

- A. **PROPÓSITO.** Delinear la organización y las responsabilidades de la Unidad de Asuntos Internos
- B. **METAS**
1. Investigar y resolver con prontitud todas las acusaciones de mala conducta de los empleados.
 2. Mantener la integridad del Departamento de Policía de Grand Rapids a través de la operación de un sistema de investigación y revisión interna competente, objetivo, justo e imparcial.
- C. **ORGANIZACIÓN.** El Comandante de la Unidad depende directamente del Jefe de Policía.
- D. **RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS**
1. Recibir e investigar denuncias relacionadas con la mala conducta del personal del Departamento de Policía, incluidas las acusaciones que caen bajo la Política 800-02 de la Comisión de la Ciudad hechas por personas que sostienen que han sido maltratadas por los funcionarios de policía mediante el uso de fuerza excesiva; falsificación/mentira; violaciones de los derechos civiles; o a través de hostilidad, descortesía u otra conducta impropia de un oficial cuando dicha conducta se comete en un contexto de animosidad o prejuicio racial.
 - a. Las quejas de Clase 1 involucran acusaciones de derechos civiles o violaciones de la ley penal. Las quejas de Clase 1, si se mantienen, pueden incluir disciplina, hasta e incluyendo la terminación.
 - b. Las quejas de Clase 2, aunque graves, NO constituyen violaciones de los derechos civiles o de la ley penal. Si se mantiene, la acción correctiva puede incluir disciplina, hasta e incluyendo la terminación.
 - c. Las quejas de Clase 3 involucran acusaciones menores y NO son violaciones de los derechos civiles o de la ley penal. Si se mantiene, la acción correctiva sería de naturaleza no disciplinaria, como el entrenamiento verbal o el entrenamiento suplementario.
 - d. Las clases descritas sirven como una guía y no están destinadas a ser inclusivas. Las circunstancias atenuantes y otros factores pueden tenerse en cuenta al determinar el Informe de Disposición de Quejas.

2. Investigue conjuntamente cualquier notificación de reclamo o demanda civil con respecto a cualquier personal del Departamento de Policía con la oficina del Fiscal de la Ciudad.
3. Investigar todos los incidentes relacionados con la descarga de armas de fuego por parte de los oficiales del Departamento de Policía.
4. Mantener el enlace con la oficina del fiscal estatal y/o federal mientras realiza investigaciones que involucran presunta conducta criminal por parte de cualquier oficial o empleado del Departamento de Policía.
5. Poner a disposición de la comunidad, de manera adecuada, los procedimientos para el registro de denuncias contra el Departamento de Policía y/o cualquiera de sus colaboradores.
6. Mantener, en un área segura, registros relacionados con las investigaciones de la Unidad de Asuntos Internos.
7. Otras tareas conexas asignadas por el Jefe de Policía.

E. PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES

1. Las denuncias de mala conducta surgen de quejas directas de los ciudadanos; información recibida de personas anónimas que llaman, compañeros de trabajo y supervisores; y de una revisión de notas, informes o documentos generados como resultado de las operaciones del Departamento de Policía.
2. Las personas pueden presentar quejas alegando mala conducta por parte de los empleados del Departamento de Policía a la Unidad de Asuntos Internos o a cualquier Supervisor de GRPD, en persona, por teléfono, Internet o por correo.
3. Empleados del Departamento de Policía que son contactados por una persona que desea presentar una queja de mala conducta:
 - a. Podrán intentar resolver amistosamente la queja, pero no impedirá ni desalentará a ningún ciudadano de presentar una queja formal.
 - b. Remitirán al colaborador a la Unidad de Asuntos Internos o a su supervisor inmediato.
4. Las quejas de mala conducta también se pueden hacer directamente al Abogado de la Ciudad o al Gerente de Relaciones Laborales.

F. INVESTIGACIÓN

1. Todas las quejas recibidas serán investigadas completa y adecuadamente por la Unidad de Asuntos Internos con miras a mantener la integridad del Departamento de Policía y la confianza de la comunidad con respecto al Departamento de Policía y sus empleados. Las investigaciones se completarán dentro de los sesenta (60) días. Las prórrogas para las investigaciones pueden ser concedidas por el Jefe de Police y documentadas en el informe.
2. La Unidad de Asuntos Internos preparará un Informe de Admisión de Quejas después de recibir una queja de un individuo o un empleado del Departamento de Policía, o después de recibir una queja presentada ante el Fiscal de la Ciudad o el Gerente de Relaciones Laborales. El Informe de Recepción de Quejas contiene un resumen de las denuncias que se han recibido para su investigación. La Unidad de Asuntos Internos conservará el original del Informe de Recepción de Quejas en su archivo centralizado de quejas. Se proporcionará una copia del Informe de recepción de quejas a cualquier empleado contra el que se haya presentado una queja, a menos que la queja involucre una supuesta actividad delictiva; pero la provisión de una copia del Informe de Recepción de Quejas al empleado no es una condición previa para comenzar la actividad de investigación o la posterior imposición de una acción disciplinaria por parte de la Ciudad.
3. La investigación de la Dependencia de Asuntos Internos incluirá la recopilación de pruebas documentales, entrevistas con testigos y un examen de las leyes, políticas y procedimientos pertinentes. Al finalizar la investigación, la Dependencia de Asuntos Internos, con la asistencia de un Abogado Auxiliar de la Ciudad, preparará un Informe de Investigación de Quejas y un Informe de Disposición de Quejas propuesto. El Informe de Investigación de la Queja es un resumen de las cuestiones relativas a la queja y contiene declaraciones de testigos e informes relevantes. El Informe de Disposición de Quejas analiza los hechos y contiene conclusiones sobre si las acciones de los oficiales de policía violaron las Reglas o Regulaciones del Departamento de Policía. El Informe de Investigación de Quejas y el Informe de Disposición de Quejas propuesto se presentarán al Jefe de Policía. En el caso de que el Informe de Disposición de Quejas propuesto incluya una conclusión de que las acciones de los oficiales de policía violaron las Reglas o Regulaciones del Departamento de Policía, se presentará una copia del Informe de Disposición de Quejas propuesto a la División de Relaciones Laborales para una recomendación con respecto a la acción disciplinaria apropiada.

4. Ningún Investigador de Asuntos Internos investigará una queja contra un empleado de igual o mayor rango, a menos que sea aprobado por el Jefe de Policía.
5. Los investigadores de asuntos internos informarán al Jefe de Policía de cualquier conflicto de intereses real o aparente, o de la incapacidad de llevar a cabo una investigación objetiva e imparcial, con las partes involucradas en la investigación. El conflicto de intereses incluye, pero no se limita a, tratos financieros, tratos comerciales fuera de GRPD, lazos familiares o relaciones sociales cercanas.
6. La determinación final para la investigación recaerá en el Jefe de Policía, a menos que la investigación involucre al Jefe de Policía, en cuyo caso la determinación final recaerá en el Administrador de la Ciudad. La asignación de un investigador especial se documentará en el informe.

G. DISPOSICIÓN DE QUEJAS INTERNAS

1. El Jefe de Policía revisará el Informe de Investigación de Quejas y el Informe de Disposición de Quejas propuesto, y puede revisar el expediente de investigación. Una vez completada esta revisión, el Jefe de Policía aprobará un Informe de Disposición de Quejas. Se proporcionará una copia del Informe de Disposición de Quejas propuesto al Administrador de la Ciudad.
2. Si el informe de Disposición de Quejas concluye que la queja se sostiene porque las acciones de los oficiales de policía violaron las Reglas o Regulaciones del Departamento de Policía, el Jefe de Policía revisará las recomendaciones de la División de Relaciones Laborales y emitirá un Informe de Acción de Quejas especificando las medidas disciplinarias o de otro tipo que se tomarán como resultado de las conclusiones alcanzadas en el Informe de Disposición de la Queja. Se proporcionará una copia del Informe de Disposición de la Queja y el Informe de Acción de la Queja a los oficiales de policía involucrados. Se enviará una copia del Informe de Disposición de la Queja al reclamante a su última dirección conocida.
3. Si el Informe de Disposición de Quejas concluye que la queja no está sustentada, fue infundada o que el oficial está exonerado, se proporcionará una copia del Informe de Disposición de Quejas a los oficiales de policía involucrados. Se enviará por correo una copia del Informe de Disposición de Quejas al reclamante a su última dirección

conocida, junto con información que informe al reclamante sobre su derecho a apelar la conclusión alcanzada en el Informe de Disposición de Quejas a la Junta de Apelación Civil si la investigación se refería a reclamaciones en el seno del alcance de la Política de la Comisión de la Ciudad No. 800-02. En los casos en que la investigación se refería a quejas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Política No. 800-02, se informará al demandante y al oficial de que las conclusiones contenidas en el informe de desestimación de la queja serán definitivas a menos que el demandante presente una apelación por escrito oportuna a la Junta de Apelación Civil. Si la naturaleza de la queja no entra dentro del alcance de la Política de la Junta de Apelación Civil, el Informe de Disposición de Quejas se enviará por correo a la última dirección conocida del reclamante, y se informará al demandante y al oficial que la disposición es definitiva.

4. Si se presenta oportunamente una apelación ante la Junta de Apelación Civil, el personal de la Dependencia de Asuntos Internos proporcionará una copia del informe de investigación de la denuncia y del informe sobre la disposición de las denuncias, junto con las pruebas obtenidas por el Departamento de Policía de Grand Rapids durante la investigación, a la Junta de Apelación Civil para su examen. Un miembro de la Dependencia de Asuntos Internos estará presente en la reunión de la Junta Civil de Apelación para responder a las cuestiones de procedimiento relativas a la investigación. Si la Junta de Apelación Civil concluye que el oficial u oficiales de policía violaron las Reglas o Regulaciones del Departamento de Policía de Grand Rapids, el Administrador de la Ciudad revisará las recomendaciones de la División de Relaciones Laborales y emitirá un Informe de Acción de Queja que especifique las medidas disciplinarias o de otro tipo que se tomarán como resultado de la decisión de la Junta de Apelación Civil. Se proporcionará una copia de la decisión de la Junta de Apelación civil y el informe de acción de queja al oficial u oficiales de policía involucrados.
5. Una copia del Informe de Disposición de Quejas aprobado, la decisión de la Junta civil de apelación y cualquier informe de acción de queja que se emita se colocarán en el archivo de investigación de la Unidad de Asuntos Internos.
6. Después de que se "cierre" una investigación interna, el expediente de investigación será mantenido por la Unidad de Asuntos Internos.
7. Salvo disposición en contrario por ley o directiva judicial, nadie puede revisar ningún registro, documento o archivo en la Unidad de Asuntos Internos sin la aprobación del Jefe de Policía.

H. MONITOREO

1. El Jefe de Policía, el Administrador de la Ciudad, el Fiscal de la Ciudad y el Gerente de Relaciones Laborales, además de otro personal de la Ciudad que se considere apropiado, se reunirán periódicamente para revisar las quejas de mala conducta policial en la Ciudad de Grand Rapids y para hacer recomendaciones sobre los cambios de política y otras cuestiones que afectan al funcionamiento eficiente y eficaz de la Dependencia de Asuntos Internos.
2. Los resúmenes de la Unidad de Asuntos Internos de las investigaciones de quejas se proporcionarán regularmente al Jefe de Policía, al Administrador de la Ciudad, al Fiscal de la Ciudad y al Gerente de Relaciones Laborales.
3. Se proporcionarán al Jefe de Policía y al Administrador de la Ciudad resúmenes estadísticos anuales de la Dependencia de Asuntos Internos, basados en los registros de las investigaciones internas.

I. SISTEMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA (EIS, por sus siglas en inglés)

1. La Unidad de Asuntos Internos administrará un EIS. EIS proporcionará una revisión sistemática de actividades seleccionadas con respecto al desempeño de los empleados.
 - a. 12 Incidentes de Uso de la Fuerza en un período de 12 meses
 - b. 5 Reclamaciones de Asuntos Internos en un período de 12 meses
2. EIS generará una alerta para revisión de supervisión cuando un empleado alcanza un umbral establecido para actividades seleccionadas. La revisión de supervisión será realizada por el Comandante de la Unidad del empleado e incluirá una revisión de los incidentes que contribuyeron a la alerta. Una vez completada la revisión, el Comandante de la Unidad preparará un resumen de la revisión, incluidas las recomendaciones de supervisión, que se enviará a la IAU (por sus siglas en inglés). El Comandante de la Unidad coordinará y dará seguimiento a las recomendaciones que se establezcan para el empleado.
3. El EIS emplea estrategias de intervención que no son de naturaleza punitiva o disciplinaria. La consideración de incidentes que condujeron a una alerta no implica que estos incidentes hayan sido o serán sostenidos y las estrategias de intervención pueden incluir entrenamiento, capacitación suplementaria o referencias a servicios de bienestar para empleados.

POLÍTICA DE LA COMISIÓN DE LA CIUDAD**800-02**

ASUNTO: JUNTA DE APELACIÓN CIVIL DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE GRAND RAPIDS

PROPÓSITO: Fomentar el cumplimiento de las normas y reglamentos relativos a la conducta de los agentes de policía durante las interacciones con los ciudadanos; alentar a las personas que creen que han sido maltratadas por los agentes de policía a utilizar el proceso de quejas del Departamento de Policía de Grand Rapids para que se revise la conducta de ese oficial; crear un proceso que evalúe y juzgue de manera justa y equitativa la conducta de todos los involucrados para determinar si se ha producido o no una violación de las normas y regulaciones departamentales; y para brindar a la comunidad un sentido de confianza de que la propia comunidad está involucrada según sea necesario en la revisión de las actividades de sus oficiales de policía.

POLÍTICA: Por la presente se establece una Junta civil de apelación dentro del Departamento de Policía de Grand Rapids para que actúe como órgano de revisión de las conclusiones de hecho hechas por el Departamento de Policía de Grand Rapids con respecto a las quejas presentadas por personas que creen que han sido maltratadas por agentes de policía a través de:

- (a) el uso excesivo de la fuerza;
- (b) falsificación/mentira;
- (c) violaciones de los derechos civiles; y
- (d) hostilidad, descortesía u otra conducta impropia de un oficial cuando dicha conducta se comete en un contexto de animosidad o prejuicio racial.

A los efectos de esta política, la "animosidad racial o prejuicio" se evidencia por una conducta despectiva o discriminatoria que implica expresiones de prejuicio a través de palabras, gestos o acciones dirigidas a un individuo en función de la raza, el color, la religión, el género o el origen nacional de esa persona.

(1) Membresía, Duración del Cargo y Vacante. La Junta Civil de Apelación estará compuesta por nueve (9) miembros. Cada Comisionado de la Ciudad nominará a un miembro, y el Alcalde nominará a tres (3) miembros. Las nominaciones del Alcalde se harán de manera que los miembros seleccionados para la Junta de Apelación Civil constituyan una representación diversa de la comunidad en general. La Junta de Apelación Civil estará compuesta por aquellos nominados aprobados por la Comisión de la Ciudad.

Los nombramientos para la Junta Civil de Apelación entrarán en vigor el primer lunes de mayo por un período de dos (2) años. Ningún miembro formará parte de la Junta civil de apelación más de tres (3) mandatos completos o parciales consecutivos o un total de seis (6) años. La residencia dentro de la ciudad es una calificación continua para el cargo para los miembros designados. Se considerará que los miembros han dejado vacante y renunciado a su cargo si dejan de ser residentes de la ciudad durante su mandato designado. Las vacantes de mitad de período se cubrirán a medida que se produzcan por la autoridad nominadora correspondiente para el resto del mandato del miembro que deje la Junta de Apelación Civil. Ninguna persona puede ser nombrada para llenar una vacante a menos que pueda cumplir todo el mandato.

(2) Investigación de Denuncias. Personas con denuncias de haber sido maltratadas por agentes policiales mediante el uso excesivo de la fuerza; falsificación/mentira; violaciones de los derechos civiles; o por hostilidad, descortesía u otra conducta impropia de un oficial cuando dicha conducta se comete en un contexto de animosidad o prejuicio racial, será referido a la Unidad de Asuntos Internos del Departamento de Policía de Grand Rapids. El personal de la Unidad de Asuntos Internos, con la asistencia de un Abogado Asistente de la Ciudad, llevará a cabo una investigación y preparará un "Informe de disposición de quejas" propuesto que contiene un resumen de los hechos relacionados con la queja y una conclusión sobre si el oficial u oficiales de policía violaron las Reglas o Reglamentos del Departamento de Policía de Grand Rapids. El Informe de Disposición de Quejas, cuando sea aprobado por el Jefe de la Policía, se proporcionará al oficial u oficiales de policía.

involucrados, el Administrador de la Ciudad, el Abogado de la Ciudad y la División de Relaciones Laborales del Departamento de Recursos Humanos. Una copia del Informe de Disposición Quejas también se enviará por correo al (a los) denunciante(s) a su última dirección conocida junto con información que asesore al reclamante sobre su derecho a apelar la conclusión alcanzada en el Informe de Disposición de Quejas a la Junta Civil de Apelaciones.

(3) Examen por la Junta Civil de Apelación. Si el Informe de Disposición de Quejas concluye que la queja no está sustentada, fue infundada o que el oficial está exonerado, el demandante puede apelar a la Junta de Apelación Civil presentando una solicitud de revisión por escrito ante la Oficina del Fiscal de la Ciudad dentro de los catorce (14) días calendario posteriores a la fecha de envío por correo del Informe de Disposición de Quejas. Si se presenta una apelación oportuna, la Junta de Apelación Civil revisará las conclusiones contenidas en el Informe de Disposición de Quejas y las pruebas obtenidas por el Departamento de Policía de Grand Rapids durante la investigación. La Junta de Apelación Civil no está autorizada a realizar investigaciones separadas, a entrevistar a personas o a celebrar audiencias probatorias, pero puede remitir el caso a la División de Relaciones Laborales para que realice entrevistas complementarias con el denunciante, el oficial o funcionarios y los testigos en caso de que considere que el expediente es inadecuado para completarse su revisión. La División de Relaciones Laborales proporcionará un informe escrito a la Junta de Apelación Civil que resuma las medidas adoptadas y la información recibida durante la investigación complementaria.

La Junta Civil de Apelación se reunirá según sea necesario para examinar oportunamente las cuestiones que se le remitan. Representantes del Departamento de Policía de Grand Rapids y la Oficina del Fiscal de la Ciudad estarán presentes durante el proceso de revisión para proporcionar información sobre el alcance de la investigación y responder preguntas legales. Al concluir sus deliberaciones, la Junta civil de apelación preparará una decisión por escrito en la que se afirmen, reviertan o modifiquen las conclusiones contenidas en el informe sobre la disposición de las quejas. Si la Junta de Apelación Civil revoca o modifica las conclusiones del Informe de Disposición de Quejas, la decisión escrita debe contener suficientes detalles para explicar la razón de la reversión o modificación. La Junta Civil de Apelación no tiene jurisdicción para imponer disciplina o recomendar que se imponga disciplina y su decisión no abordará ni recomendará posibles medidas disciplinarias. La decisión de la Junta de Apelación Civil se presentará al Administrador de la Ciudad y se proporcionará una copia de la decisión al (los) demandante (es), al oficial (es) de policía involucrado, al Fiscal de la Ciudad, al Jefe de Policía y a la División de Relaciones Laborales.

(4) Disposición Final. El Informe de Disposición de Quejas como se afirma, modifica o revoca por la decisión de la Junta de Apelación Civil constituirá la disposición final de la Ciudad con respecto a la queja. Si la decisión de la Junta de Apelación Civil concluye que el oficial (es) de policía violó las Reglas o Regulaciones del Departamento de Policía de Grand Rapids, el Administrador de la Ciudad determinará la acción disciplinaria o de otro tipo que se debe tomar.