



Tema: Recomendaciones propuestas para el servicio policial comunitario	
Fecha de la reunión: 28 de septiembre de 2021 Fecha del informe: 20 de septiembre de 2021	Miembro del personal: C. Olushola Taylor, analista de gestión Facilitadores: Bill de la Cruz, Lillian Tsai y Tara Cooper Departamento: Oficina del Administrador de la Ciudad
Acción requerida <input type="checkbox"/> Moción <input type="checkbox"/> Audiencia pública <input type="checkbox"/> Ordenanza <input type="checkbox"/> Resolución <input type="checkbox"/> Solo información <input checked="" type="checkbox"/> Dirección del Concejo <input type="checkbox"/> Agenda de consentimiento	Recomendación de la Junta Asesora/Comisión <input type="checkbox"/> Aprobación <input type="checkbox"/> Negación <input type="checkbox"/> No se reenvió nada <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable Comentarios:
Recomendación del personal: Indicar al personal que avance con la presentación de las recomendaciones propuestas en el evento final de diálogo sobre el servicio policial comunitario	
Idioma recomendado para la moción: No aplicable	
El proyecto/problema se refiere a: Diálogo sobre el servicio policial comunitario	
Problema ante el Concejo (resaltar pregunta sobre política): <input checked="" type="checkbox"/> Objetivos/prioridades del Concejo <input type="checkbox"/> Planes maestros adoptados <input type="checkbox"/> No corresponde	

PROBLEMA ANTE EL CONCEJO

El debate del Concejo y las instrucciones al personal sobre las recomendaciones propuestas para el servicio policial comunitario.

ANTECEDENTES

El 22 de junio de 2021, los facilitadores y el personal del Municipio presentaron las conclusiones del diálogo sobre el servicio comunitario que se llevó a cabo durante la primavera. El proceso de divulgación se centró en los comentarios desde tres puntos de vista:

- 1) Perspectivas e interacciones comunitarias generales: El 86 % del grupo focal y los participantes de la encuesta se sienten cómodos al llamar al Departamento de Policía de Lake Oswego (*Lake Oswego Police Department, LOPD*) cuando lo necesitan y el 74 % de todos los participantes creen que la policía de Lake Oswego es confiable. Del 85 % de los participantes de la encuesta que interactuaron con el LOPD, el 80 % indican tener experiencias positivas.

Si bien los miembros de la comunidad contaron diferentes experiencias con el LOPD, el 98 % de quienes respondieron la encuesta dijeron que se sienten a salvo en Lake Oswego. El índice bajo de delitos, buenos vecindarios, una comunidad unida y la policía fueron indicados como los factores que contribuyen a una sensación de seguridad generalizada.

- 2) Perspectivas de los miembros de color de la comunidad de Lake Oswego: Como parte del proceso de análisis de datos, todas las encuestas y algunas respuestas del grupo focal de los miembros de la comunidad de color se compararon con los miembros de la comunidad blanca para identificar los patrones posibles en los pareceres sobre la policía en Lake Oswego. Ambos grupos informaron un nivel de satisfacción similar con la policía de Lake Oswego, ya que el 63 % de las personas negras, indígenas y de color (*Black, indigenous people of color, BIPOC*) participantes describieron positivamente a la policía en Lake Oswego en comparación con el 61 % de las personas blancas que respondieron. Las personas blancas que respondieron la encuesta tienen una percepción más positiva de los oficiales de policía de Lake Oswego, una opinión más satisfactoria de las relaciones entre la comunidad y la policía (61 % en comparación con el 37 % de los participantes BIPOC de la encuesta), y se sienten más cómodos de llamar a la policía cuando lo necesitan.

En general, los miembros de la comunidad de color tienen una menor sensación de confianza y seguridad en Lake Oswego debido a las interacciones con los oficiales y otros miembros de la comunidad en relación con la raza.

- 3) Policía en Lake Oswego - Una perspectiva interna: Algunas de las prácticas en la comunidad que se indicó que funcionan bien para el LOPD incluyen ser razonables durante cada interacción, tratar cada llamada como única y buscar superar las expectativas de la comunidad de los servicios de la policía como se resumen en el lema “no call too small” (todas las llamadas son importantes). Los oficiales también mencionaron que las oportunidades en las que no están cumpliendo con las tareas policiales, como los eventos comunitarios, son vías positivas para la interacción con la comunidad. Los que respondieron advirtieron que si bien los oficiales de policía no tienen tantas oportunidades para vincularse, el servicio al cliente es integral, ya que son el primer punto de contacto para asistir a la comunidad.

Cuando se les preguntó cómo interactuar mejor con los miembros de la comunidad que tienen diferentes experiencias con la policía, los miembros de LOPD debatieron sobre las interacciones en las que no están cumpliendo con las tareas policiales sin usar uniforme. Los oficiales observaron que el departamento podría hacer más para informar al público sobre qué implica su trabajo y cómo pueden ayudar y responder a las necesidades de la comunidad.

DEBATE

Según la información recolectada del evento inicial, los grupos focales y las encuestas, los facilitadores proponen recomendaciones para atender directamente los temas presentados al Concejo en junio. Las recomendaciones pretenden proporcionar una descripción de *cuáles* son los pasos siguientes para fortalecer el LOPD y su relación con la comunidad. Los puntos indicados después de cada sección de recomendación son ejemplos específicos de implementación para ayudar a guiar el debate del Concejo.

Tema I: Comunicación e informes

Los datos de la encuesta, los grupos focales y los diálogos de la comunidad revelan una desconexión entre las percepciones de la comunidad y las prácticas del servicio policial cotidianas actuales. Esto incluye lo que se espera de los oficiales en términos de tareas y dotación de personal, capacitación y otros recursos asignados al LOPD. De manera similar, hubo opiniones tanto dentro del LOPD como de la comunidad sobre la falta de información que se comunica desde el departamento de policía. Los miembros del grupo focal del LOPD indicaron tener preocupaciones sobre la presencia insuficiente en las redes sociales como vía eficaz para que el departamento comparta sus propias historias.

El lema del LOPD “no call too small” (todas las llamadas son importantes) se mencionó en muchos grupos focales. Las percepciones de la comunidad fueron variadas, algunos miembros del grupo focal creen que algunas llamadas son menos importantes, mientras que otros participantes consideraron que el lema era un enfoque adecuado para el servicio policial.

Recomendaciones para la comunicación y creación de informes del LOPD

- 1) Proporcionar un informe al Concejo al menos una vez por año que incluya:
 - Uso de datos de la fuerza
 - Datos del programa STOP
 - Índices y tendencias de los delitos
 - Quejas
 - Datos demográficos del departamento
 - Cambios en las políticas, prácticas o leyes

- 2) Desarrollar e implementar un plan de comunicación que:
 - Esté integrado al plan de comunicación del Municipio
 - Eduque a la comunidad sobre las prácticas, posiciones y actividades
 - Comparta información sobre los delitos en Lake Oswego
 - Comparta historias de los resultados positivos

Si bien el LOPD usa las redes sociales regularmente, no hay un plan de comunicaciones formal sobre compartir información relacionada con las prácticas del servicio policial y las interacciones de la comunidad. Debería haber debates continuos dentro del departamento para identificar las mejores prácticas con el objetivo de informar y educar al público a través de las redes sociales y otras plataformas.

Ejemplo de implementación del tema I: Liderar debates de la comunidad sobre las expectativas para las respuestas variadas de la policía a las llamadas de servicio.

Tema II: Oportunidades para vincularse entre los miembros de la comunidad y el Departamento de Policía

Hay una cantidad de comentarios sobre el deseo de la comunidad de conocer a los oficiales como personas y miembros de la comunidad. Los oficiales de policía también querían más oportunidades y múltiples vías para hablar y vincularse con los miembros de la comunidad.

Recomendaciones para la vinculación entre la comunidad y el LOPD

- 1) Desarrollar más actividades de vinculación con la comunidad mediante:
 - La reevaluación de los eventos actuales patrocinados por el LOPD para determinar las oportunidades de vincularse con diversos miembros de la comunidad
 - La continuación de la búsqueda proactiva de asociaciones comunitarias con los negocios locales y las organizaciones de la comunidad
- 2) Crear un plan de vinculación pública culturalmente sensible para el equipo de liderazgo de LOPD

Ejemplo de implementación del tema II: Explorar el uso de uniformes alternativos para los eventos de vinculación con la comunidad.

Tema III: Capacitación y desarrollo del LOPD

Surgieron tres observaciones principales relacionadas con la capacitación y el desarrollo. Primero, los participantes de los grupos focales indicaron que las capacitaciones sobre prejuicios eran importantes e interesantes pero que no necesariamente llevaban a cambios en las prácticas o políticas, dado que los oficiales informaron que ya están interactuando con la comunidad de una manera que no perpetúa los prejuicios.

En segundo lugar, las funcionarias del LOPD advirtieron que son percibidas como menos competentes o menos confiables por parte de sus colegas varones. Se expresó el deseo de que los funcionarios tengan más capacitaciones de concientización sobre los prejuicios y talleres sobre microagresiones de género con el objetivo de crear conciencia y de comprender los roles y experiencias de las mujeres en la policía.

En último lugar, en las encuestas y grupos focales los miembros de la comunidad debatieron sobre la necesidad de variaciones en las respuestas de la policía a las llamadas que involucran a jóvenes e incidentes de salud mental.

Recomendaciones para la capacitación y el desarrollo del LOPD

El Municipio tuvo en cuenta la raza durante el diálogo del servicio policial comunitario al pedir la opinión de todos quienes viven, trabajan o participan de actividades recreativas en Lake Oswego, en especial de las personas de grupos subrepresentados desde el punto de vista racial. Esta perspectiva se usó para identificar la forma en que el racismo sistémico afecta el servicio policial en Lake Oswego. Los miembros de la comunidad de color proporcionaron valiosos aportes sobre cómo vincularse mejor con las BIPOC, mientras que los grupos focales del LOPD destacaron la necesidad de oportunidades de desarrollo profesional continuas y de apoyo permanente a las oficiales mujeres en el lugar de trabajo.

El LOPD debería adoptar un enfoque integral y multifacético que fomente la equidad de género dentro del departamento. La mayoría de los cargos de oficiales de policía en Estados Unidos están ocupados por hombres. En Oregon, aproximadamente el 11 % de los oficiales son mujeres de acuerdo con un [informe de la Agencia Federal de Investigaciones \(FBI\)](#) de 2018; el 13 % de los oficiales juramentados de Lake Oswego son mujeres. Al integrar la equidad de género en la contratación y la promoción, la capacitación, las prácticas internas y los debates del departamento, el LOPD podrá:

- Analizar en mayor profundidad cómo los prejuicios de género que se encuentran en las estructuras policiales de la legislación estadounidense afectan al departamento
- Sustener el cambio cultural necesario para crear un ambiente seguro para todos sus empleados
- Atraer candidatos diversos
- Reflejar mejor la demografía de la comunidad de Lake Oswego

Los enfoques implementados para tratar la equidad de género deberían ser inclusivos de las personas no binarias.

Las recomendaciones que siguen a continuación ayudarán al LOPD a: 1) identificar las barreras para reclutar, retener y promover a las oficiales mujeres y BIPOC y 2) proporcionar respuestas diversificadas a las llamadas de servicio.

Contratación y promociones

- 1) Actualizar las prácticas de reclutamiento y contratación para que sean más fluidas y adaptables para contratar candidatos diversos
- 2) Cultivar estrategias de retención para los grupos subrepresentados que están actualmente en LOPD
- 3) Analizar los datos de contratación para fundamentar las estrategias que aumenten la diversidad del grupo de candidatos
- 4) Examinar las prácticas actuales para generar mayor diversidad (mujeres y BIPOC) en la creación de liderazgos

Capacitación

- 1) Incorporar temas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en un programa de capacitación obligatorio que incluya:
 - Cumplir con un mínimo de horas por año
 - Usar ejercicios empíricos y estudios de casos para demostrar la integración de los conocimientos en los roles, prácticas, tareas y rutinas
 - Evaluar la eficacia y prominencia de las capacitaciones actuales
 - Actualizar la capacitación actual para que sea relevante
 - Capacitación continua que apoye la práctica de comunicación de hacer preguntas a las personas que llamen para impedir la respuesta de la policía ante comportamientos legales

Prácticas

- 1) Proporcionar respuestas contextualizadas adecuadas a las diferentes llamadas usando el personal que:
 - No esté juramentado
 - Tenga capacitación conductual/de salud mental

- Tenga capacitación sobre jóvenes

2) Porte cámaras

Ejemplo de implementación del tema III: Ofrecer educación de concientización cultural que incluya el contexto racial y la historia de las BIPOC y su impacto en las políticas, las prácticas y los protocolos de la policía actuales.

Tema IV: Participación de la comunidad y prejuicios de la comunidad

Si bien las comunicaciones estuvieron centradas intencionalmente en las experiencias de interacción y trabajo para el LOPD, los grupos focales internos y basados en la comunidad advirtieron que muchas de las llamadas y experiencias relacionadas con la evaluación por el perfil racial provinieron de miembros de la comunidad de Lake Oswego en oposición a los datos que revelaron una evaluación por el perfil negativa por parte de los oficiales policiales de Lake Oswego. Si bien se recomienda una capacitación continua sobre los prejuicios implícitos para los oficiales policiales de Lake Oswego, toda la comunidad se beneficiaría de mayor diálogo en la comunidad sobre los prejuicios implícitos.

Los facilitadores apoyan las recomendaciones relacionadas con el cargo de administrador del programa de equidad como se describe en las recomendaciones del Comando de Diversidad, Equidad e Inclusión de Lake Oswego y que se describen a continuación. Las tareas para este cargo ofrecen los cimientos necesarios para hacer avanzar tanto al LOPD como a la ciudad en su totalidad en sus esfuerzos de ser cada vez más inclusivos y acogedores.

- 1) Continuar poniendo en práctica las recomendaciones del Comando DEI con una perspectiva policial.
 - Establecer relaciones con las organizaciones basadas en la comunidad actuales que estén centradas en las mujeres, las BIPOC, las personas con discapacidad, los veteranos y LGBTQ+ que:
 - Proporcionen opiniones y aportes al Concejo Municipal, el alcalde, el administrador de la ciudad, el LOPD y otros interesados sobre la visión compartida de DEI en Lake Oswego.
 - Creen oportunidades para que los miembros de la comunidad de color y otros grupos marginados participen en los procesos de toma de decisiones que afectan los servicios de la ciudad
 - Sean un recurso para el administrador del Programa de Equidad y la Junta Asesora de DEI
 - Desarrollen estrategias para el diálogo comunitario continuo
 - Fomenten asociaciones con negocios y organizaciones que conecten al Municipio con los grupos y comunidades subrepresentadas
 - Establezcan estrategias de captación y retención para aumentar la diversidad en la fuerza laboral de la ciudad
 - Proporcionen mensajes coherentes y continuos de la comunidad sobre DEI, tanto a nivel interno como externo
 - Compartan los logros, áreas de mejoras y prácticas recomendadas relacionadas con las estrategias de implementación de DEI en todos los departamentos del Municipio

- Desarrollen una capacitación exhaustiva y un programa de desarrollo que apoye la implementación de las estrategias de DEI

Ejemplo de implementación del tema IV: Colaboración entre el Concejo Municipal y los socios de la comunidad para ofrecer conversaciones sobre los prejuicios y su impacto en Lake Oswego.

Próximos pasos

Después de los aportes del Concejo en la reunión del 28 de septiembre, las recomendaciones propuestas serán:

- Presentadas al público para conocer su opinión en octubre
- Revisadas basándonos en los aportes recibidos del evento final de la comunidad
- Presentadas al Concejo nuevamente para su aprobación

Una vez que se finalicen las recomendaciones, el personal creará un plan de acción para implementar recomendaciones, las que incluirán el cronograma y el impacto fiscal.