

PLAN DE POTENCIACION COMUNITARIO

OBJETIVO 1.3 SESION DE ESCUCHA



Resumen: 6 de Agosto del 2020 – Reunión de Seguimiento con la sección de la NAACP del Condado de Santa Rosa / Sonoma

El jueves 6 de Agosto de 2020, el Alcalde de Santa Rosa, Tom Schwedhelm, el Alguacil de policía de Santa Rosa, Rainer Navarro, la directora de la División de Participación Comunitaria, Magali Telles, la Directora de la División de Desarrollo Económico, Raissa de la Rosa, la Coordinadora de Participación Comunitaria, Danielle Garduño, y el Especialista en Alcance Comunitario Gustavo Mendoza se reunió con miembros del condado de Santa Rosa / Sonoma de la sección de la NAACP, para una sesión de seguimiento de escucha y diálogo.

Sesión de escucha previa

El 8 de Julio de 2020, el Alcalde de Santa Rosa, 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 de participación comunitaria, Danielle Garduño, se reunieron con miembros de la NAACP del condado de Santa Rosa / Sonoma (Asociación Nacional para el progreso de la Gente de Color) para una sesión de escucha y diálogo.

Temas y Puntos de Discusión

Para comenzar la sesión de escucha sobre el seguimiento, el Alcalde Schwedhelm proporcionó al grupo una actualización sobre los temas que han ocurrido desde la última reunión con la NAACP. Éstos incluyen:

1. La primera reunión del Subcomité de Seguridad Pública del Concejo Municipal tuvo lugar el 2 de Julio del 2020
2. El Ayuntamiento aprobó un presupuesto para la incorporación de un Oficial de Equidad y pronto iniciará el proceso de contratación.
3. El Ayuntamiento completó su sesión de establecimiento de metas esta semana:
 - a. Nivel 1 - Respuesta ante la crisis: personas sin hogar; Estabilidad Fiscal, Financiamiento y prevención de Despidos; Prioridad y reforma de la seguridad pública; Diversidad, inclusión y equidad organizacional; y vitalidad económica.
 - b. Nivel 2 - Prioridades continuas: Cambio climático; Vivienda y vivienda accesible; Reforma del Gobierno / Consejo.
 - c. Posibles prioridades futuras: cuidado infantil accesible; 2017 Recuperación y resiliencia; Participación de la comunidad y divulgación; Utilidades; y enfoque en mantenimiento diferido.
4. Además, el Alcalde también mencionó que el Departamento de Policía de Santa Rosa (SRPD) está cumpliendo con la campaña 8 Can't Wait y que una presentación hecha por el Alguacil de Policía está grabada y disponible a través del Subcomité de Seguridad Pública del Ayuntamiento.

Adicionalmente en las actualizaciones del alcalde, el Alguacil Navarro también proporcionó actualizaciones sobre lo que trabajó su departamento desde la última sesión:

1. Políticas actualizadas sobre el uso de la fuerza en el sitio web del Departamento de Policía de Santa Rosa;
2. Trabajo con asuntos de comunidad en la realización de capacitación en competencia cultural para los oficiales de recursos escolares;
3. Brindar capacitación en resiliencia para los oficiales del Departamento de Policía de Santa Rosa que utilizan primero la Resiliency First, Inc.
4. Investigar qué otra formación sobre prejuicios implícitos está disponible para los agentes.
5. Se unió al Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía (PERF)

Varias preguntas surgieron de los miembros de la NAACP durante la sesión de escucha, que fueron seguidas por una discusión del grupo. La discusión se centró alrededor de dos áreas: evaluación de agentes y denuncias por uso de la fuerza; y el racismo sistémico y la cultura de la supremacía blanca en Santa Rosa.

Punto de Discusión 1: Quejas De Evaluación De Oficiales y Uso De la Fuerza

La primera pregunta que se hizo fue ¿Cómo evalúa el Departamento de Policía de Santa Rosa el desempeño de los oficiales? El Alguacil Navarro respondió a la pregunta, indicando que hay varios componentes que entran en la evaluación del desempeño de un oficial:

1. Estándares de conducta del Departamento de Policía de Santa Rosa: ¿Si el oficial está cumpliendo con estos estándares?
2. Revisión de quejas.

Si un oficial no cumple con los Estándares de Conducta, hay una serie de opciones disciplinarias que pueden ser utilizadas, que van desde el asesoramiento del oficial hasta el despido.

Luego, el grupo preguntó sobre la rendición de cuentas y qué sucederá si hay múltiples quejas contra un oficial por uso de la fuerza. Además, ¿cuántas quejas se necesitan antes de que un oficial pierda su trabajo? Primero, el Alguacil Navarro explicó el proceso de denuncias por uso de la fuerza:

- Si hay una denuncia de uso de la fuerza:
 - a. Se llevará a cabo una investigación
 - b. Se revisarán las imágenes de la cámara corporal

El Alguacil Navarro declaró que el resultado de la investigación depende de la denuncia. Por ejemplo, si se utilizó un uso significativo de la fuerza que no está en línea con las políticas del departamento, el castigo será más severo. Además, si un oficial tiene múltiples quejas de uso de la fuerza, esto se tomará en consideración y se determinarán las medidas disciplinarias.

Otro miembro hizo una pregunta sobre la capacitación: ¿En qué se diferencian las capacitaciones para oficiales de años anteriores, dado el aumento del uso de la fuerza? El Alguacil dijo que, si bien el plan de estudios no ha cambiado a lo largo de los años, ha habido más discusiones en los niveles ejecutivos debido a los eventos más recientes de uso de la fuerza. La Asociación de Alguaciles de Policía de California, por ejemplo, actualmente está hablando de reformas, no solo relacionadas con la capacitación, sino también en todas las agencias, desde cómo se contratan y evalúan los oficiales hasta la disciplina y seguimiento de los oficiales que han sido despedidos por uso excesivo de la fuerza.

El grupo acordó que mantener el plan de estudios de formación actual es inaceptable y que debe producirse una auténtica “sacudida de la cultura” para que se produzca un cambio real. Luego, el personal de la ciudad preguntó si el Alguacil podía acelerar su comité asesor comunitario, a lo que dijo que sí. El Alcalde mencionó que Stockton, CA tiene un comité comunitario de uso de la fuerza que se reúne con el administrador de la ciudad de manera regular para revisar todos los incidentes relacionados con el uso de la fuerza. Hubo una sugerencia para implementar esto en Santa Rosa.

Punto De Discusión 2: Racismo Sistémico y Cultura De Supremacía Blanca en Santa Rosa

La conversación también tocó la cultura de la supremacía blanca y el racismo sistémico en Santa Rosa y en todo el Condado de Sonoma. Un miembro dijo que la comunidad necesita entender este concepto y cómo impacta a nuestras comunidades de color en su vida diaria. Este miembro también afirmó que, como personas blancas, incluida ella misma, “tenemos que dejar de ocupar espacios” y permitir que las personas de color entren en ese espacio y lideren el diálogo. Los oficiales de I Departamento de Policía de Santa Rosa, el Concejo Municipal y el personal de la Ciudad deben dar un paso atrás y escuchar.

Otro punto que surgió bajo este tema es que el Condado de Sonoma contrató recientemente a un oficial de equidad. Este nuevo Oficial de Equidad habló en una reunión reciente en la Junta de Supervisores y solo se enfocó en las comunidades latinas, indígenas e inmigrantes. Un miembro del grupo declaró que una vez más, la comunidad negra quedó fuera de la conversación. Existe un acuerdo del grupo de que la Ciudad debe considerar candidatos negros para el puesto de Oficial de Equidad de la Ciudad. El grupo pidió más información sobre el proceso de contratación para ese puesto.

Otros Puntos de Discusión

- El Alcalde preguntó al grupo qué harían si fueran alcaldes en esta situación. El grupo respondió con lo siguiente:
 - La rendición de cuentas debe comenzar hoy
 - La reforma de la formación debe ser una prioridad. Es posible que los agentes no se den cuenta o no les importe cómo lo que hacen afecta a los demás.
 - Tómate un día en la vida de un Afro-Americano. Pasa un día en sus zapatos.
- Se planteó el tema de la sanación. Se necesita mucha sanación. ¿Cómo es la sanación para ti? Se pidió al grupo que enviará un correo electrónico al personal con sus respuestas a esta pregunta.

Resultados y Próximos Pasos

- El Alguacil trabajará con el personal para desarrollar el comité asesor comunitario del Alguacil, incluidas las funciones y responsabilidades del comité, el proceso de solicitud y selección y los términos de los miembros.
- El personal de la ciudad trabajará con la comunidad para priorizar otras solicitudes / demandas de la comunidad para la planificación e implementación.
- El personal ayudará a organizar una reunión con el administrador de la ciudad, el Alcalde, el Alguacil y los miembros de este grupo y otros miembros de la comunidad Afro-Americana.