhaustiva de los incidentes de violencia doméstica, (2) evaluaciones de estrangulamiento y letalidad, y (3) determinaciones del agresor primario cuando sea apropiado.
70. Asegurarse de que los miembros del departamento cumplan con el reglamento de agresión sexual, incluso mediante el uso de prácticas con conocimiento en el trauma en las interacciones con las víctimas, como las entrevistas a las víctimas con conocimiento en el trauma.
71. Proporcionar entrenamiento exhaustivo a todo el personal juramentado para responder a la violencia de género.
 - a. Para los detectives e investigadores de Asuntos Internos, esto debería incluir entrenamiento en entrevistas con conocimiento en el trauma, técnicas de investigación actualizadas relevantes para los delitos de género y una comprensión más integral de las respuestas de las víctimas a la agresión sexual y la violencia doméstica.
72. Designar detectives específicos para manejar investigaciones de violencia doméstica y brindarles entrenamiento avanzado.

73. Asegurarse de que el departamento tenga suficientes detectives para manejar la cantidad de casos de violencia de género.
74. Realizar un seguimiento de las órdenes de arresto emitidas en casos de violencia doméstica y agresión sexual, y el tiempo que transcurre desde que se emite la orden hasta el arresto.
75. Brindar entrenamiento de alta calidad para reconocer y mitigar los prejuicios contra las mujeres, especialmente las sobrevivientes de violencia de género.

F. Responsabilidad

76. Revisar los procedimientos de recepción de quejas y la información pública para simplificar y facilitar las quejas de los miembros de la comunidad, lo que incluye exigir a los miembros del departamento que acepten, documenten y notifiquen a Asuntos Internos sobre todas las quejas de mala conducta.
77. Prohibir a los oficiales que disuadir las denuncias de los ciudadanos.
78. Responder a todas las quejas según lo requiera el reglamento y no como lo desee el denunciante.
79. Asegurarse de que los miembros del departamento estén entrenados sobre su deber de denunciar la mala conducta y de cooperar con las investigaciones administrativas, y que se los responsabilice cuando no lo hagan.
80. Proporcionar directrices claras para la clasificación de quejas a fin de garantizar que las faltas graves se investiguen y se disciplinen adecuadamente, como:
 - a. Clasificar las quejas en función de la naturaleza de las acusaciones en lugar de en función de los resultados previstos.
 - b. Completar las investigaciones incluso en los casos en que los denunciantes no participen en la investigación.
81. Implementar procedimientos para realizar investigaciones exhaustivas, objetivas y oportunas, como:
 - a. Establecer parámetros de puntualidad adecuados y garantizar el cumplimiento de estos.
 - b. Garantizar que los investigadores obtengan todas las pruebas relevantes disponibles y realicen entrevistas exhaustivas e imparciales.
 - c. Establecer normas para la revisión objetiva e imparcial de la evidencia, incluidas las determinaciones de credibilidad, y la documentación de esta revisión.
82. Implementar procedimientos para garantizar una disciplina justa, proporcionada y consistente, incluido el seguimiento y análisis adecuados del entrenamiento correctivo y una mejor supervisión por parte de los supervisores.
83. Proporcionar entrenamiento y supervisión suficientes a los miembros del departamento responsables de garantizar la responsabilidad de los oficiales.
84. Cumplir con las mejores prácticas en los procesos de contratación y promoción, como rechazar candidatos con antecedentes problemáticos y antecedentes disciplinarios.
85. Asegurarse de que los miembros de la Junta de Comisionados de Bomberos y Policía reciban entrenamiento relevante sobre los reglamentos policiales y las mejores prácticas, como los poderes legales de la policía, los descalificadores automáticos del empleo en el JPD, el juramento del cargo del oficial, el proceso

disciplinario del JPD y las preocupaciones relacionadas con la diversidad, equidad e inclusión (diversity, equity and inclusion, DEI).

86. Recopilar y analizar datos sobre denuncias de mala conducta para identificar y corregir problemas en el departamento.

APÉNDICE A

**Carta del 24 de junio de 2020 de los funcionarios electos de Joliet
para la Oficina del Procurador General de Illinois en la que se solicita una investigación
asunto: Muerte bajo custodia de la policía de Joliet**

OFICINA DEL ALCALDE
BOB O'DEKIRK

ALCALDE
TELÉFONO: 815/724-3700
FAX: 815/724-3715
ROdekirk@jolietcity.org



150 WEST JEFFERSON STREET
JOLIET, ILLINOIS 60432-4158

24 de junio de 2020

Procurador General de Illinois, Kwame Raoul:

Por la presente, nosotros, los funcionarios electos de Joliet (es decir, el alcalde y el concejo municipal), cuyas firmas se encuentran a continuación, solicitamos a la Oficina de Derechos Civiles de la Procuraduría General de los Estados Unidos que abra una investigación formal sobre la muerte bajo custodia de un afroamericano detenido por la policía de Joliet el 28 de enero de 2020. Al día siguiente de esta muerte, recibí, al igual que el resto del concejo municipal, un breve correo electrónico del jefe de policía en el que se me informaba sobre el incidente y que este sería investigado por una agencia externa. Desde entonces, ni el consejo municipal ni yo hemos recibido más información.

En el video que me mostraron, aparece un hombre de mediana edad esposado y sentado en la parte trasera de una patrulla. En el video, parece que el hombre está masticando un objeto desconocido. Cuando un agente de policía intenta sacar al hombre del vehículo, este parece estar apenas consciente y no coopera para salir del vehículo. En ese momento, un segundo oficial abre la puerta contraria del vehículo y le dice "Despierta, perra" mientras golpea al hombre esposado en la cara con la mano abierta. Inmediatamente, el agente lo asfixia y le tapa la nariz mientras le ordena que abra la boca. Poco después, se silencia el video y no se puede escuchar nada más. A continuación, un oficial introduce un bastón de policía en la boca del hombre, que sigue sin reaccionar en absoluto, y extrae bolsas de plástico transparentes de la boca del hombre.

Hace aproximadamente dos semanas, comencé a escuchar historias sobre un veterano sargento de la policía de Joliet que afirmaba haber visto el video del incidente grabado con una cámara corporal. El veterano declaró estar muy perturbado por lo que había visto. Me dirigí al administrador municipal interino, Steve Jones, y a la asesora corporativa, Sabrina Spano, y les pregunté si alguno de ellos había revisado la cámara del policía que grabó la muerte de esta persona. Ambos me dijeron que no y que, hasta donde ellos sabían, nunca se había presentado ningún video al departamento jurídico ni al concejo municipal. Pedí que cualquiera de ellos adquiriera una copia del video y me permitiera verlo.

El 16 de junio, antes de la reunión del concejo municipal, vi el video con la asesora corporativa en su computadora. Inmediatamente después, hice pasar al administrador municipal al despacho de la asesora y volvimos a ver el video en su presencia. El 17 de junio, le envié un correo electrónico al administrador municipal en el que le manifestaba mi profunda preocupación tanto por el contenido del video como por el hecho de que me lo habían ocultado a mí, al concejo municipal, al departamento jurídico y, al parecer, a él mismo también.

El 18 de junio, me reuní con Jones y Spano, y les realicé una lista de preguntas a las que quería respuesta. Cabe señalar que durante la reunión sentí que el Sr. Jones se mostraba algo reacio a responderlas. "Esto es un asunto del personal, no suyo", me dijo. Más tarde en la reunión, le dije a

ambas partes que el concejo municipal necesitaba ver el video lo antes posible y que planeaba reproducirlo en la sesión ejecutiva la semana siguiente. El Sr. Jones se opuso inicialmente; afirmó que era prematuro mostrar el video al concejo municipal. Finalmente, accedió después de que la asesora corporativa coincidiera conmigo en que era necesario compartir el video.

El 23 de junio, el video se mostró al concejo municipal en la sesión ejecutiva. Cabe señalar que esta reunión fue grabada y está disponible en la Oficina del Secretario de la Ciudad. Durante la reunión, el Sr. Jones informó al consejo que el Grupo Especial de Delitos Graves del condado de Will estaba investigando el asunto. Cuando se le preguntó por qué al menos un oficial no estaba bajo suspensión administrativa, el Sr. Jones declaró que el departamento de policía no había recibido ninguna recomendación de la Oficina del Procurador Estatal del condado de Will. El Sr. Jones declaró que no ha habido ninguna investigación de asuntos internos de la policía en relación con lo sucedido e incluso afirmó que, hasta la fecha, el jefe de policía nunca había visto el video.

Le pido que acepte esta apelación en su despacho para una revisión inmediata de este asunto. Como funcionarios electos de la ciudad de Joliet, nos preocupa la forma en que se ha gestionado este incidente. Con el fin de preservar la paz y la justicia en nuestra ciudad, solicitamos una revisión independiente del incidente que implica la muerte de un ciudadano mientras se encontraba bajo custodia policial.

Los abajo firmantes agradecemos su atención por este asunto y le ofrecemos nuestra colaboración.

Atentamente,

[firma manuscrita]
Alcalde Bob O'Dekirk

Concejala Bettye Gavin

[firma manuscrita]
Concejala Terry Morris

Concejala Jan Hallums Quilman

[firma manuscrita]
Concejala Mike Turk

Concejala Don Dickinson

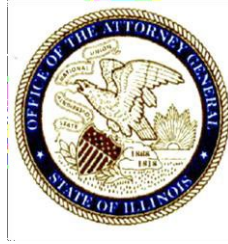
[firma manuscrita]
Concejala Larry Hug

Concejala Pat Mudron

Concejala Sherri Reardon

APÉNDICE B

**Carta del 15 de septiembre de 2020
de la Oficina del Procurador General de Illinois
para los funcionarios electos de Joliet
asunto: Solicitud de investigación**



**OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL
ESTADO DE ILLINOIS**

KWAME RAOUL
PROCURADOR GENERAL

15 de septiembre de 2020

Bob O'Dekirk
Ciudad de
Joliet
150 West Jefferson Street Joliet,
IL 60432-4158
Por correo electrónico: ROdekirk@jolietcity.org

Asunto: Solicitud de investigación

Estimado alcalde O'Dekirk y miembros del concejo municipal:

Esta carta es en respuesta a su solicitud del 24 de junio de 2020 para que la Oficina del Procurador General de Illinois (Office of the Illinois Attorney General, "OAG") abra una investigación formal sobre la muerte de Eric Lurry luego de su detención por parte del Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, "JPD"). Hemos revisado cuidadosamente su carta, así como las declaraciones oficiales del JPD, la Oficina del Procurador Estatal del condado de Will y los informes de los medios relacionados. Como usted sabe, el procurador estatal del condado de Will, Jim Glasgow, emitió una declaración el 2 de julio en la que indicaba que no presentará cargos penales contra los oficiales del JPD relacionados con este incidente.

La OAG se compromete a garantizar que los departamentos de policía locales cumplan eficazmente con sus funciones en conformidad con las leyes federales y estatales, así como con la constitución de Illinois y de los Estados Unidos, y que los departamentos realicen una labor policial que cumpla con los más altos estándares de la profesión. Nuestra oficina tiene autoridad para realizar investigaciones civiles con el fin de determinar si los departamentos de policía locales están involucrados en patrones y prácticas policiales inconstitucionales, ilegales o discriminatorias.¹ Sin embargo, cabe destacar que el foco de esta autoridad está en remediar problemas sistémicos, en lugar de investigar incidentes específicos.

¹ Dicha autoridad incluye, entre otras, la Ley de Derechos Humanos de Illinois, 775 ILCS 5/1 y siguientes, la Ley de Aplicación de Derechos Civiles e Igualdad, 15 ILCS 210/1, la Ley del Procurador General, 15 ILCS 205/4, y la autoridad de derecho consuetudinario del procurador general para hacer cumplir la ley estatal. *El pueblo ex rel. Barrett v. Finnegan*, 378 Ill. 387, 393, 38 N.E.2d 715, 717 (1941).

A la luz de su solicitud, revisamos varios años de informes disponibles públicamente, presentaciones judiciales y otra información relacionada con acusaciones de práctica policial inconstitucional y discriminatoria por parte de oficiales del JPD. En la información que revisamos, se indica que es necesaria una mayor investigación para determinar si el JPD y sus oficiales han participado o están participando en un patrón y práctica de conducta ilegal. En particular, necesitamos información adicional sobre si el JPD y sus oficiales podrían estar involucrados en un patrón o práctica de 1) tomar represalias contra personas que denuncien o se quejen de mala conducta, incluida la discriminación racial; y 2) usos ilegales de la fuerza contra personas incapacitadas o discapacitadas, incluidos usos indebidos de la fuerza que afecten la capacidad de las personas para respirar.

En consecuencia, escribimos para solicitar que la ciudad de Joliet² proporcione información a nuestra oficina para que podamos evaluar si las políticas, la capacitación y las prácticas del departamento evidencian un patrón y una práctica más amplios de conducta policial ilegal. Solicitamos que la ciudad de Joliet presente la siguiente información relacionada con el período del 1 de julio de 2015 al presente (“Período relevante”):

1. todos los documentos y comunicaciones, incluidos videos y audios, relacionados con el tiempo que el Sr. Lurry estuvo bajo custodia del JPD el 28 y 29 de enero de 2020, y su posterior muerte;
2. todos los documentos relacionados con informes de incidentes, informes de detención o informes de arresto relacionados con el Sr. Lurry durante el Período relevante, o que contengan dichos informes;
3. todos los documentos y comunicaciones, incluidos videos y audios, relacionados con cualquier presunta mala conducta del sargento Javier Esqueda y cualquier investigación relacionada con dichas denuncias;
4. todos los documentos, incluidos videos y audios, en cualquier archivo de investigación³ del sargento Doug May relacionados con su conducta hacia el Sr. Lurry;
5. políticas, procedimientos o directivas del JPD relacionadas con el uso de la fuerza;
6. cualquier registro de capacitación del JPD, incluidos planes de clases, diapositivas y listas de asistencia, para cualquier capacitación sobre el uso de la fuerza, intervención en crisis, respuestas a personas en crisis, respuestas a personas con discapacidades o respuestas a personas que parezcan estar bajo los efectos de sustancias;
7. políticas, procedimientos o directivas del JPD relativas a:
 - a. denunciar la mala conducta de un policía;
 - b. investigar la mala conducta de un policía;
 - c. revisión supervisora del uso de la fuerza;
 - d. protección contra represalias o protección para denunciantes que denuncien conductas indebidas;

² Para los fines de estas solicitudes, “JPD” incluye todas las unidades dentro del Departamento de Policía de Joliet. La “ciudad de Joliet” incluye todas las unidades, departamentos, agencias, funcionarios y agentes sujetos a la dirección y control de la corporación municipal de Joliet.

³ Para los fines de estas solicitudes, “archivos de investigación” incluye todos los informes de arresto, declaraciones de oficiales y testigos, informes de uso de la fuerza, informes de casos, informes complementarios, informes de investigación detectivesca, hallazgos fácticos, correspondencia y notas internas, registros disciplinarios, audio, video y cualquier otro documento relacionado con la investigación bajo la custodia y control del JPD.

- e. el funcionamiento de la unidad de asuntos internos y de cualquier entidad encargada de investigar la mala conducta de los oficiales o empleados del JPD;
 - f. el proceso para determinar e imponer disciplina a los oficiales del JPD.
8. todos los documentos, incluidos videos y audios, en cualquier archivo de investigación sobre cualquier muerte en la que haya estado involucrado un policía durante el Período Relevante;
 9. todos los informes sobre el uso de la fuerza del Período Relevante;
 10. todos los documentos relacionados con cualquier disciplina impuesta a cualquier policía del JPD durante el Período Relevante;
 11. todos los documentos relacionados con cualquier queja de mala conducta contra cualquier empleado del JPD presentada ante el JPD durante el Período Relevante, incluidas las quejas realizadas por cualquier empleado del JPD contra otro empleado del JPD y cualquier investigación posterior del JPD sobre dichas quejas de mala conducta;
 12. el convenio de negociación colectiva más reciente de cada unidad de negociación colectiva dentro del JPD.

Si la ciudad de Joliet no puede responder a alguna consulta en su totalidad, proporcione toda la información de respuesta disponible y una explicación detallada de por qué no es posible una respuesta más completa. Entregue todos los documentos correspondientes a más tardar **el viernes 16 de octubre de 2020.**

Gracias por su anticipada cooperación. Si tiene alguna pregunta antes de esa fecha, no dude en comunicarse con nuestra oficina al correo electrónico que aparece a continuación.

Atentamente,

KWAME RAOUL

Procurador General del estado de Illinois

Por: /s/ Christopher G. Wells

Christopher G. Wells

jefe de la División de Interés Público

Oficina del Procurador General de Illinois

100 W. Randolph St., 12th Flr.

Chicago, Illinois 60601

Correo electrónico: CWells@atg.state.il.us

APÉNDICE C

Metodología de análisis de datos sobre la práctica policial discriminatoria

Apéndice C

Metodología de análisis de datos sobre la práctica policial discriminatoria

I. Bases de datos

Los análisis del impacto desproporcionado de la práctica policial discriminatoria se basaron principalmente en datos de despacho asistido por las computadoras del Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, JPD), llamadas de servicio (todos los eventos para los cuales se envió a la policía a brindar servicios), arrestos, ficheros, multas y uso de la fuerza. Estos datos se almacenan en varias bases de datos y sistemas SQL, incluidos PremierOne, DACRA y IAPro.¹

A. PremierOne

Los datos de despacho asistido por computadora, llamadas de servicio, arrestos y ficheros del JPD provienen del sistema de base de datos PremierOne (P1), que es administrado por el condado de Will. El sistema P1 contiene cientos de tablas de datos relacionadas con llamadas de servicio, arrestos, ficheros, entrevistas de campo, informes de casos e informes de oficiales. Los datos contenidos en este sistema son confiablemente consistentes desde el 1 de enero de 2017. Por lo tanto, en nuestros análisis se incluyeron registros desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2023, es decir, siete años de datos.

B. DACRA

Los datos de multas del JPD provienen de su sistema de base de datos DACRA, que contiene multas de tráfico, de cumplimiento y estacionamiento almacenadas en varias tablas de datos. El JPD comenzó a utilizar el sistema DACRA en 2018, por lo que los datos solo son confiables para los años completos a partir de 2019. Por lo tanto, en nuestros análisis se incluyeron registros de emisión de multas desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, es decir, cinco años de datos.

C. IAPro

Los datos sobre el uso de la fuerza del JPD están almacenados en su sistema de base de datos IAPro. El sistema IAPro contiene varias tablas de datos que almacenan información sobre eventos de uso de la fuerza, incluida la mayor parte de la información que se registra en los informes de acción defensiva del JPD, que es el principal método de informe que utilizan los oficiales para registrar información sobre el uso de la fuerza. Los datos de IAPro están disponibles durante la totalidad del período de investigación. Por lo tanto, en nuestros análisis se incluyeron datos sobre el uso de la fuerza desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2023.

¹ El JPD proporcionó a nuestro experto en datos credenciales de inicio de sesión para acceder a los datos SQL del *back-end* desde una conexión de escritorio remoto.

II. Enfoques analíticos

El análisis de impacto desproporcionado se realizó de manera recurrente y comenzó con un análisis que requería pocas suposiciones, pero que podía verse alterado por diferentes explicaciones que no están incluidas en el análisis. En los análisis posteriores, se aplicaron técnicas estadísticas más avanzadas para ajustar los datos y permitir comparaciones más equilibradas. Por ejemplo, primero comparamos las proporciones de arrestos por raza con la proporción de miembros de la comunidad por raza. Sin embargo, en esta comparación no se tienen en cuenta otros factores que podrían generar diferencias proporcionales en la raza entre los arrestos y la composición de la comunidad. El uso de técnicas estadísticas más avanzadas para controlar estos factores de explicación alternativos requiere más detalles sobre cada evento (por ejemplo, en los datos se deben incluir medidas de los factores que afectan cada resultado presente en ellos). Todos los análisis estadísticos se realizaron utilizando el entorno de software estadístico R. Todos los análisis que compararon proporciones brutas utilizaron pruebas de chi cuadrado de proporciones iguales, y los análisis de emparejamiento de puntaje de propensión se realizaron utilizando el paquete *twang* (Toolkit for Weighting and Analysis of Nonequivalent Groups).

A. Aplicación proporcional

Un enfoque para identificar las disparidades raciales en la práctica policiaca es comparar la distribución racial observada de las personas detenidas por la policía con la distribución racial de la comunidad en la que viven esas personas. En esencia, la idea detrás de este enfoque es que, si el comportamiento policiaco no está influenciado por la raza de la persona en cuestión, entonces los policías deberían detener o arrestar a los miembros de la comunidad siguiendo un patrón que sea proporcional a la composición demográfica de la comunidad en la que están ejerciendo. Aunque su enfoque es simple, este método tiene varias deficiencias, incluidas las posibilidades de que haya diferencias raciales en los delitos, diferencias raciales en la exposición al cumplimiento de la ley y que las personas puedan ser detenidas en comunidades en las que en realidad no viven. En conjunto, comparar la distribución racial de las personas detenidas por la policía con la distribución racial de la población está abierta a muchas explicaciones alternativas.

B. Muestras coincidentes

Un enfoque más amplio para evaluar las posibles disparidades raciales en la práctica policial es comparar el comportamiento policial (por ejemplo, detenciones, arrestos, uso de la fuerza) en función de la raza, a la vez que se mantienen constantes otros factores demográficos y situacionales como sea posible entre los grupos raciales. Estos análisis permiten aislar las diferencias en el comportamiento policial en función de la raza del efecto de otras explicaciones alternativas para las diferencias (por ejemplo, tipo de delito, sexo, oficial, hora del día, ubicación, etc.). Estos métodos “emparejan” los grupos de comparación en tantos factores relevantes como sea posible para asegurarse de que los grupos sean equivalentes en todas las características excepto la raza. Una vez que se utilizan variables de control para hacer las correspondencias, cualquier diferencia observada entre los grupos raciales se puede atribuir a la raza en lugar de a uno de estos factores alternativos. El procedimiento de emparejamiento crea ponderaciones que “sobrestiman” a las personas en el grupo de comparación con características similares (por ejemplo, sexo,

ubicación, edad) a las personas en el grupo objetivo (por ejemplo, personas de color) y “subestiman” a las personas con características diferentes en el grupo de comparación en comparación con el grupo objetivo. Básicamente, para cada grupo, cada una de las observaciones obtiene una ponderación que, cuando se promedia en conjunto, iguala el grupo de comparación al grupo objetivo en estas variables coincidentes. Después de la ponderación, el punto de partida para los dos grupos (por ejemplo, conductores negros frente a blancos detenidos por el JPD) es el mismo y cualquier cambio observado entre los dos grupos se puede atribuir más fácilmente a un efecto de la raza. Por supuesto, no todas las comparaciones pueden realizarse con este enfoque, ya que requiere medir una cantidad sustancial de variables para cualquier grupo que se compare. Sin embargo, cuando fue posible, realizamos estos análisis para controlar mejor las explicaciones alternativas que pudieran justificar las diferencias raciales en el comportamiento policial.

Para las comparaciones de resultados posteriores a las detenciones de vehículos, se realizaron dos conjuntos de análisis, uno para conductores negros frente a blancos y otro para conductores hispanos frente a blancos. Las variables elegidas para la comparación incluyeron ubicación, hora del día, mes, año, motivo de la detención del vehículo, edad del conductor y sexo del conductor. Para las comparaciones que involucraban la duración de la detención, se incluyeron variables coincidentes adicionales para tener en cuenta las diferencias en la duración de la detención según la naturaleza de esta. En concreto, si se emitió o no una citación, si se realizó o no una búsqueda y si se efectuó o no un arresto. Una vez que los grupos se equilibraron en estas variables, las ponderaciones generadas se utilizaron en un conjunto de análisis que predijeron los resultados posteriores a la detención en función de la raza.

Para las comparaciones del uso de la fuerza, se realizaron dos conjuntos de análisis, uno para receptores negros frente a blancos del uso de la fuerza y otro para receptores hispanos frente a blancos del uso de la fuerza. Las variables elegidas para la comparación incluyeron la hora del día, el año, el motivo del uso de la fuerza (por ejemplo, “efectuar un arresto”), la edad de la persona, la constitución física de la persona (por ejemplo, “pequeño”), su condición (por ejemplo, “emocionalmente alterado”), el primer delito o acusación registrados y la raza del oficial. Una vez que los dos grupos raciales se equilibraron en estas variables, las ponderaciones generadas se usaron en un conjunto de análisis que predijeron los resultados del uso de la fuerza en función de la raza.

APÉNDICE D

**Carta de asistencia técnica del 28 de abril de 2023
de la Oficina del Procurador General de Illinois
para el Departamento de Policía de Joliet
asunto: Persecuciones a pie**



OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL
ESTADO DE ILLINOIS

KWAME RAOUL
PROCURADOR GENERAL

28 de abril de 2023

ENVIADO A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO

William Evans
Jefe de policía
c/o Sabrina Spano, consejera corporativa de la ciudad de Joliet
Joliet Police Department
150 W. Washington St.
Joliet, Illinois 60432
wevans@joliet.gov
sspano@joliet.gov

Asunto: Investigación del Departamento de Policía de Joliet – Persecuciones a pie

Estimado jefe Evans:

Cuando la Oficina del Procurador General de Illinois (Office of the Illinois Attorney General, “OAG”) abrió la investigación de patrones y prácticas del Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, “JPD” o “el Departamento”), nuestro equipo de investigación se comprometió a notificar a la ciudad de Joliet (“Ciudad”) y al JPD los problemas sistémicos graves que suscitan atención inmediata. Asumimos este compromiso con el entendimiento de que la Ciudad y el JPD tratarían de abordar tales inquietudes en cuanto se detectaran, en lugar de esperar a que emitiéramos nuestras conclusiones por escrito. Aunque nuestra investigación aún no ha finalizado, hemos identificado un patrón en los oficiales del JPD de participación en persecuciones a pie peligrosas, las cuales crean un riesgo irrazonable, tanto para el oficial como para la seguridad de la comunidad, que va mucho más allá del creado por el comportamiento o la presunta infracción que haya provocado la persecución. El Departamento necesita de manera urgente corregir las prácticas de persecución a pie.¹

¹ En consonancia con nuestro compromiso de llevar a cabo esta investigación de la manera más transparente posible, publicaremos esta carta en la página web de la Oficina dedicada a esta investigación: <https://www.illinoisattorneygeneral.gov/joliet/>.

La detención de personas sospechosas de haber cometido delitos graves es una responsabilidad importante de cualquier Departamento de Policía. Para llevar a cabo esa responsabilidad, los oficiales de policía a veces deben realizar persecuciones a pie cuando las circunstancias lo justifiquen. Debido al peligro inherente que suponen las persecuciones a pie, los oficiales necesitan una orientación clara sobre cuándo emprenderlas, cuándo no y qué hacer para proteger mejor al público y a sí mismos durante y después de este tipo de persecuciones.

Los oficiales del JPD no cuentan con esta orientación actualmente porque el JPD carece de una política de persecución a pie. Es por este motivo que necesita una con el fin de promover tanto la seguridad pública como la de los oficiales. En especial, el JPD necesita una política que proporcione instrucciones a los oficiales sobre cuándo participar en una persecución a pie, cuándo terminarla y las prácticas que deben emplearse para proteger mejor a los oficiales y al público. Sin tal política, los oficiales carecen de orientación sobre los comportamientos aceptables o prohibidos y no se les hace responsables por conductas peligrosas o riesgosas. En los casos que revisamos, observamos fallas repetidas de formación, errores tácticos, falta de supervisión significativa y ausencia de revisiones críticas necesarias para el apoyo y la responsabilidad de los oficiales. A continuación, señalamos los motivos de preocupación que han dado lugar a esta carta y formulamos las recomendaciones iniciales para resolverlos con prontitud.

Las persecuciones a pie son intrínsecamente peligrosas y se vuelven más peligrosas debido a las prácticas que los oficiales del JPD emplean con frecuencia durante las persecuciones

Las persecuciones a pie son intrínsecamente peligrosa.² A escala nacional, han provocado muertes trágicas de oficiales y de personas perseguidas. En respuesta a las preocupaciones que surgieron de la investigación más amplia, nuestro equipo y expertos en la materia revisaron de cerca un conjunto de persecuciones a pie recientes del JPD. Los documentos y los videos revelaron comportamientos problemáticos que se repetían. Las preocupaciones descritas a continuación son representativas de los patrones identificados en esta revisión específica y de la investigación más amplia.

En nuestra revisión, observamos que los miembros del JPD participaban en persecuciones a pie que suponían un riesgo excesivo tanto como para ellos mismos como para los demás. Por ejemplo:

- Con frecuencia, los oficiales recurren a la fuerza durante y después de las persecuciones a pie, incluso cuando el presunto delito subyacente era de bajo nivel y no violento. Esto ha llevado a los oficiales a justificar el uso de la fuerza, básicamente por el hecho de que las persecuciones a pie son de por sí peligrosas, más que por la gravedad del delito en cuestión o por cualquier amenaza percibida de manera razonable por el oficial.
 - En varias persecuciones que revisamos, los oficiales sacaron sus armas durante la persecución y continuaron corriendo con las armas desenvainadas; en algunos casos, apuntaron con el arma mientras corrían. Esta práctica presenta un riesgo irrazonable de lesiones graves o de muerte.³

² Asociación Internacional de Jefes de Policía, PERSECUCIONES A PIE, DOCUMENTO DE CONSIDERACIONES 1 (2023).

³ Varios departamentos y políticas modelo prohíben o desaconsejan en gran medida perseguir a las personas con armas en la mano, en especial, con los dedos en el gatillo. Véase, por ejemplo, la Directiva del

- Los oficiales despliegan las pistolas Taser durante las persecuciones, a veces apuntando a la espalda de las personas que corren a toda velocidad. Esto crea el riesgo de que la persona sea golpeada mientras corre, con lo que caería de cara y sufriría lesiones graves en circunstancias en las que la justificación de la persecución es cuestionable. El JPD es consciente del riesgo de esta práctica. Sin embargo, existen pruebas claras en informes y en videos de que el problema persiste y los sistemas de supervisión existentes no han abordado ni impedido que los oficiales utilicen las pistolas Taser de esta manera.
- Muchas de las persecuciones que observamos acabaron con los oficiales derribando a las personas al suelo o utilizando otros tipos de fuerza, como puñetazos y pistolas Taser. Algunos de estos usos de la fuerza ocurrieron incluso cuando el presunto delito subyacente era de bajo nivel y no violento.
- Los oficiales utilizan descripciones generales y comunes como “sudadera negra con *jeans* azules” u “hombre negro, todo de negro”, cuando se comunican por radio durante una persecución. La utilización de descripciones genéricas aumenta el riesgo para los miembros de la comunidad, que pueden estar al aire libre durante la persecución, en especial cuando los oficiales pierden el rastro de la persona perseguida.
- Los oficiales inician o continúan con regularidad persecuciones a pie en circunstancias de alto riesgo, en las que no existe una amenaza inmediata para la seguridad del público o de los oficiales, lo que incluye, por ejemplo:
 - de noche, cuando hay poca visibilidad de la persona perseguida o de otros peligros que puedan estar presentes;
 - en barrios residenciales, en los que la vista del oficial que persigue está oscurecida por edificios o por vegetación, lo que aumenta el riesgo de persecución; y
 - luego de perder el rastro de la persona perseguida, lo que plantea preocupaciones tanto tácticas como de seguridad para el oficial y aumenta el riesgo para las personas de la comunidad, quienes pueden ser identificadas erróneamente como la persona perseguida.
- Durante las persecuciones, los oficiales emiten amenazas, incluida la posibilidad de emplear la fuerza letal o tácticas de electrocución contra el individuo perseguido. Por ejemplo, en una parada de tráfico reciente iniciada en apariencia debido a los vidrios polarizados de un automóvil, un oficial persiguió a un pasajero que huyó de la escena. Mientras corría, el oficial gritó al pasajero que huía: “¡Te voy a disparar, hijo de p*ta! ¡Te voy a disparar!”. Este tipo de amenaza injustificada solo intensifica la interacción y activa aún más el impulso de lucha o huida de la persona que huye. Desde una perspectiva de táctica y de seguridad, este comportamiento es contraproducente y peligroso.

Departamento de Policía de Detroit 202.7-5.9 (2018) (en los archivos del autor) (“En ninguna circunstancia un miembro debe correr o llevar un arma con el dedo en el gatillo. Cuando un sospechoso aparece desarmado y no hay otra información confiable [por ejemplo, testigo, naturaleza del delito, etc.] para determinar el peligro que presenta, generalmente es mejor mantener el arma enfundada de manera segura, hasta que sea necesaria para efectuar el arresto.”); véase también Facultad de Derecho de Stanford, Modelo de política de uso de la fuerza, versión beta 1.0, Sec. 5300 F.1.b (2022), <https://law.stanford.edu/wp-content/uploads/2022/09/SCRJ-Chapter-5-Master.pdf> (exige que los oficiales “procedan con extrema precaución” si deben correr con armas de fuego desenfundadas); Departamento de Policía de Houston, Orden General N.º 600-11, Sec. 2 (2020), https://www.houstontx.gov/police/general_orders/600/600-11%20Foot%20Pursuits.pdf.

Las peligrosas persecuciones a pie de los oficiales del JPD no suelen estar justificadas por la necesidad de una detención inmediata

En muchos casos, la justificación para la persecución a pie de un oficial no superaba los riesgos que creaba. Por el contrario, los oficiales del JPD se involucran en persecuciones a pie que son peligrosas e injustificadas. Las personas pueden evitar el contacto con la policía por muchas razones diferentes a la participación en actividades delictivas. Sin embargo, observamos muchos incidentes en los que los oficiales iniciaron una persecución únicamente porque una persona o grupo comenzó a correr al ver a los oficiales. También observamos muchas persecuciones a pie que se originaron en paradas de tráfico por infracciones de equipo u otras infracciones de bajo nivel. Evitar o huir de los oficiales sin ningún otro indicio de actividad delictiva no es suficiente para justificar el riesgo de una persecución a pie.⁴ Además, las políticas de otras jurisdicciones prohíben las persecuciones de este tipo por delitos menores, dado el peligro inherente para los oficiales y para el público.⁵

En un ejemplo de persecución, un oficial persiguió a un peatón que huyó después de que el oficial se le acercara para investigar un informe de una persona sospechosa. Incluso antes de que el oficial comenzara a perseguir a la persona, se lo puede escuchar gritando en las imágenes de la cámara corporal: “¿[P]ara qué diablos corres? Ni siquiera estás en problemas”. Durante esta persecución, que ocurrió a la 1:00 a. m., el oficial apuntó con el arma a la persona desarmada, a quien identificó por radio como un “joven hispano”. El oficial finalmente acusó al menor de violar el toque de queda, al enterarse de su edad. Una posible violación del toque de queda no justifica una persecución armada al amparo de la noche, ni tampoco un simple informe de una persona sospechosa.

En otro ejemplo que destaca varias preocupaciones, un sargento participó en una breve persecución vehicular, a través de un barrio residencial, para detener a alguien que no se detuvo en una señal de alto. Tras la breve persecución, el conductor detuvo el automóvil y comenzó a correr. El sargento decidió continuar la persecución a pie y más tarde informó que, como el hombre se estaba sujetando la cintura durante la persecución, le preocupaba que pudiera haber estado buscando un arma. El sargento amenazó varias veces con electrocutar al hombre durante la persecución a pie y, sin éxito, desplegó su pistola Taser dos veces contra el hombre que huía. La persecución terminó cuando el hombre cayó y el sargento lo detuvo sin incidentes. El hombre dijo

(que exige a los oficiales que actúen con “especial precaución” cuando corran con un arma de fuego en la mano y, además, que mantengan los dedos alejados del gatillo, a menos que hayan decidido utilizar la fuerza letal).

⁴ Cualquier guía y política sobre persecuciones a pie debe tener en cuenta que existen muchas razones legítimas no delictivas por las que una persona puede tratar de evitar el contacto con la policía. Véase *Florida contra Royer*, 460 U.S. 491, 497–98 (1983) (donde se establece que un oficial puede acercarse a una persona sin una justificación razonable y objetiva para un embargo o para una detención, pero “[l]a persona a la que se acercó... no necesita responder ninguna pregunta que se le plantee; de hecho, puede negarse a escuchar las preguntas y puede seguir su camino”); *Illinois contra Wardlow*, 528 U.S. 119, 124 (2000) (donde se establece que, si bien la “huida no provocada” de una persona es un factor relevante para determinar si existe una base para una detención *Terry*, “no es necesariamente indicativo de irregularidades”).

⁵ Véase, por ejemplo, Departamento de Policía de Chicago, Orden General G03-07 Sec. IV.B (2022), <http://directives.chicagopolice.org/#directive/public/6186>; Departamento de Policía de Baltimore 1505 Sec. 8 (2021), <https://www.baltimorepolice.org/transparency/bpd-policies/1505-foot-pursuits>.

que no estaba seguro de por qué había corrido. En última instancia, el JPD acusó al hombre de conducir con una licencia revocada y de resistir u obstruir a un oficial de policía (relacionado con la persecución en sí). El supervisor que revisó el despliegue de la pistola Taser del sargento reconoció que este “no estaba familiarizado con el área [y] el arrestado corría por patios traseros mal iluminados agarrándose de la cintura”; todas estas son razones para *no* participar en una persecución y subrayar la necesidad de orientación, de capacitación y de una supervisión eficaz.

En otro incidente que refleja varias de estas preocupaciones, dos oficiales notaron que dos adolescentes intentaban esconderse mientras pasaba el patrullero. Cuando uno de los adolescentes se dio a la fuga, los oficiales lo persiguieron en automóvil e iniciaron una persecución a pie por una zona residencial, tras informar que el adolescente portaba un arma. Al final de la persecución, las imágenes de la cámara corporal muestran a un oficial disparando a la persona, un joven de 17 años con las manos en el aire en el momento del disparo. La bala del oficial no alcanzó al joven, pero impactó en una vivienda. En la única revisión posterior a este incidente de la que tiene conocimiento la OAG, los supervisores justificaron el tiroteo al señalar que el oficial participó en la persecución con precaución, vio al joven levantar los brazos hacia él y se cubrió después del tiroteo. Estas notas se contradicen con el video, que muestra al oficial doblando las esquinas a alta velocidad y disparando menos de un segundo después de que el joven aparece parcialmente con ambas manos en el aire. Al igual que en persecuciones a pie fatales en otras jurisdicciones, solo por suerte, y no por precisión táctica o por toma de precauciones, este joven o alguno de los transeúntes residentes en la casa no resultó abatido. Este nivel de riesgo es inaceptable y debe corregirse rápidamente.

A pesar de las pruebas de que estas actividades y otras crearon un peligro innecesario, no hay registro de ninguna revisión, capacitación o acción correctiva significativa para identificar o abordar estos problemas. El hecho de no identificar estos problemas a través de una revisión de supervisión formal indica una falta de orientación y de supervisión significativa sobre una de las actividades más peligrosas en las que participan los oficiales del JPD. Entendemos que el liderazgo del JPD se encuentra en las primeras etapas de abordar de forma independiente las actualizaciones de las prácticas de persecución a pie del Departamento. Dada la gravedad de los riesgos descritos en esta carta, instamos al JPD a acelerar estas actualizaciones, de acuerdo con nuestras recomendaciones.

*El JPD debe tomar medidas inmediatas para reducir la dependencia
excesiva de persecuciones peligrosas a pie*

Las prácticas actuales de persecución a pie del JPD y la falta de orientación política, supervisión y rendición de cuentas ponen en riesgo la seguridad de los oficiales del JPD y de la comunidad de Joliet. En el corto plazo, instamos al JPD a reducir su dependencia excesiva de las persecuciones a pie, en particular aquellas que crean un alto riesgo de daño sin una justificación suficiente para la persecución. Dados los peligros que representan las prácticas de persecución a pie del JPD, tanto para los oficiales como para los miembros de la comunidad, el JPD debe emitir de inmediato guías provisionales y boletines de capacitación para, como mínimo:

- (1) prohibir a los oficiales que persigan a las personas, cuando el motivo del intento de detención sean solo delitos de bajo nivel y no violentos, o cuando la justificación principal de la persecución sea que una persona está evitando o está huyendo de la policía, sin que exista ninguna otra base para sospechar de forma razonable que se está cometiendo un

delito;

- (2) exigir a los oficiales que terminen las persecuciones cuando surjan circunstancias de alto riesgo, como perder el rastro de la persona, en ausencia de una amenaza inmediata para la vida de los oficiales o del público;
- (3) prohibir a los oficiales que usen el Taser en las personas que huyen y que no representan una amenaza inminente para la seguridad pública;
- (4) exigir a los oficiales que informen cada persecución a pie, documentar los factores que les dan una sospecha razonable de que se ha cometido o se estaba cometiendo un delito y documentar la justificación de seguridad pública para la persecución; y
- (5) exigir a los supervisores que controlen las persecuciones a medida que ocurren, ordenar la finalización de las persecuciones, cuando el riesgo supere el beneficio de la aprehensión inmediata, y proporcionar una revisión por escrito de todas las persecuciones, incluida la solicitud de reentrenamiento o acción correctiva, cuando sea necesario.

Estos documentos provisionales también deben reconocer que las persecuciones a pie son intrínsecamente peligrosas y en general se desaconsejan, a menos que existan circunstancias atenuantes. Además, este tipo de persecuciones pueden conducir a una escalada innecesaria de la fuerza que se podría evitar. El JPD también debe exigir de inmediato la recopilación de datos, la redacción de informes escritos y la revisión por parte de los supervisores de todas las persecuciones. Además, debe exigir orientación, capacitación y medidas correctivas cuando los oficiales se involucren en persecuciones riesgosas o injustificadas en el período intermedio. Las orientaciones provisionales y los boletines de formación que reflejen estos puntos deberán distribuirse a todo el Departamento para abordar con prontitud las prácticas peligrosas de persecución a pie, tanto con los oficiales como con los supervisores.

A largo plazo, el JPD debe desarrollar un proceso permanente de revisión de políticas y estándares para examinar persecuciones individuales a pie y determinar si indican un patrón que requiere capacitación o revisión de políticas. Para ello, el JPD también debe comprometerse significativamente con los miembros de la comunidad para recabar opiniones sobre las prácticas de persecución a pie.

Nuestra oficina invita a la colaboración y al compromiso en estos temas. Una vez más, reconocemos que las persecuciones a pie son, a veces, una parte necesaria del trabajo policial. Sin embargo, corresponde al Departamento asesorar y capacitar a los oficiales sobre el peligro inherente que representan las persecuciones a pie y cómo pueden mitigar ese peligro, tanto para ellos como para el público. Estamos listos para ayudar al JPD a desarrollar un plan de varios niveles para reducir de inmediato los riesgos de estas prácticas y, a largo plazo, para desarrollar, aplicar y formar sobre una política que regule todos los aspectos de las persecuciones a pie. Debido a la gravedad de este asunto, pedimos al JPD que responda antes del viernes 12 de mayo de 2023, con el calendario para abordar este problema y los planes para las directrices y restricciones provisionales, incluido un plan para trabajar con nosotros en el desarrollo de estos documentos.

Nuestra investigación está en curso y proporcionaremos un informe de los hallazgos cuando esté completo. Esperamos trabajar juntos y destacar el progreso del JPD en este sentido e instamos a la Ciudad y al JPD a comenzar ese proceso lo antes posible. Esperamos su respuesta antes del viernes 12 de mayo.

Atentamente,

KWAME RAOUL
Procurador general del estado de Illinois

Por: /s/ Elizabeth H. Jordan
Elizabeth H. Jordan

/s/ Hannah Y. Jurowicz
Hannah Y. Jurowicz

Asistentes de la Oficina del
Procurador General de Illinois
Special Litigation Bureau
100 West Randolph Street
Chicago, Illinois 60601
Teléfono: (312) 814-3000

cc: Jim Capparelli, administrador municipal de la ciudad de Joliet
Sabrina Spano, consejera corporativa de la ciudad de Joliet
Robert Brown, jefe adjunto de Operaciones
Sherrie Blackburn, jefa adjunta de Administración
Carlos Matlock, jefe adjunto de Investigaciones

APÉNDICE E

**Carta de asistencia técnica del 15 de julio de 2022
de la Oficina del Procurador General de Illinois
para el Departamento de Policía de Joliet
asunto: Acceso al idioma**



OFICINA DEL FISCAL GENERAL ESTADO DE ILLINOIS

KWAME RAOUL
FISCAL GENERAL

15 de julio de 2022

Por correo electrónico

William Evans
Jefe de Policía
Departamento de Policía de Joliet
150 W. Washington St.
Joliet, Illinois 60432
wevans@joliet.gov

Asunto: Investigación del Departamento de Policía de Joliet – Acceso al idioma

Estimado Jefe Evans:

Cuando la Oficina del Fiscal General de Illinois abrió su investigación sobre patrón y práctica del Departamento de Policía de Joliet (“JPD” o el “Departamento”), nos comprometimos a informar sin demora a la Ciudad de Joliet (la “Ciudad”) y al Departamento sobre problemas sistémicos graves que requieren atención inmediata. Asumimos este compromiso entendiendo que la Ciudad y el Departamento procurarían abordar estas inquietudes tan pronto fueran identificadas, y que no esperarían hasta que emitamos nuestros fallos por escrito. A pesar que nuestra investigación todavía no finalizó, le escribimos para informarle sobre un asunto que exige su atención inmediata: el sistema y las prácticas de acceso al idioma del Departamento.¹

Antecedentes

Más de un cuarto de los residentes de Joliet informan que hablan un idioma diferente del inglés en sus hogares.² Proteger la seguridad pública y garantizar los derechos civiles de todos los

¹ De acuerdo con nuestro compromiso de llevar a cabo esta investigación de la manera más transparente posible, publicaremos esta carta en la página web de nuestra Oficina dedicada a esta investigación: <https://www.illinoisattorneygeneral.gov/joliet/>.

² Oficina del Censo de Estados Unidos (U.S. Census Bureau), “*Quick Facts: Joliet City, Illinois*”, disponible en <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/jolietcityillinois/POP060210> (visitado por última vez el 14 de julio

residentes de Joliet exige que los oficiales de policía de Joliet se vinculen de manera efectiva con los miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas.³ El acceso inadecuado al idioma hace que se brinden servicios policiales menos eficaces a los miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas, limita las oportunidades para que esas personas colaboren con la prevención y la solución del delito y genera desconfianza entre las comunidades de minorías lingüísticas y el Departamento. Un asunto incluso más urgente es que el acceso inadecuado al idioma plantea riesgos inmediatos para la seguridad del público y los oficiales. También puede llevar a violaciones graves de los derechos constitucionales de una persona.⁴

Joliet carece de un programa o una política integral sobre el acceso al idioma.

Nuestra investigación revela que el Departamento no cuenta con políticas, procedimientos, capacitación o recursos para garantizar de manera adecuada que los miembros del JPD puedan comunicarse eficazmente con los miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas. Durante las entrevistas y los recorridos en el patrullero, observamos a oficiales que intentaron seriamente servir a personas que hablan idiomas minoritarios, pero los esfuerzos fueron poco sistemáticos, personalizados y carecieron de un apoyo institucional adecuado. Como se detalla a continuación, la Ciudad y el Departamento deben evaluar de inmediato las necesidades de acceso al idioma del JPD, trabajar con miembros de la comunidad para desarrollar una política de acceso al idioma, capacitar a los oficiales en esta política y asegurar y garantizar el acceso a recursos suficientes para abordar las necesidades lingüísticas identificadas.

de 2022). Según una Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de la Oficina del Censo, la amplia mayoría de esos residentes son hispanohablantes. Véase <https://data.census.gov/cedsci/table?q=DP02&t=Language%20Spoken%20at%20Home&g=1600000US1738570&tid=ACSDP5Y2020.DP02>. Sin embargo, sigue siendo necesario que el Departamento pueda comunicarse con miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas que hablan un idioma diferente al español. Oficina del Censo de Estados Unidos, “C16001, Language Spoken at Home 5 Years and Older”, disponible en https://data.census.gov/cedsci/table?text=language&t=Language%20Spoken%20at%20Home&g=0400000US17_1600000US1738570&tid=ACSDT5Y2020.C16001 (visitado por última vez el 14 de julio de 2022) (se identifica el predominio de otros idiomas entre los residentes de Joliet).

³ Tal como se utiliza en esta carta, el término “minoría lingüística” hace referencia a personas que prefieren un idioma distinto del inglés, incluidas aquellas personas que no dominan el inglés, o tienen un dominio limitado para leer, escribir o hablar en inglés, y aquellas personas que pudieran tener dificultades para comunicarse en inglés durante su interacción con la policía (por ejemplo, durante interacciones estresantes o de alto riesgo, o al procurar servicios que implican el uso de términos complejos o especializados). En algunas ocasiones, el término “dominio limitado del inglés” (o “LEP”, por sus siglas en inglés) también se usa para describir a estas personas.

⁴ Las leyes federales y estatales sobre discapacidad también exigen que el Departamento garantice que sus miembros puedan comunicarse eficazmente con personas discapacitadas, incluidas las personas sordas o con problemas de audición, o las que tienen trastornos del habla. Si bien esta carta no aborda específicamente los requisitos en torno al acceso y la comunicación efectiva para personas discapacitadas, la política sobre acceso al idioma del Departamento debería, como mínimo, reconocer que el JPD debe ofrecer intérpretes del lenguaje de señas siempre que sea posible para comunicarse con una persona que es sorda o se comunica a través del lenguaje de señas, y también hacer una referencia cruzada de la política aplicable del Departamento sobre acceso a las comunicaciones para las personas discapacitadas.

Conforme a las leyes federales y estatales, el Departamento está obligado a prestar servicios adecuados de acceso al idioma.

Las leyes federales y estatales prohíben que el Departamento discrimine en base a raza, color o nacionalidad. 42 U.S.C. § 2000d y *siguientes* (aplicado al Departamento como beneficiario de fondos federales a través de § 2000d-4a(1)(A)); 775 ILCS 5/5-102(C). El Título VI de la Ley de Derechos Civiles exige que los departamentos de policía locales que son financiados con fondos federales garanticen que las personas con un dominio limitado del idioma inglés tengan un “acceso significativo” a sus servicios.⁵ Del mismo modo, la Ley de Derechos Civiles de Illinois protege contra la discriminación por parte de cualquier unidad del Estado de manera similar al Título VI.⁶ 740 ILCS 23/5. Además, la Ley de Violencia Doméstica de Illinois exige específicamente que un oficial le brinde información inmediata y adecuada acerca de posibles compensaciones y recursos legales a una potencial víctima de abuso, negligencia o explotación familiar en el idioma adecuado para la víctima. 750 ILCS 60/304(a)(4).

La ausencia de una política de acceso al idioma o de recursos de acceso al idioma adecuados daña la capacidad del Departamento para prestar servicios y erosiona la confianza de la comunidad.

Reconocemos que el Departamento se esforzó para tener oficiales bilingües disponibles que actúen como intérpretes en las interacciones con hispanohablantes. También reconocemos que la Ciudad y el Departamento se esforzaron para contratar oficiales hispanohablantes.⁷ Sin embargo, los recursos actuales resultan insuficientes; en particular, ante la ausencia de cualquier política de acceso al idioma. Sobre la base de nuestras observaciones y entrevistas, nos preocupa seriamente que el Departamento no garantice de manera sistemática un acceso significativo a servicios de policía para los miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas. Nos consta que varios oficiales del Departamento dependen de aplicaciones como Google Translate para la interpretación, inclusive durante interacciones más riesgosas a altas horas de la noche. A veces, los oficiales intentaron identificar infructuosamente a un oficial de turno con las habilidades lingüísticas necesarias. Los oficiales también dependen de testigos o familiares para la interpretación; como se discute en la Sección 2 a continuación, las buenas prácticas desalientan enfáticamente el uso de testigos y familiares como intérpretes. También nos consta la existencia de informes contradictorios sobre el conocimiento, el acceso y el uso de la línea Language Access del Centro de Comunicaciones del 911, disponible las 24 horas del día, 7 días a la semana.

⁵ Véase Departamento de Justicia de Estados Unidos (DOJ, por sus siglas en inglés), Guía para beneficiarios de asistencia financiera federal en relación a la prohibición del Título VI de discriminación en base a nacionalidad que afecta a personas con dominio limitado del idioma inglés (“Guía del DOJ”), 67 Reg. Fed. 41,455, 57 (18 de julio de 2002) en 41,459, disponible en https://www.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh241/files/media/document/fr_2002-06-18.pdf.

⁶ Las prohibiciones sobre discriminación dispuestas por la Ley de Derechos Civiles de Illinois son similares a las del Título VI. Véase, por ejemplo, *Weiler v. Vill. of Oak Lawn*, 86 F. Supp. 3d 874, 889 (N.D. Ill. 2014).

⁷ Los aspirantes a oficiales de policía del Departamento acceden a elegir puntos de preferencia si pueden demostrar su dominio de un idioma diferente del inglés hablado por el 5 % de la población de la Ciudad, como mínimo. Junta de Comisionados de Bomberos y Policía (*Board of Fire and Police Commissioners*), Capítulo III, Sección 7. De acuerdo con los datos del Censo, el español es el único idioma diferente del inglés hablado por el 5 % de la población de Joliet, como mínimo.

Como resultado, los oficiales del Departamento no cuentan con los recursos necesarios para comunicarse adecuadamente con las personas que se encuentran en los controles de tránsito y otras interacciones con la policía. Los problemas de comunicación basados en una falta de acceso al idioma pueden crear riesgos relacionados con las pruebas y la seguridad tanto para los miembros de la comunidad como para los oficiales: los miembros de la comunidad no pueden cumplir con las disposiciones legales que no entienden.

Un acceso inadecuado al idioma también erosiona la confianza de la comunidad. Por ejemplo, el hecho que el Departamento no ofrezca asistencia en español de manera constante, a pesar de la gran cantidad de residentes de Joliet cuyo idioma principal es el español, generó dudas entre muchos miembros de la comunidad a la hora de denunciar problemas y delitos, o para relacionarse con el JPD. Esto perjudica particularmente la capacidad del Departamento para generar confianza con las comunidades de inmigrantes de Joliet, donde los residentes de por sí pueden ser renuentes a relacionarse con la policía debido a las inquietudes vinculadas con la inmigración, que incluyen su propia deportación, la de sus familias o vecinos.

Por último, la incapacidad para comunicarse con el Departamento impide que los miembros de la comunidad ejerzan sus derechos y puede generarle una responsabilidad legal al JPD. Por ejemplo, un miembro de la comunidad que precisa obtener una denuncia policial para un procedimiento judicial, como por ejemplo las órdenes de protección en casos que involucran violencia doméstica y abuso, puede verse imposibilitado de hacerlo si no hay ningún oficial o miembro del personal del Departamento que pueda entender la solicitud. Como se mencionó anteriormente, no brindar esta información en un idioma adecuado para la víctima constituye una violación de la Ley de Violencia Doméstica de Illinois. De modo similar, si el acceso inadecuado al idioma por parte del Departamento interfiere con su capacidad de completar a tiempo una solicitud de formulario de certificación de Visa U o Visa T para una víctima de violencia doméstica u otra actividad delictiva que reúna los requisitos, el JPD puede estar sujeto a una investigación o a medidas de cumplimiento conforme a la Ley VOICES de Illinois. *Véase* 5 ILCS 825/30.

En síntesis, este asunto es urgente. A continuación resumimos las recomendaciones para abordar algunas de las principales deficiencias en los servicios de acceso al idioma que impiden que el Departamento pueda comunicarse efectivamente con todos los miembros de la comunidad. La lista no es exhaustiva, sino que expone las preocupaciones más críticas que el Departamento debe abordar de inmediato. Instamos a la Ciudad y al Departamento a invertir tiempo y recursos, lo cual incluye contratar a expertos externos y trabajar con miembros de la comunidad para desarrollar una política de acceso al idioma y ofrecer capacitación complementaria.

Recomendaciones

Como se explicó anteriormente, las leyes federales y estatales exigen que el Departamento les brinde a todas las personas un acceso significativo a sus servicios, incluidos los miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas. Para cumplir con esta obligación, instamos enfáticamente al Departamento y a la Ciudad a tomar las siguientes cinco medidas de inmediato y, en adelante, implementar las medidas adicionales que sean necesarias para garantizar un acceso al idioma equitativo de manera constante. *En primer lugar*, el Departamento debe analizar las necesidades de idioma de las comunidades a las que atiende. *En segundo lugar*, de acuerdo con las buenas prácticas, el Departamento debe desarrollar e implementar una política integral de

acceso al idioma. *En tercer lugar*, el Departamento debe invertir recursos en servicios presenciales de interpretación calificada, lo que incluye capacitar a oficiales y miembros del personal que tengan conocimientos de idiomas diferentes del inglés para que se conviertan en intérpretes calificados. *En cuarto lugar* el Departamento debe ofrecer la traducción de sus materiales escritos. *En quinto lugar*, el Departamento debe ampliar el uso de la línea de idiomas disponible las 24 horas del día, 7 días a la semana. Estas cinco medidas se detallan a continuación.⁸

1. *El Departamento debe realizar un análisis de las necesidades en materia de idioma.*

Al comenzar, el Departamento debe analizar las necesidades de idioma actuales en las comunidades a las que atiende y evaluar sus obligaciones de prestación de servicios. En su guía para la aplicación del Título VI, el Departamento de Justicia recomienda una evaluación personalizada que equilibre los cuatro factores siguientes:⁹

- (1) La cantidad o proporción de personas con dominio limitado del idioma inglés que reúnen los requisitos para ser atendidas, o que pueden ser encontradas por el programa;
- (2) La frecuencia con la cual las personas con dominio limitado del idioma inglés entran en contacto con el programa;
- (3) La naturaleza y la importancia del programa, la actividad o el servicio brindado por el programa para las vidas de las personas; y
- (4) Los recursos disponibles para el beneficiario y sus costos.

La información disponible públicamente es un punto de partida para este análisis. La Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense estima que el 27,4 % de los miembros de la comunidad de Joliet hablan un idioma diferente al inglés en sus hogares.¹⁰ Los datos del censo muestran que los hispanohablantes representan el grupo más grande en el área de Joliet, y también que miles de residentes de Joliet hablan otros idiomas en sus hogares.¹¹ El Departamento está obligado a atender a las personas más allá del idioma que hablen, pero un análisis de ese tipo ayudará al JPD a evaluar cómo cubrir sus necesidades de la manera menos costosa (por ejemplo, decidirse entre contratar personal bilingüe o contratar un servicio de intérpretes para sus necesidades de un idioma en particular).¹²

Además de revisar la información disponible públicamente y sus propios datos, el Departamento debe consultar a grupos comunitarios, proveedores de servicios y otras agencias (como los sistemas escolares) que probablemente cuenten con información relevante o puedan ayudar a identificar comunidades y grupos lingüísticos en Joliet.¹³ El análisis de la preponderancia

⁸ Una guía adicional con directrices para que el Departamento pueda cumplir con sus obligaciones y usar sus recursos de manera eficiente puede encontrarse en línea. Véase, por ejemplo, https://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/lep-resouce-guide-law-enforcement_0.pdf (“Guía de recursos sobre LEP para la policía”) y <http://go.usa.gov/4Knx> (“Guía sobre LEP del Título VI del DHS”).

⁹ Véase la Guía del Departamento de Justicia (DOJ) 41,459–61.

¹⁰ Véase más arriba la nota 2.

¹¹ Véase *idem*

¹² Véase la Guía del Departamento de Justicia (DOJ) 41,461–62.

¹³ *Ídem* en 41,460.

de comunidades de minorías lingüísticas puede ayudar al Departamento a identificar los turnos y las áreas geográficas en los que deberá concentrar sus esfuerzos para garantizar la disponibilidad de un intérprete calificado (como un oficial bilingüe capacitado) para brindar asistencia presencial.

Asimismo, el Departamento debe analizar los tipos de necesidades existentes en materia de idiomas: la interpretación en algunas circunstancias, o la traducción escrita de materiales en otras. Deben evaluarse ambos tipos de necesidades.

Por último, un análisis bien diseñado y detallado ayudará al Departamento a identificar las maneras menos costosas de brindar los servicios requeridos. Dada la naturaleza esencial de los servicios del Departamento, es fundamental que se dediquen los recursos adecuados al acceso al idioma. Somos conscientes del carácter limitado de los recursos del Departamento. Sin embargo, los servicios de policía a menudo requieren los niveles más altos de calidad y precisión en la comunicación por lo que está en juego.¹⁴ Afortunadamente, muchos de los recursos que se destacan en esta carta (como la capacitación y el empleo de personal bilingüe, el desarrollo de tarjetas de identificación del idioma y el uso de una línea de idiomas) no son excesivamente costosos.

2. El Departamento debe desarrollar una política de acceso al idioma.

Después de llevar a cabo un análisis que incluya las consideraciones anteriores, el Departamento debe desarrollar una política escrita para ofrecer servicios de acceso al idioma.¹⁵ La política debe especificar los procedimientos que garanticen la presencia de intérpretes y otro tipo de asistencia de idiomas en las interacciones del Departamento con miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas. La política debe exigir que el Departamento disponga, siempre que sea factible, de (1) un miembro bilingüe calificado del Departamento o (2) intérpretes calificados en el idioma principal de un miembro de la comunidad (a través de un intérprete calificado interno o contratado, o un intérprete por vía telefónica, según corresponda).¹⁶ Las políticas integrales de acceso al idioma brindan servicios de interpretación durante las entrevistas e interrogatorios de testigos y víctimas de delitos, y de traducción de documentos. *Véanse las Secciones 3 y 4 a continuación.*

Como corolario de lo anterior, toda política debe desalentar enfáticamente la dependencia de intérpretes no calificados (incluidos miembros del departamento no calificados o amigos, familiares o testigos en el lugar de los hechos), excepto en circunstancias limitadas y claramente definidas.¹⁷ Además, la política debe proporcionar un procedimiento para identificar el idioma principal de una persona, incluso a través de tarjetas de identificación del idioma.¹⁸ La política también debe proporcionar una guía para oficiales sobre cómo determinar si es necesaria la asistencia en idiomas; el nivel de dominio o comodidad con el inglés de una persona no siempre

¹⁴ *Ídem* en 41,461.

¹⁵ *Ídem* en 41,464 (que explica por qué los beneficiarios de fondos pueden cumplir mejor con sus obligaciones a través de un plan escrito).

¹⁶ *Ídem* en 41,461–62.

¹⁷ *Ídem* en 41,462 (que afirma que usar familiares o amigos como intérpretes plantea inquietudes sobre la competencia, la confidencialidad y el conflicto de intereses y debe evitarse, salvo en circunstancias limitadas).

¹⁸ Las tarjetas de identificación del idioma proporcionan la traducción en varios idiomas de una frase similar a la siguiente: “Señale su idioma. Se llamará a un intérprete. El intérprete se le ofrece en forma gratuita”.

es inmediatamente obvio, y los oficiales precisarán capacitación para identificar indicadores de la necesidad de un intérprete. La política también debe transmitirles a los oficiales y al personal que el Departamento no solo alienta la utilización de recursos de acceso al idioma, sino que lo exige.

Para que cualquier política sea eficaz, el Departamento debe proporcionar capacitación a todos sus miembros. La capacitación de supervisores y oficiales de formación en el terreno (“FTO”, por sus siglas en inglés) es especialmente importante. Los supervisores no sólo se involucrarán en obtener los recursos en idiomas para los oficiales bajo su mando, también serán fundamentales para evaluar si las necesidades en materia de idiomas se están cubriendo realmente y si la política del Departamento está funcionando. Los FTO serán indispensables para capacitar a los oficiales nuevos en el uso de recursos de acceso al idioma, así como para dejar en claro que los oficiales no deben dudar en usar esos recursos cuando sea necesario. El Departamento también debe garantizar una administración adecuada de la política, idealmente identificando a un Coordinador del programa de acceso al idioma.¹⁹ El Coordinador también dirigirá la recopilación y revisión de los datos sobre el uso y los resultados, y facilitará una revisión anual y, de ser necesario, la actualización de la política.²⁰

Por último, la política de acceso al idioma del Departamento debe abordar específicamente la contratación de oficiales bilingües. Reconocemos que el Departamento ya está aumentando el número de oficiales bilingües contratando activamente personal hispanohablante. Las pautas para utilizar oficiales bilingües calificados deben integrarse a la política de acceso al idioma del Departamento.

Alentamos al Departamento a usar el desarrollo de esta política como una oportunidad de involucrarse de manera significativa con los miembros de la comunidad, en especial aquellos pertenecientes a hogares hispanohablantes y de inmigrantes en Joliet, siguiendo las recomendaciones incluidas en la guía del gobierno federal.²¹ Las organizaciones comunitarias de Joliet que atienden habitualmente a miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas también pueden aportar puntos de vista valiosos para el desarrollo y la aplicación de una política de acceso al idioma.

- 3. El Departamento debe invertir recursos en servicios de interpretación en persona calificados, lo que incluye capacitar a los oficiales y al personal que tengan conocimientos de idiomas diferentes del inglés como intérpretes calificados.*

El Departamento debe dedicar recursos adecuados a proporcionar interpretación en persona calificada para servicios e interacciones importantes, en particular en español. Instamos al

¹⁹ Véase Distrito de Columbia, Policía Metropolitana, Orden general: Programa de acceso al idioma (“Plan del DC”) 2, disponible en https://go.mpdconline.com/GO/GO_304_18.pdf; Departamento de Policía de Baltimore, Servicios de acceso al idioma para personas con dominio limitado del idioma inglés (“Plan de Baltimore”) 10, disponible en <https://public.powerdms.com/BALTIMOREMD/documents/263398#:~:text=When%20performing%20law%20enforcement%20functions,be%20provided%20free%20of%20charge>.

²⁰ Véase, por ejemplo, Plan de Baltimore, 10; Departamento de Policía de Tucson, Plan para el dominio limitado del idioma inglés (“Plan de Tucson”) 11, disponible en https://www.tucsonaz.gov/files/police/Tucson_Police_LEP_Plan_2019.pdf.

²¹ Véase la Guía del Departamento de Justicia (DOJ) 41,465

Departamento a que capacite a oficiales y/o miembros del personal bilingües como intérpretes calificados.²² En este momento, el Departamento cuenta con un número de oficiales que fueron certificados como bilingües como parte del proceso de contratación, y otros que, si bien no están certificados, poseen aptitudes significativas en un idioma diferente del inglés. Estos oficiales son un excelente punto de partida para el Departamento, pero es importante recordar que la fluidez por sí sola no convierte a una persona en un intérprete calificado. La interpretación involucra diferentes técnicas y principios que deben enseñarse.²³ Para desempeñarse como intérpretes calificados para el Departamento, los oficiales o miembros del personal deben recibir capacitación y certificación, que incluya temas que alienten de una manera más amplia la sensibilidad cultural, incluidas las cuestiones de inmigración.

El Departamento debe garantizar que la interpretación presencial esté disponible para oficiales y miembros de la comunidad en la mayor cantidad de turnos y distritos que sea posible, en especial en zonas con mayor población de miembros de la comunidad pertenecientes a minorías lingüísticas.²⁴ Dependiendo del tiempo que sea necesario para proporcionar la capacitación o las certificaciones necesarias para el personal actual, es probable que el Departamento tenga que incorporar intérpretes a su personal o contratar un servicio de interpretación externo en el corto plazo. El Departamento debe desarrollar un sistema para identificar en qué momento están de turno los intérpretes calificados con aptitudes lingüísticas y notificar a la central y a otros oficiales sobre su disponibilidad. Además, el Departamento debe capacitar a los supervisores sobre cómo utilizar mejor a los oficiales bilingües para prestar asistencia.

Cuando sea factible, los oficiales formados como intérpretes calificados deben ser la primera opción a la hora de interactuar con hablantes de lenguas minoritarias. La dependencia de un intérprete calificado es especialmente imprescindible durante las investigaciones, debido a las posibles violaciones de derechos constitucionales que puedan ocurrir.²⁵ Además, la interpretación presencial, a través de intérpretes calificados provistos por el Departamento, puede promover la existencia de mejores relaciones con los miembros de la comunidad y ayudar a construir confianza comunitaria. La interpretación presencial también puede reducir las preocupaciones en torno a la seguridad, que son un efecto secundario de la incapacidad para comunicarse en un idioma compartido.

El Departamento también debe garantizar que el personal civil pueda proporcionar un acceso al idioma significativo. El Departamento debe contratar o capacitar a intérpretes calificados para trabajar en el área de recepción, la oficina de registros y la oficina de información pública, entre otros puestos, o poner a su disposición servicios de interpretación o traducción de acceso inmediato, según corresponda. De esta manera, los miembros del público pertenecientes a minorías

²² Véase, por ejemplo, Plan de Tucson 5; Plan de Baltimore en 3; Plan del DC en 2.

²³ Véase el Plan de Baltimore en 3.

²⁴ Por ejemplo, entendemos que muchos hispanohablantes residen en el barrio Forest Park; sin embargo, por lo que sabemos, no hay oficiales hispanohablantes asignados regularmente a esta área.

²⁵ Véase la Guía del Departamento de Justicia (DOJ) 41,460 (que describe la importancia de poder comunicarle sus derechos a una persona que es arrestada) y 41,469 (que describe cómo las entrevistas e interrogatorios policiales de personas sin representación da lugar a derechos constitucionales en torno a la capacidad de la persona para comunicarse de manera efectiva).

lingüísticas pueden aprovechar todos los servicios del Departamento (no sólo los servicios de emergencia), y también ejercer efectivamente todos sus derechos.²⁶

4. *El Departamento debe proporcionar una traducción adecuada y apropiada de materiales escritos.*

Como ya se explicó, el Departamento debe evaluar la necesidad de la traducción escrita como parte de su análisis del acceso al idioma. Dada la gran cantidad de hispanohablantes en Joliet, todos los documentos que son fundamentales para garantizar el acceso significativo a los servicios de policía deben traducirse al español.²⁷ Esto puede incluir advertencias *Miranda*, informes de arrestos, entrevistas a testigos e interrogatorios, o cualquier formulario utilizado para obtener el consentimiento o la renuncia a cualquier derecho de una persona. Otros documentos informativos importantes, como información sobre la recuperación de bienes incautados o información general sobre derechos de los ciudadanos, también debe estar disponible en español y otros idiomas según sea necesario.²⁸ Sobre la base de los resultados del análisis del acceso al idioma de Joliet, el Departamento también debe elaborar un plan para traducir materiales escritos fundamentales a otros idiomas, o para garantizar que esta información será transmitida por intérpretes orales competentes cuando sea necesario.²⁹

5. *Además de proporcionar acceso a intérpretes orales presenciales, el Departamento debe ampliar el acceso de oficiales y miembros del personal a la línea de idiomas disponible las 24 horas.*

El método preferido para garantizar una comunicación precisa es contar con un intérprete presencial calificado. Sin embargo, incluso después que el Departamento haya implementado un plan sólido para abordar las necesidades en materia de idiomas, se plantearán situaciones en las que no se encuentre disponible un intérprete presencial adecuado en un momento determinado o para un idioma en particular. En esas situaciones, los oficiales y el personal del Departamento deberán obtener acceso seguro y directo (es decir, no a través de un operador de radio) a una línea de idiomas disponible las 24 horas. Esto es particularmente crucial para evitar la dependencia indebida de intérpretes informales, incluidos miembros de la familia. También puede ser apropiado en circunstancias donde la forma de comunicación típica es por teléfono (como para responder consultas telefónicas).³⁰

Recursos y buenas prácticas

Los recursos que se ofrecen a continuación son un punto de partida para reformar el acceso al idioma en el Departamento. Estos materiales pueden ayudarle a identificar otros problemas y servirle de asistencia a la hora de reunir la información y las herramientas para diseñar un mejor sistema de acceso al idioma.

²⁶ Véase el Plan de Tucson en 7.

²⁷ Véase la Guía del Departamento de Justicia (DOJ) en 41,463

²⁸ Véase el Plan de Tucson en 7; Plan de Baltimore en 8; Plan del DC en 8.

²⁹ Véase la Guía del Departamento de Justicia (DOJ) en 41,464.

³⁰ *Ídem* en 41,462.

- Departamento de Justicia de Estados Unidos, Guía para beneficiarios de asistencia financiera federal en relación a la prohibición del Título VI de la discriminación por motivos de nacionalidad que afecta a personas con dominio limitado del idioma inglés, https://www.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh241/files/media/document/fr_2002-06-18.pdf
- Distrito de Columbia, Policía Metropolitana, Orden general: Programa de acceso al idioma, https://go.mpdconline.com/GO/GO_304_18.pdf
- Departamento de Policía de Tucson, Plan para el dominio limitado del idioma inglés, https://www.tucsonaz.gov/files/police/Tucson_Police_LEP_Plan_2019.pdf
- Departamento de Policía de Baltimore, Servicios de acceso al idioma para personas con dominio limitado del idioma inglés, <https://public.powerdms.com/BALTIMOREMD/documents/263398#:~:text=When%20performing%20law%20enforcement%20functions,be%20provided%20free%20of%20charge>

Nuestra investigación está en curso, y entregaremos un informe con nuestras conclusiones cuando la hayamos completado. Esperamos poder destacar en ese informe los avances del JPD hacia un sistema de acceso al idioma exitoso, e instamos a la Ciudad y al Departamento a iniciar ese proceso lo antes posible.

En nombre del Estado de Illinois,

Kwame Raoul
Fiscal General

Por: s/ Gretchen Helfrich

Fiscal General Adjunta Superior
Oficina de Litigios Especiales
100 West Randolph Street, 11th Floor
Chicago, Illinois 60601-3175

s/ Rebekah Newman

Fiscal General Adjunta
Oficina de Litigios Especiales
100 West Randolph Street, 11th Floor
Chicago, Illinois 60601-3175

cc: Jim Capparelli, Administrador municipal de la Ciudad de Joliet
Sabrina Spano, Abogada municipal de la Ciudad de Joliet
Sherrie Blackburn, Subjefa de Administración

APÉNDICE F

**Carta de asistencia técnica del 12 de diciembre de 2021
de la Oficina del Procurador General de Illinois
para el Departamento de Policía de Joliet
asunto: Sistema de alerta temprana**



**OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL
ESTADO DE ILLINOIS**

KWAME RAOUL
PROCURADOR GENERAL

12 de diciembre de 2021

Por correo electrónico Robert Brown
Jefe de policía interino, Departamento de Policía de Joliet
c/o Sabrina Spano, consejera corporativa de la ciudad de Joliet
150 W. Washington St.
Joliet, Illinois 60432
rbrown@joliet.gov
sspano@joliet.gov

**Asunto: Investigación del Departamento de Policía de Joliet.
Implementación de un sistema de alerta temprana**

Estimado jefe Brown:

Cuando la Oficina del Procurador General de Illinois abrió su investigación de patrones y prácticas del Departamento de Policía de Joliet (Joliet Police Department, “JPD”), nos comprometimos a informar rápidamente a la ciudad de Joliet (“Ciudad”) y al JPD sobre problemas sistémicos graves que requieren atención inmediata. Asumimos este compromiso con el entendimiento de que la Ciudad y el JPD tratarían de abordar tales inquietudes en cuanto se detectaran, en lugar de esperar a que emitiéramos nuestras conclusiones por escrito. Aunque nuestra investigación aún no ha concluido y aún faltan meses para emitir conclusiones por escrito, le escribimos para informarle sobre un asunto que requiere su atención inmediata: el Sistema de Alerta Temprana (Early Warning System, “EWS”) del JPD.¹

¹ El JPD se refiere a su sistema como un Sistema de Alerta Temprana y, para evitar confusiones, esta carta utiliza la terminología del JPD. Sin embargo, la terminología más actual es “Sistema de Intervención Temprana”, que resalta el enfoque del sistema en el bienestar y la prevención. Consulte Karen Amendola *et al.*, *Best Practices in Early Intervention System Implementation and Use for Law Enforcement Agencies (Mejores prácticas en la implementación y uso de sistemas de intervención temprana para agencias del cumplimiento de la ley)*, NATIONAL POLICE FOUNDATION, noviembre de 2018, 1. <https://www.policefoundation.org/publication/best-practices-in-early-intervention-system-implementation-and-use-in-law-enforcement-agencies/>.

Hemos aprendido que el Sistema de Alerta Temprana del JPD no facilita la identificación efectiva de la conducta de los oficiales que puede requerir intervención para reducir el riesgo de un resultado trágico. Dada la importancia de un sistema de alerta temprana para el funcionamiento eficaz del departamento, el bienestar de los oficiales, la seguridad pública y la gestión de riesgos, instamos a la Ciudad y al JPD a que contraten expertos externos de inmediato para rediseñar o reemplazar el sistema actual con un sistema de alerta temprana funcional y confiable.²

El 1 de diciembre de 2021, miembros de nuestra oficina se reunieron con el jefe de Administración del JPD y el teniente a cargo de la Unidad de Asuntos Internos para debatir sobre el Sistema de Alerta Temprana del JPD. Con base en esta reunión y nuestra revisión de la política relevante del JPD (GO 5-18) y los materiales relacionados, identificamos deficiencias fundamentales en el Sistema de Alerta Temprana del JPD que le impiden cumplir su propósito previsto de manera eficaz. Si bien el subdirector y el teniente demostraron un compromiso para mejorar el Sistema de Alerta Temprana del JPD, que es anterior al nombramiento de ambos, es posible que se necesite experiencia externa para que el JPD diseñe e implemente un sistema de alerta temprana sólido que funcione según lo previsto.

Un sistema de alerta temprana eficaz es una herramienta de gestión fundamental para los departamentos de policía. El objetivo de dicho sistema es identificar el comportamiento o la conducta de los oficiales que sean indicadores tempranos de problemas potenciales. Esto permite a los supervisores prevenir faltas más graves mediante intervenciones y apoyo no disciplinario. Los sistemas de alerta temprana ampliamente se consideran una buena práctica para promover el bienestar, el desempeño y la responsabilidad de los oficiales. No pretende ser una herramienta punitiva. Un sistema de alerta temprana que funcione correctamente puede reducir conductas problemáticas, proteger contra usos innecesarios o excesivos de la fuerza, y reducir las quejas de los miembros de la comunidad.³

Los sistemas de alerta temprana típicos se basan en una variedad de métricas de rendimiento recopiladas en una base de datos. Utilizan software para analizar los datos e identificar patrones de comportamiento basados en pautas políticas objetivas y parámetros adecuados al departamento en particular. El comportamiento que conforma los patrones puede o no ser una infracción de la política o ser problemático de otro modo, pero puede indicar que un oficial corre el riesgo de participar en una conducta que puede dañar al departamento, al oficial mismo o a la comunidad. Una vez que el software identifica uno de los patrones especificados por las pautas y parámetros, genera una notificación que se envía al supervisor del oficial. Si se justifica una intervención, el supervisor puede proporcionar al oficial los recursos adecuados para solucionar el problema, incluidos capacitación complementaria, entrenamiento, asesoramiento (por parte de un supervisor o un profesional de salud mental, según corresponda) o reasignación.

² En consonancia con nuestro compromiso de llevar a cabo esta investigación de la manera más transparente posible, publicaremos esta carta en la página web de la oficina dedicada a esta investigación:

<https://www.illinoisattorneygeneral.gov/joliet/>.

³ Samuel Walker *et al.*, *Early Warning Systems: Responding to the Problem Police Officer (Sistemas de alerta temprana: respuesta al policía problemático)*, NAT'L INST. OF JUSTICE, 2001, 3.

www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/188565.pdf.

Ciertas métricas son esenciales para un sistema de alerta temprana eficaz. Estas pueden incluir: usos de la fuerza, persecuciones de vehículos, supresiones judiciales de evidencia, abusos de licencia por enfermedad, incidentes domésticos, quejas por mala conducta, interacción fuera de servicio con las fuerzas del orden, demandas e infracciones constantes de las políticas del departamento.⁴ Otras métricas también pueden ser apropiadas para el JPD, y este debe considerar cuidadosamente la inclusión de métricas adicionales basadas en las circunstancias específicas del departamento. La variedad de información recopilada pone de relieve que un sistema de alerta temprana no debe ser disciplinario. En cambio, el valor único de un sistema de alerta temprana es que puede ayudar *a evitar* problemas antes de que ocurran, al mismo tiempo que apoya el bienestar de los oficiales y la seguridad de los estos y de la comunidad.⁵

A continuación, se exponen algunas de las principales deficiencias que hemos identificado en los reglamentos y el sistema de EWS actuales del JPD. Esta lista no es exhaustiva, sino que establece las preocupaciones más críticas que deben abordarse rápidamente. Instamos a la Ciudad y al JPD a invertir tiempo y recursos, incluso mediante la contratación de expertos externos, para desarrollar una mejor política, capacitación y sistema.

Problemas con el actual sistema de alerta temprana del JPD

1. *El JPD debe invertir recursos para apoyar un Sistema de Alerta Temprana sólido y confiable.*

Hasta hace muy poco, el JPD había hecho pocos esfuerzos serios para implementar su política existente de Sistema de Alerta Temprana o hacer un uso significativo de la información que estaba recopilando en IAPro, el sistema de software de alerta temprana y gestión de casos de asuntos internos del departamento. No existen registros de ninguna acción correctiva o rehabilitadora tomada de conformidad con la política del JPD, ni ninguna indicación de que el JPD haya revisado cuidadosamente las alertas generadas por IAPro. Las evaluaciones anuales del Sistema de Alerta Temprana del JPD, requeridas por el GO 5-18 § 5, contienen un lenguaje idéntico y repetitivo durante varios años seguidos. Un liderazgo responsable y eficaz requiere un enfoque exhaustivo y reflexivo de la intervención temprana. También instamos al JPD a evaluar sus necesidades tecnológicas en esta área y a realizar las actualizaciones correspondientes.

2. *El JPD debe brindar orientación reglamentos claros y capacitación sobre su Sistema de Alerta Temprana.*

Los reglamentos del Sistema de Alerta Temprana del JPD exige que los supervisores tomen un conjunto de acciones en respuesta al comportamiento que observen y que los miembros de Asuntos Internos tomen acciones diferentes en respuesta a las alertas generadas por IAPro. GO 5-18 §§ 3.1-3.4. Los reglamentos piden a los supervisores “estar atentos a los problemas potenciales que

⁴ Amendola *et al.*, 4; Zoe Russek *et al.*, *Early Intervention Systems (Sistemas de Intervención Temprana)*, UNIV. OF CHI. CRIME LAB, 2021, 9. https://urbanlabs.uchicago.edu/attachments/32d00780dcf1082f6b49c678f2afa838c9105f0c/store/b551dd26ccaa556d_96398cc4b4d2ca48ce57165a1c8187b5fc0d0a2f87b0/EIS.pdf

⁵ Amendola *et al.*, 2; Samuel Walker *et al.*, *Supervision and Intervention within Early Intervention Systems: A Guide for Law Enforcement Chief Executives (Supervisión e intervención dentro de los sistemas de intervención temprana: una guía para los jefes ejecutivos encargados de hacer cumplir la ley)*, U.S. DEPT. OF JUSTICE, OFFICE OF COMMUNITY ORIENTED POLICING SERVICES, Dec. 2005, 1. <https://cops.usdoj.gov/RIC/Publications/cops-p105-pub.pdf>

puedan afectar el desempeño laboral de un miembro negativamente y utilizar indicadores para determinar si existe un patrón de actividad que indique la existencia de un problema”, § 3.1. Pero, la política no ofrece ninguna orientación sobre lo que los supervisores deberían buscar, cuáles son los “indicadores” o cómo identificar un “patrón de actividad que indique la existencia de un problema”. Tampoco existe orientación para los miembros de Asuntos Internos, quienes son responsables de revisar las alertas generadas por IAPro y los incidentes que causaron la alerta. § 3.4. Los reglamentos ordenan a Asuntos Internos buscar “algún tipo de problema de desempeño” sin ninguna orientación sobre lo que eso significa. El JPD debe proporcionar criterios objetivos y claros, y orientación política.⁶

Estas orientaciones escritas deberán ir acompañadas de capacitación. Según tenemos entendido, actualmente el JPD no ofrece capacitación a los supervisores ni a los miembros de Asuntos Internos sobre el Sistema de Alerta Temprana del departamento. Es esencial que el JPD proporcione esta capacitación. Esta debería ayudar a los supervisores y a otros a comprender el propósito de un sistema de alerta temprana, cómo se diferencia de la disciplina y las evaluaciones formales de desempeño, cuáles son sus responsabilidades dentro del sistema y qué criterios específicos y objetivos deben guiar su desempeño en esas responsabilidades.

3. *El JPD debe evaluar, cuidadosamente, los datos que recopila y cómo establece los umbrales para las alertas del Sistema de Alerta Temprana.*

Los datos de calidad son esenciales para un sistema de alerta temprana eficaz. El sistema actual del JPD se basa en un conjunto limitado de incidentes o eventos de alto perfil, incluidos usos de la fuerza, persecuciones de vehículos, investigaciones de Asuntos Internos y algunas demandas. Estos datos son, sin duda, esenciales. Pero, el JPD no está recopilando otra información menos evidente pero igual de importante, que puede ser fundamental para identificar problemas *antes* de que ocurran, como abusos de licencia por enfermedad, incidentes domésticos, supresiones judiciales de pruebas e interacción fuera de servicio con las fuerzas de la ley. Por ejemplo, si un oficial toma licencias por enfermedad vinculadas a días libres repetidamente, eso puede ser (pero no necesariamente) una señal de advertencia de que el oficial está experimentando problemas personales, que podrían tener consecuencias en el trabajo. El sistema actual del JPD no tiene en cuenta esta información ni otras variables sutiles que son igualmente valiosas. Es importante que el JPD identifique la información que un sistema de alerta temprana adaptado a las necesidades específicas del JPD capturaría.

Al reestructurar su sistema de alerta temprana, el JPD necesita examinar con atención su recopilación de datos en términos más generales. Para que un sistema de este tipo funcione, es esencial disponer de datos precisos, completos, oportunos y coherentes. Por ejemplo, cualquier problema que aborde un supervisor debe registrarse, agregarse con otros datos del sistema, monitorearse y evaluarse. A menos que *todos* los datos relevantes estén en un solo lugar, el sistema no podrá proporcionar un panorama completo de la conducta de un oficial, y los problemas potenciales pasarán desapercibidos.

⁶ No existe una política estándar para los sistemas de alerta temprana, y la política del Sistema de Alerta Temprana del JPD debe adaptarse específicamente al JPD y a la comunidad de Joliet. Sin embargo, a modo de ilustración, dirigimos la atención del JPD a otras jurisdicciones, como Baltimore, <https://www.baltimorepolice.org/transparency/bpd-policies/1707-early-intervention-system>, y Chicago, <https://directives.chicagopolice.org/#directive/public/6180>.

Además, el JPD necesita una comprensión más profunda de cómo determinar los criterios que activarán las alertas, cómo deben establecerse los umbrales y cómo y cuándo deben evaluarse y ajustarse. El diseño de los umbrales debe calibrarse según las particularidades del JPD y basarse en una evaluación estadística de la conducta de los oficiales del JPD, el historial de los oficiales involucrados en incidentes críticos y una revisión de los reglamentos, los procedimientos y las prácticas de supervisión, junto con otros factores. La fijación de umbrales también será específica para las tareas y funciones del puesto de trabajo. Por ejemplo, puede haber un umbral más bajo para el uso de la fuerza por parte de un oficial de recursos escolares en comparación con un miembro del equipo táctico que arresta a fugitivos. Los umbrales establecidos también deberían evaluarse con regularidad para comprobar su eficacia y ajustarse en consecuencia.

4. Los supervisores deberían desempeñar un papel más integral en el Sistema de Alerta Temprana del JPD.

Bajo el sistema actual, los miembros de Asuntos Internos reciben alertas generadas por IAPro y evalúan si existe un patrón de comportamiento potencialmente problemático en función de criterios subjetivos al revisar informes recientes relevantes sobre el oficial. Esto plantea dos problemas distintos pero graves. En primer lugar, el sistema de alerta temprana se convierte en un mecanismo disciplinario, en lugar de una herramienta de gestión y bienestar de los agentes. Esto socava su eficacia y confianza entre los oficiales. En segundo lugar, Asuntos Internos solo verá los datos en el sistema y no tendrá una imagen completa de la conducta del oficial. A Asuntos Internos le faltará información que puede estar en posesión de un supervisor y que podría aumentar o mitigar las preocupaciones. Actualmente, si el Departamento de Asuntos Internos identifica un patrón, lo notifica al subjefe de Administración. Si el subjefe de Administración coincide con el hallazgo de Asuntos Internos, solo entonces se notifica a los supervisores del oficial. Las dos vías separadas delineadas para los supervisores y Asuntos Internos en la política actual del JPD, *ver* arriba en la página 3, deberían unirse. Es importante que el JPD involucre a todos los supervisores en el análisis y la respuesta a los datos y alertas del sistema de alerta temprana de manera temprana y frecuente, no solo cuando Asuntos Internos determina que hay un problema.

Recursos

Los recursos a continuación son un punto de partida para reformar la intervención temprana en el JPD. Estos materiales pueden ayudarle a identificar más problemas a medida que reúne los recursos para diseñar un mejor sistema.

- La Oficina de Servicios Policiales Orientados a la Comunidad (Community Oriented Police Services, COPS) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos: <https://cops.usdoj.gov/resources>
- La International Association of Chiefs of Police: <https://www.theiacp.org/resources/policy-center-resource/early-identification-system>
- La National Police Foundation: <https://www.policefoundation.org/>
- El Police Executive Research Forum: <https://www.policeforum.org/>

Además, le recomendamos encarecidamente que busque la ayuda de profesionales externos con experiencia tanto en el cumplimiento de la ley como en análisis de datos para que trabajen con

usted en la creación de un sistema de alerta temprana nuevo o revisado que sea eficaz y confiable. Esta es una tarea crítica que requiere experiencia especializada y, dado el tamaño del JPD, puede que no sea rentable para el departamento desarrollar esta capacidad internamente.

Nuestra investigación está en curso y proporcionaremos un informe de los hallazgos cuando esté completo. Esperamos destacar el progreso del JPD hacia un sistema de alerta temprana exitoso en ese informe, e instamos a la Ciudad y al JPD a comenzar ese proceso lo antes posible.

En nombre del estado de Illinois,

Kwame Raoul
Procurador General

Por: /s/ Stevi Steines
Procurador General Adjunto
Superior Oficina de Litigios Especiales
100 West Randolph Street, piso 11
Chicago, Illinois 60601

Cc: Jim Capparelli, administrador municipal de la ciudad de Joliet
Sherrie Blackburn, subdirectora administrativa