

PLAN DE EMPODERAMIENTO COMUNITARIO

OBJETIVO 1.3: SESIONES DE ESCUCHA



Resumen: 17 de Julio del 2020 – Sesión de escucha de 100 Black Men del Condado de Sonoma

Antecedentes

El 17 de Julio del 2020 – el alcalde Tom Schwedhelm, el alguacil de Policía de Santa Rosa, Rainer Navarro, la directora de la División de Desarrollo Económico, Raissa de la Rosa, y la coordinadora, Danielle Garduño, se reunieron con cuatro miembros de 100 Black Men del condado de Sonoma. Esto incluyó al presidente de 100 Black Men, Arthur B. Chaney, al vicepresidente Dr. Jim Gray, al tesorero Gerarde (Gerry) Moret y al miembro Dr. Greg Granderson.

La misión de 100 Black Men of Sonoma County es brindar servicios a la comunidad Afro-Americana local y a la comunidad en general. Durante más de 30 años, el Capítulo del Condado de Sonoma ha estado comprometido con el desarrollo intelectual de la juventud Afro-Americana, proporcionando y apoyando las bases que incluyen: enfatizar el rendimiento académico; autoidentidad posita; habilidades para la vida; bienestar social y emocional; desarrollo del carácter moral; alto grado de ética laboral; y aprendizaje permanente.

Temas y Puntos de Discusión

La discusión se centró en tres áreas:

- Formación de agentes del orden
- Responsabilidad del oficial
- Cambio de políticas en varios niveles de gobierno que influyen o impactan a las agencias locales de aplicación de la ley

Punto de Debate 1: Formación de Agentes del Orden

El grupo comenzó la sesión de escucha expresando su acuerdo en apoyo a los esfuerzos que está haciendo el Departamento de Policía de Santa Rosa para enmendar puentes y mejorar las relaciones con la comunidad. A 100 Black Men del Condado de Sonoma les gustaría ayudar en este esfuerzo de cualquier manera, diciendo: “Espero que sigamos este camino juntos.” Sin embargo, un miembro señaló que actualmente apoya estos esfuerzos, pero un pequeño revés podría eliminar su apoyo y posible apoyo de todo el grupo.

A partir de ahí, la discusión se centró en el tema de capacitación, en particular la formación voluntaria y basada en incentivos proporcionada a través de la Comisión de California sobre Estándares y Capacitación para Oficiales de Paz (POST). Adicionalmente, el POST fue establecido por la Legislatura del Estado de California en 1959 para establecer estándares mínimos de selección y capacitación para la aplicación de la ley de California. Más de 600 agencias participan en POST, incluido el Departamento de Policía de Santa Rosa y los oficiales de policía de Santa Rosa reciben capacitación a través de POST en la Academia de Policía.

Dos participantes relataron sus experiencias como entrenadores de POST antes de que el POST decidiera contratar únicamente a ex agentes del orden o funcionarios como instructores del POST.

La preocupación continuó publicando las prácticas de la academia en el sentido de que los oficiales novatos se colocan con oficiales veteranos para capacitaciones adicionales. El problema aquí, según el grupo, es que un cambio en la cultura no ocurriría o se volverá difícil cuando un novato, tal vez con nuevas ideas o una nueva intención sobre cómo “hacer el bien” a la comunidad, sea supervisado e influenciado por su socio veterano/ mentor. “Los novatos están aprendiendo diferentes comportamientos en la calle; no es lo mismo que aprendieron en la academia. Los participantes dijeron que ven el prejuicio como más problemático que el racismo dentro de la mentalidad policial y el trato a los miembros de la comunidad, particularmente en las comunidades de color. “No se puede enseñar a eliminar el prejuicio a estos oficiales.”

El alguacil de Policía tuvo la oportunidad de hablar sobre la capacitación de los oficiales de policía de Santa Rosa. El Departamento de Policía de Santa Rosa sigue los estándares mínimos para los entrenamientos, y el alguacil siente que van más allá de la capacitación requerida, incluidas las capacitaciones anuales de actualización, que se pueden encontrar en el sitio web del Departamento.

Punto de Discusión 2: Responsabilidad de los Funcionarios y Percepción Pública

Un participante abrió esta discusión preguntando, “El actual alguacil de policía, desde cuando era un oficial, ¿Ha escrito o presentado alguna vez una denuncia contra un compañero por fuerza excesiva?” La intención de la pregunta es evaluar la fuerza del carácter en la disposición y capacidad para reconocer y denunciar los errores. Se solicitó que la comunidad hiciera esta pregunta durante las entrevistas para los futuros jefes de policía. (La respuesta del alguacil Navarro fue: “No”, no lo había hecho”).

Los participantes plantearon la cuestión de la percepción pública en los casos de delitos involucrados por agentes y la responsabilidad de los agentes, y señalaron que la percepción es que los agentes no son responsables cuando se les investiga. Además, cuando una agencia externa realiza una investigación de un oficial de Santa Rosa – el público cree que existe una relación entre el oficial y la agencia investigadora, ya que todas las agencias están dentro del condado.

Además, el seguimiento con el público fue una preocupación declarada. Si un miembro del público presenta una queja contra un oficial, quiere un seguimiento transparente de esa queja; esto sería de gran ayuda para la comunidad.

Los participantes también discutieron la evaluación y las medidas de éxito. Se hicieron varias preguntas con respecto a este tema:

- ¿Cómo mide usted (Alguacil de Policía) el éxito de un oficial?
- ¿Existe alguna manera de evaluar la aptitud de un oficial para aliarse con la comunidad?
Es decir: ¿Podemos buscar una forma de evaluar si un oficial es un aliado o un enemigo cuando se trabaja con la comunidad?
- ¿Puede el Departamento de Policía de Santa Rosa publicar como se evalúa a los oficiales?

- ¿Puede el Departamento de Policía de Santa Rosa utilizar la evaluación previa?
 - Estas evaluaciones son similares a las ‘Evaluaciones 360’ – donde el personal es evaluado por pares, reporteros, supervisores y miembros de la comunidad. Las evaluaciones preliminares están más orientadas hacia la administración, donde los oficiales y/ o el personal que reporta a ese gerente brindan comentarios sobre el desempeño de su supervisor.
 - Alguacil Navarro menciona que el Departamento de Policía de Santa Rosa usa ‘Evaluaciones 360’ para todos los gerentes en el departamento y con cualquier oficial que quiera promover dentro de la organización.

Punto de Discusión 3: Cambio de Política

Varios temas surgieron brevemente bajo el tema del cambio de políticas, comenzando con cualquier acción a nivel estatal para afectar el cambio a nivel local. El alguacil dijo que la Asociación de Jefes de California está trabajando en una variedad de políticas y metas relacionadas con la reforma policial, que incluyen: descertificación de oficiales bajo condiciones específicas; rastrear la información relacionada con los oficiales que renuncian antes de la acción disciplinaria o el despido, así como aquellos con múltiples quejas/ violaciones sostenidas cuyos registros personales están cerrados/ no disponibles; y a solicitud de una agencia local. Además, se va a ordenar al Fiscal General que investigue los incidentes mortales relacionados con el uso de fuerza. Los participantes solicitaron que la Ciudad comparta esta información con el público para que puedan ver que se están produciendo cambios en todos los niveles de gobierno.

Además, los participantes señalaron que varias comunidades están revisando los contratos con los sindicatos policiales. Recomendaron que la Ciudad de Santa Rosa revise su contrato actual con el sindicato de policías y lo revise donde sea necesario para permitir una mayor responsabilidad y flexibilidad de los oficiales relacionados con las acciones disciplinarias.

Otros Puntos de Discusión

- **Involucrar a la Comunidad** – El Departamento de Policía de Santa Rosa y la Ciudad necesita involucrar a las personas de color de manera continua.
- **Informe Posterior a la Acción** – Todos los participantes acordaron que ellos no leerían el reporte de ‘Informe Posterior a la Acción’ en su totalidad. Ellos solicitaron a la Ciudad que hagan un resumen con puntos simples que desglosen los resultados del informe. Además, si hay cierta información que no se puede divulgar al público, indique por que no se puede divulgar la información.
- **Desfinanciamiento de la Policía** – Todos los participantes estuvieron de acuerdo en que quitarle fondos a la policía no es la respuesta. Su preocupación es que el Departamento de Policía de Santa Rosa obtendrá menos fondos, pero aun se espera que haiga la misma cantidad de trabajo.