



PLAN DE EMPODERAMIENTO COMUNITARIO



INFORME DE LAS SESIONES DE ESCUCHA





ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	4
INTRODUCCIÓN	6
Contexto Histórico	6
PLAN DE EMPODERAMIENTO COMUNITARIO: OBJETIVOS Y MODELOS DE PARTICIPACIÓN.....	9
SESIONES DE ESCUCHA: ENFOQUE Y CONCLUSIONES PRINCIPALES	12
Análisis	13
Conclusiones clave	13
1. Construir relaciones positivas y de colaboración entre el Departamento de Policía de SR y la comunidad, incluidos los jóvenes.....	13
2. Invertir en programas y servicios comunitarios, especialmente para las comunidades POC	15
3. Crear mecanismos de responsabilidad funcional y supervisión policial.....	16
4. Abordar el racismo institucional, el racismo sistémico y la cultura de la supremacía blanca en Santa Rosa y, levantar y celebrar las comunidades POC de Santa Rosa.....	19
5. Falta de vivienda.....	22
RESULTADOS: RECOMENDACIONES BASADAS EN LOS COMENTARIOS DE LA COMUNIDAD.....	23

▶ Acercarse con un enfoque antirracista: Crear una cultura organizativa que valore la participación pública de todos los miembros de la comunidad y aumentar el acceso a las oportunidades de participación pública	23
▶ Compromiso con la inclusión, la diversidad, la equidad, la transparencia y el acceso	24
▶ Declarar el racismo como una crisis de salud pública en Santa Rosa	26
▶ Capacitaciones y sesiones educativas obligatorias para todo el personal de la Ciudad, funcionarios nombrados y elegidos, y los integrantes de los consejos y comisiones de la Ciudad	28
▶ Supervisión civil del Departamento de Policía de SR.....	29
▶ Círculos de Justicia Comunitaria Restaurativa con la Comunidad	30
▶ Seguir explorando las mejores prácticas de respuesta a las protestas y manifestaciones	30
▶ Otras medidas adoptadas por la Ciudad.....	31
Subcomité de Seguridad Pública del Consejo de la Ciudad	31
Desarrollo de un modelo de respuesta a las enfermedades mentales y la falta de vivienda.....	32
Equipo de embajadores de la comunidad del Jefe (C-CAT)	32
El Lowrider de Marylou.....	32

CONCLUSIÓN	33
-------------------------	-----------

NOTAS FINALES.....	35
---------------------------	-----------



RESUMEN EJECUTIVO

El 25 de mayo de 2020, George Floyd, un hombre negro de 46 años, fue asesinado por cuatro agentes de policía de Minneapolis. El incidente fue grabado en vídeo para que el mundo lo viera. En un principio, los cuatro agentes implicados no fueron despedidos ni acusados por la muerte de Floyd; sin embargo, en respuesta al clamor que se oyó en todo el mundo, los cuatro agentes fueron despedidos posteriormente y acusados de asesinato.

En respuesta a las protestas locales que estallaron tras la muerte de Floyd, la Ciudad de Santa Rosa elaboró el Plan de Empoderamiento Comunitario, con la visión de construir una relación de confianza y respeto abierto entre el Departamento de Policía de Santa Rosa y la comunidad, y de que se disponga de un espacio para el diálogo continuo, inclusivo y constructivo. Uno de los objetivos de este plan era organizar al menos cinco (5) sesiones de escucha de la comunidad con los miembros de las comunidades de personas de color (POC) de Santa Rosa.

Dieciocho sesiones de escucha se llevaron a cabo entre julio y diciembre de 2020 con 215 miembros de la comunidad POC. Las sesiones se llevaron a cabo con el entonces alcalde Tom Schwedhelm, el jefe de policía Rainer Navarro y el personal de la Oficina de Participación Comunitaria. A los participantes en las sesiones de escucha se les plantearon las siguientes preguntas

- ▶ ¿Qué significa para usted la seguridad en su comunidad?
- ▶ ¿Cómo ha sido su experiencia con el Departamento de Policía de Santa Rosa?
- ▶ ¿Qué ideas tiene para fortalecer las relaciones con la policía?

También se animó a los participantes en las sesiones de escucha a que llevaran sus propias preguntas a las sesiones. Estas preguntas se dirigieron a menudo al Jefe de Policía y el Alcalde; sin embargo, algunas eran preguntas más amplias relacionadas con la Ciudad y fueron respondidas por el personal de Participación Comunitaria.

Temas de las sesiones de escucha:

- ▶ Construir relaciones entre el Departamento de Policía de Santa Rosa y la comunidad, incluidos los jóvenes;
- ▶ Invertir en programas y servicios comunitarios, especialmente para las comunidades POC;
- ▶ Crear mecanismos de responsabilidad y supervisión policial;
- ▶ Abordar el racismo institucional, el racismo sistémico y la cultura de la supremacía blanca en Santa Rosa; y
- ▶ Levantar y celebrar las comunidades POC de Santa Rosa.

Recomendaciones basadas en los comentarios de la comunidad:

- ▶ Acercarse con un enfoque antirracista: Crear una cultura organizativa que valore la participación pública de todos los miembros de la comunidad y aumentar el acceso a las oportunidades de participación pública
- ▶ Compromiso con la inclusión, la diversidad, la equidad, la transparencia y el acceso
- ▶ Declarar el racismo como una crisis de salud pública en Santa Rosa
- ▶ Capacitación obligatoria y sesiones educativas para todo el personal de la Ciudad, los funcionarios nombrados y elegidos, y los integrantes de los consejos y comisiones de la Ciudad
- ▶ Círculos de Justicia Comunitaria Restaurativa con la Comunidad
- ▶ Seguir explorando las mejores prácticas de respuesta a las protestas y manifestaciones
- ▶ Supervisión civil del Departamento de Policía de SR

Basado en los aportes recibidos de los participantes de la sesión de escucha, la Ciudad de Santa Rosa debe abordar su papel en el racismo sistémico que afecta a nuestras comunidades de color y abordar sus propias políticas y prácticas que permiten el racismo institucional histórico. Esto incluye hacer cambios que afectarán a la estructura y la cultura de la organización, adoptando una serie de prácticas, políticas y procedimientos que cambiarán la forma en que la Ciudad atiende a todos sus residentes.

El siguiente informe profundiza en el desarrollo del Plan de Empoderamiento Comunitario, el contexto histórico, los comentarios de las sesiones de escucha, las recomendaciones de la comunidad y las medidas iniciales adoptadas por la Ciudad de Santa Rosa.



INTRODUCCIÓN

Las muertes de Ahmaud Arbery, Breonna Taylor y George Floyd, con las de tantas otras personas de color (POC), son un recordatorio terrible y sin sentido de que la desigualdad racial continúa en nuestras comunidades y entre las estructuras destinadas a servir las. En toda la nación, incluyendo aquí en Santa Rosa, brotó una oleada de protestas, exigiendo, en parte, cambios en las políticas de uso de la fuerza policiaca, así como otras políticas y decisiones de financiación que históricamente ignoran o abordan de forma ineficaz las estructuras institucionales que continúan impactando a las comunidades de color. Estas protestas también exigen que el racismo sistémico se etiquete como una crisis de salud pública y demandan que las comunidades empiecen a examinar y a abordar cómo continúan perpetuando el racismo sistémico y una cultura de supremacía blanca.

Impulsada por las protestas locales, la Ciudad de Santa Rosa desarrolló el Plan de Empoderamiento Comunitario (Apéndice A) para abordar las políticas y prácticas del Departamento de Policía de Santa Rosa (SRPD) a través de sesiones de escucha, conversaciones individuales, reuniones de grupos informales y comentarios públicos recolectados en las reuniones del Consejo de la Ciudad. Mientras que inicialmente se centró en el SRPD, el objetivo general del Plan es mejorar la relación de la comunidad con la Ciudad de Santa Rosa como un todo y la confianza en ella, y comenzar un diálogo y una acción comunitarios en torno al racismo sistémico y la cultura de la supremacía blanca.

CONTEXTO HISTÓRICO

Antes de abordar el Plan de Empoderamiento Comunitario de la Ciudad de Santa Rosa, es importante discutir y reconocer la historia del racismo sistémico y de los movimientos de justicia social, a nivel nacional y local, así como la historia de la brutalidad policial en las comunidades de color. Estos antecedentes no sólo se suman al contexto histórico de las cuestiones abordadas en el presente informe, sino que

también proporcionan información importante sobre el tratamiento histórico de los negros, los latinos y los indígenas a nivel nacional y local y sobre la forma en que este trato continúa influyendo en la vida de las comunidades BIPOC en la actualidad.

La historia del racismo sistémico y los movimientos de justicia social son una parte profunda de la historia de los Estados Unidos, así como de las comunidades locales de todo el país. El racismo sistémico y la opresión de la gente BIPOC se remontan a los años 1600, cuando el secuestro, la esclavitud y el transporte de africanos¹ y de indígenas de América Central y del Sur² comenzaron a suceder a manos de los europeos. Los Estados Unidos de América fue construido sobre las espaldas de esclavos africanos e indígenas, y las tierras fueron arrebatadas de las tribus indígenas y de los propietarios mexicanos durante la expansión de los Estados Unidos a lo largo de los años 1700 y 1800. Las personas indígenas perecieron por enfermedad y hambre, o fueron forzados a ocupar las reservas proporcionadas por el gobierno de los Estados Unidos.

Algunos de los primeros grupos policiales conocidos en Estados Unidos se establecieron a principios del siglo dieciocho, con la responsabilidad principal de controlar los movimientos de la población esclava: a los esclavos no se les permitía salir de las propiedades de sus dueños, ni tomar decisiones por sí mismos, ni con quién casarse, con quién vivir y con quién comunicarse fuera de la propiedad.

Aunque la esclavitud fue abolida finalmente en 1863, algunas comunidades blancas no liberaron inicialmente a sus esclavos³; y la segregación, las leyes Jim Crow⁴, el racismo sistémico y la violencia racial siguieron perpetrándose en las comunidades BIPOC a lo largo de todo el país. En la década de 1960, la guerra de la Administración Johnson contra el crimen y el acoso contra las comunidades de color, en particular aquellas que vivían en la pobreza, condujo a la militarización de la policía. Las percepciones de los estadounidenses blancos sobre las personas de color, en particular los estadounidenses negros, como criminales dieron lugar a arrestos y encarcelamientos masivos de muchos hombres negros durante este período, a menudo con poca o ninguna prueba de delito.⁵ Las actitudes que tenían los estadounidenses blancos de que las personas de color son peligrosas y violentas a menudo llevaban a la percepción de culpabilidad, incluso en un país en el que todos sus ciudadanos son inocentes hasta que se demuestre su culpabilidad. Esta creencia sigue impulsando políticas de condenas excesivas

hoy en día. En la década de 1980, la guerra contra las drogas promovió más el encarcelamiento masivo de los estadounidenses negros, muchos de ellos arrestados y encarcelados por delitos menores, pero condenados a largas penas de prisión.⁶

En los Estados Unidos se encarcelan a los ciudadanos más que en cualquier otro país del mundo. Las disparidades raciales se ven claramente en el encarcelamiento masivo en los Estados Unidos. Mientras que las personas de color forman el 37% de la población nacional, constituyen el 67% del sistema penitenciario de los EE.UU.⁷ Los hombres negros tienen seis veces más probabilidades de ser encarcelados que los hombres blancos, y los hombres latinos tienen más del doble de probabilidades de ser encarcelados en comparación con los hombres no latinos. Además, los hombres negros tienen más probabilidades de ser condenados después del arresto y de recibir multas más altas que los hombres blancos.⁸

Para más información sobre el contexto histórico del racismo estructural y sistémico, véase [*Tipping the Scale: Deconstructing Race and Racism Seminar*](#) con la Dra. Sharon Washington, organizado por la Oficina de Participación Comunitaria el 27 de enero de 2021.



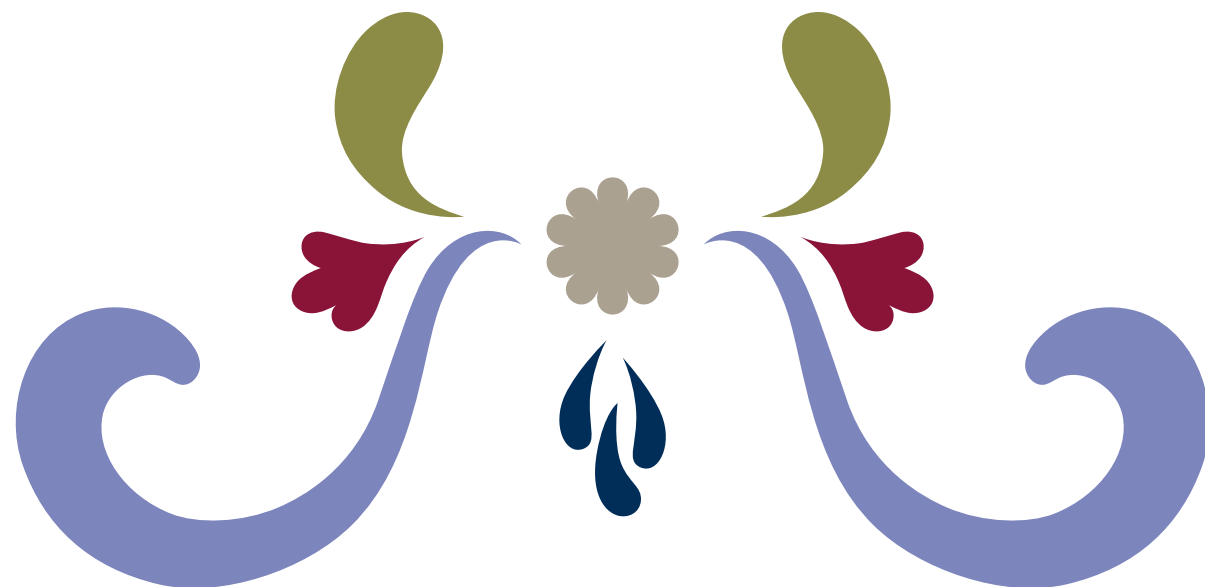
PLAN DE EMPODERAMIENTO COMUNITARIO: OBJETIVOS Y MODELOS DE PARTICIPACIÓN

El Plan de Empoderamiento Comunitaria (Plan) y los proyectos y programas asociados se alinean con varias metas y prioridades del Consejo de la Ciudad de Santa Rosa, incluyendo las Prioridades y Reforma de la Seguridad Pública, y la Diversidad, Inclusión y Equidad Organizacional. Además, el Plan también apoya la Prioridad Continua de Nivel 1 de la Reforma de Consejo y Gobierno.

La visión del Plan es desarrollar una relación abierta y en confianza de respeto entre el Departamento de Policía de Santa Rosa y la comunidad, y se dispone de un espacio para el diálogo continuo, inclusivo y constructivo. Este compromiso ha llevado a conversaciones importantes, y a veces incómodas, que abordan las políticas y prácticas para mejorar la relación, la confianza y el servicio de la Ciudad para con la comunidad. Mientras que el Plan se centró inicialmente en el compromiso del SRPD, el SRPD no se encuentra solo en la respuesta a la necesidad de cambio. Además de abordar los temas específicos del SRPD, el Plan pretende incluir soluciones de red de seguridad más amplias a través de otros departamentos y programas de la Ciudad, tales como oportunidades económicas, planificación del uso del suelo, presupuestos, prácticas de contratación, etc.

El Plan tiene tres metas con objetivos relacionados:

1. Aumentar el diálogo constructivo e inclusivo entre los líderes de las comunidades de negros, indígenas y personas de color (BIPOC) en el condado de Santa Rosa y Sonoma, y la Ciudad de Santa Rosa.
2. La comunidad tiene oportunidades de examinar y ofrecer aportaciones sobre el uso de la fuerza del Departamento de Policía de Santa Rosa y las políticas de vigilancia de la comunidad.



3. Establecer un circuito de retroalimentación para medir la eficacia de los esfuerzos con y en la comunidad, y entre el personal de la Ciudad.

El Plan se basa en los principios de participación comunitaria (Apéndice B) desarrollados originalmente, a través de una extensa investigación, por el personal de Participación Comunitaria, y el Plan se ha modelado teniendo en cuenta dos documentos fundamentales de participación: la recomendación del Comando de Gobierno Abierto del Alcalde 2014 (Apéndice C), relativa a la participación pública, y el Espectro de la Participación Pública desarrollado por la Asociación Internacional de Participación Pública (Apéndice D).

Si bien la meta del MOGTF era obtener recomendaciones de un grupo diverso de residentes de Santa Rosa sobre cómo mejorar la apertura y la transparencia en el gobierno municipal de Santa Rosa, la recomendación de participación comunitaria solicitó a la Ciudad que desarrollara una cultura que valorara la participación pública y la transparencia. Esto incluye un circuito de comunicación que valora las aportaciones y la participación de la comunidad, mayores oportunidades de compromiso diverso y participación efectiva, y una fuerte infraestructura cívica que permita y eduque a la gente sobre la mejor manera de participar.

El Espectro de la participación pública establece una cuadrícula de cinco niveles de participación comunitaria para ayudar a aclarar el papel del público en la planificación y la adopción de decisiones, y el grado de influencia de la comunidad en los procesos de planificación o adopción de decisiones. Pasando de niveles bajos a altos de participación, el espectro resume los niveles de comunicación como informar, consultar, involucrar, colaborar y empoderar. Históricamente, la Ciudad se ha comunicado con el público acerca de proyectos, programas y servicios utilizando herramientas de información pública, como el sitio web de la Ciudad, boletines informativos, correos, medios sociales, medios de comunicación y servicios de publicidad pagada. Además, la Ciudad suele consultar al público para recabar su opinión sobre los proyectos, programas y servicios, a través de reuniones comunitarias, encuestas y otros métodos de recogida de información. Sin embargo, el objetivo de la Ciudad es agregar ya la apropiación por parte de la comunidad a nuestro espectro de participación comunitaria, lo que requeriría un cambio en los niveles de participación.

	INFORMAR	CONSULTAR	PARTICIPAR	COLABORAR	FACULTAR
Objetivo de la participación pública	Brindar al público una información equilibrada y objetiva que le ayude a comprender el problema, las alternativas, las oportunidades y/o las soluciones.	Para obtener la opinión del público sobre el análisis, las alternativas y/o las decisiones.	Trabajar directamente con el público a lo largo del proceso para asegurarse de que las preocupaciones y aspiraciones del público se entiendan y se consideren de manera consistente.	Asociarse con el público en cada aspecto de las decisiones, incluyendo el desarrollo de alternativas y la identificación de las soluciones preferidas.	Para poner la decisión final en manos del público.
Promesa al público	Le mantendremos informado(a).	Le mantendremos informado(a), escucharemos y reconoceremos las preocupaciones y aspiraciones, y informaremos sobre el grado en que las aportaciones del público informaron e influyeron en las decisiones.	Trabajaremos con usted para asegurarnos de que sus preocupaciones y aspiraciones se ven reflejadas directamente en las alternativas desarrolladas y informaremos sobre cómo las aportaciones del público informaron e influyeron en las decisiones.	Co-crearemos y coproduciremos soluciones con ustedes. Usted será un verdadero socio en la toma y la implementación de decisiones para tu comunidad. Sus consejos y recomendaciones serán incorporados.	Apoyaremos sus decisiones y trabajaremos para implementar soluciones. Usted es parte de la solución.
Ejemplos	Participación en reuniones Visitas en persona Hojas de datos Sitios web Publicaciones en redes sociales Mensajes de correo electrónico Reuniones a puertas abiertas	Comentarios del público Grupos de enfoque Encuestas Reuniones públicas Herramientas de participación en línea Sesiones informales Paseos a pie Mapeo de la comunidad	Talleres de visión Encuestas deliberativas Reuniones cumbre Herramientas de participación en línea	Comités consultivos de residentes Comités consultivos ciudadanos Asientos en los consejos directivos Fomentar el consenso Toma de decisiones participativa	Capacitación en materia de promoción Jurados residentes Presupuestos hechos por residentes Votaciones Decisión delegada



SESIONES DE ESCUCHA: ENFOQUE Y CONCLUSIONES PRINCIPALES

El personal de Participación Comunitaria celebró una serie de reuniones uno a uno, reuniones grupales y sesiones formales de escucha de julio a diciembre de 2020. La intención inicial era finalizar estas discusiones para finales de agosto, sin embargo, varios obstáculos impidieron que el personal cumpliera con este cronograma. Estos obstáculos incluían las restricciones de las reuniones debido a COVID-19, dos incendios forestales (LNU Lightning Complex y Glass), la falta de personal, y los conflictos en los horarios con los grupos de la comunidad.

En total, el personal se reunió con 280 residentes de Santa Rosa, de los cuales 265 eran gente POC. Se celebraron dieciocho (18) sesiones de escucha con 13 grupos comunitarios POC (incluye sesiones de seguimiento), se mantuvieron 18 conversaciones uno a uno, y se celebraron 15 reuniones de grupo informales. El personal celebró sesiones de escucha con cuatro grupos comunitarios negros, cinco grupos comunitarios latinos, un grupo comunitario indígena y tres grupos comunitarios de razas y etnias mixtas. En el sitio web del [Plan de Empoderamiento Comunitario de la Ciudad](#) se puede ver un resumen de cada sesión de escucha.⁹ Ver en el apéndice E una lista de los grupos de sesiones de escucha.

A cada grupo de sesión de escucha se le hizo el mismo conjunto de preguntas:

- ▶ ¿Qué significa la seguridad para usted en su comunidad?
- ▶ ¿Cómo ha sido su experiencia con el Departamento de Policía de Santa Rosa (SRPD)?
- ▶ ¿Qué ideas tiene para fortalecer las relaciones con la policía?

Además, si el tiempo lo permitía o si se celebraban sesiones de escucha de seguimiento, el personal también realizó las siguientes preguntas a los participantes:

- ▶ Fuera de los cuerpos de seguridad y del SRPD, ¿qué otras preocupaciones o cuestiones tiene usted que afectan a su comunidad?
- ▶ ¿Cuáles son algunas de las cosas que quiere conocer más sobre la Ciudad de Santa Rosa?
- ▶ Para los grupos monolingües de habla hispana: ¿cuáles son las mayores barreras para el compromiso y la comunicación con la comunidad hispanohablante?

Los participantes de las sesiones de escucha también fueron animados a llevar sus propias preguntas a las sesiones. Estas preguntas eran a menudo para el Jefe de Policía y el Alcalde; sin embargo, algunas preguntas eran más amplias relacionadas con la Ciudad y fueron respondidas por el personal de Participación Comunitaria.

ANÁLISIS

El personal de Participación Comunitaria revisó todos los resúmenes de las sesiones de escucha y codificó cada uno de los resúmenes en función de los temas recurrentes. Este informe contiene los temas recurrentes más frecuentes de todas las sesiones de escucha. Si bien surgieron otros temas y asuntos, no serán tratados en este informe. Sin embargo, cualquier aportación u opinión con detalles específicos (por ejemplo, un semáforo roto en una intersección en particular) se ha proporcionado al personal de la Ciudad correspondiente para su revisión y seguimiento. El personal de Participación Comunitaria continuará reuniéndose con cada grupo para el seguimiento, si así lo solicita el grupo comunitario.

CONCLUSIONES CLAVE

1. Construir relaciones positivas y de colaboración entre el Departamento de Policía de SR y la comunidad, incluidos los jóvenes:

Los participantes afirmaron que, si bien tuvieron interacciones negativas con los oficiales del Departamento de Policía cuando eran jóvenes, creen que las interacciones positivas con los oficiales son posibles y que se deben dar comenzando con los niños pequeños. Estos participantes quieren asegurarse de que los jóvenes se sientan cómodos pidiendo ayuda a la policía en caso de necesidad.

Los participantes de varios de estos grupos también se mostraron preocupados por la falta de interés de los jóvenes en determinados trabajos, incluidos los agentes de policía. Para cambiar esta forma de pensar, los participantes estuvieron de acuerdo en que tener más oficiales haciendo presencia en las escuelas y en las aulas ayudaría, no sólo al desarrollo de relaciones y confianza, sino también al interés en el trabajo. Sin embargo, cabe señalar que esta era una opinión de algunos de los que participaron en las sesiones de escucha y no refleja las opiniones de otros miembros de la comunidad y de los responsables locales.

Todos los grupos comunitarios participantes estuvieron de acuerdo en que el fortalecimiento de las relaciones entre el SRPD y la gente POC era importante y cada grupo tenía ideas diferentes sobre cómo hacer que eso ocurriera. Lo que más se escuchó fue la sugerencia de que los oficiales del SRPD pasaran por una serie de capacitaciones que incluyeran el aprendizaje de las diferentes razas y culturas de las personas que viven en Santa Rosa, así como capacitaciones de competencia cultural, conciencia y sensibilidad; dinámicas de poder y entrenamientos de poder y privilegios; y capacitaciones de conciencia del racismo sistémico y la cultura de supremacía blanca.

El Consejo de Lowriders del Condado de Sonoma propuso crear una patrulla lowrider con el SRPD. Los residentes de Roseland y South Park han pedido más eventos comunitarios en los que los residentes puedan participar con los oficiales del SRPD. Además, a estos grupos les gustaría ver a los oficiales salir de sus patrullas y caminar por sus vecindarios asignados, interactuando con residentes con los que se encuentren. Los participantes de la sesión de escucha de la comunidad indígena expresaron su interés en tener un programa de cadetes para jóvenes, así como en utilizar el espacio comunitario en Ya-Ka-Ama para actividades con los oficiales y la comunidad. Un residente de este grupo también propuso hacer chequeos espirituales entre los miembros de la comunidad indígena y los oficiales antes de comenzar sus turnos. Otras ideas y sugerencias pueden verse en los resúmenes de las sesiones de escucha, que se pueden encontrar en <https://srcity.org/1537/Community-Empowerment>.

Además de las interacciones anteriores con los oficiales de policía y de las mayores oportunidades de colaborar con el SRPD, varios grupos declararon que les gustaría ver más presencia policial en sus vecindarios. Algunos participantes dijeron que esta

presencia de la policía ayudaría a mejorar su sensación de seguridad en la comunidad. La mayoría de los grupos que pidieron este aumento de la presencia policial procedían de los barrios del sur de Santa Rosa, quienes mencionaron tener problemas importantes con la falta de vivienda en sus vecindarios.

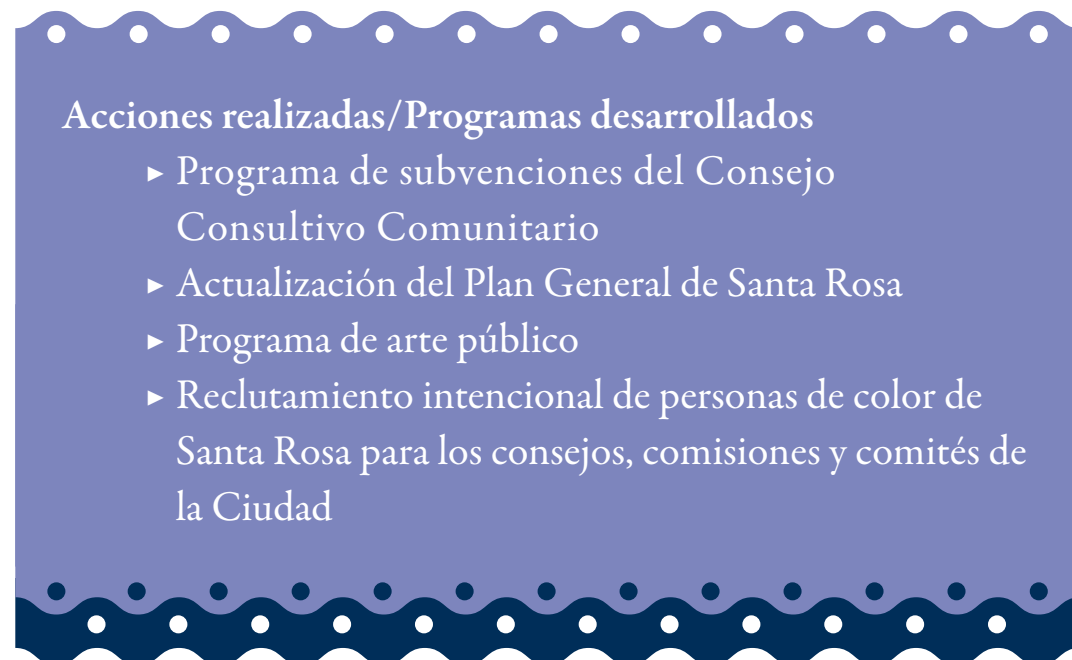
Acciones realizadas/Programas desarrollados

- ▶ Patrulla lowrider del Departamento de Policía de SR
- ▶ Programas juveniles extraescolares
- ▶ Equipo de Embajadores de la Comunidad del Jefe (C-CAT)
- ▶ Programa GREAT
- ▶ Programa 911
- ▶ Experiencia policial comunitaria para jóvenes
- ▶ Asociación para la prevención de la violencia en Santa Rosa
- ▶ Programa de Seguridad Pública Elsie Allen

2. Invertir en programas y servicios comunitarios, especialmente para las comunidades POC:

Todos los grupos participantes declararon que les gustaría ver a la Ciudad de Santa Rosa invertir en más programación y recursos comunitarios para las comunidades POC. La programación y los recursos incluyen un aumento de servicios y vivienda para las personas sin hogar; un centro de recreación para la comunidad negra; oportunidades financieras para pequeñas empresas del POC; asistencia financiera para las necesidades mentales, conductuales y educativas culturalmente apropiadas; vivienda y desarrollo comunitario para los jóvenes mayores de 18 a 24 años; y estrategias de prevención de la violencia y de sanación, como programas de mentores y oportunidades para los jóvenes.

A lo largo de las sesiones de escucha, los participantes declararon que querían más espacios en los siete distritos del Consejo para crear una competencia positiva, y para crear aprendizaje y desarrollo social dentro del condado de Sonoma para ayudar a implementar actividades culturales sociales, capacitación cultural y étnico, conocimientos financieros, juegos sociales por internet, escribir resoluciones al alcalde; y capacitación vocacional. En el evento de Micrófono Abierto celebrado antes de esta sesión de escucha, otros residentes mencionaron peticiones similares, en particular en torno a las oportunidades de construcción y el programa para los miembros de la comunidad POC.



3. Crear mecanismos de responsabilidad funcional y supervisión policial:

A lo largo de estas sesiones de escucha, el personal escuchó las historias de los participantes sobre sus experiencias con el SRPD. Mientras que algunos mencionaron experiencias positivas, incluidas las experiencias positivas con los funcionarios de recursos escolares, muchos tuvieron experiencias negativas. Estas experiencias incluyeron historias de madres sobre sus hijos que fueron objetos de acuse de los oficiales y etiquetados como miembros de pandillas. Los jóvenes compartieron historias sobre sus experiencias de ser perfilados racialmente por los oficiales y ser testigos de experiencias violentas de miembros de la familia con los agentes de la ley. Un joven declaró que presenció cómo un miembro de su familia recibió puñetazos en

la cara por parte de un oficial, mientras que otros cuantos declararon que habían oído a sus compañeros describir situaciones con oficiales que incluían arrestos brutales, experiencias racistas, identidades equivocadas y ser etiquetados como sospechosos.

Participantes mencionaron o aludieron a la necesidad de una mayor responsabilidad dentro del SRPD. En un evento comunitario de Micrófono Abierto del 2 de julio de 2020, muchos residentes expresaron la necesidad de más responsabilidad en los cuerpos de seguridad. Algunos miembros de la comunidad declararon que la formación que reciben actualmente los agentes es deficiente y que debe producirse una verdadera y auténtica sacudida de cultura para que pueda producirse un cambio real. Los oficiales deben informar a sus colegas y no temer represalias o disciplina por hablar. Los participantes estuvieron de acuerdo en que hasta que los agentes no rindan cuentas por sus acciones, las personas de color seguirán siendo maltratadas.

Otros grupos declararon que las quejas a menudo quedan sin respuesta o el seguimiento es insuficiente. Algunos participantes mencionaron que la percepción pública es que los oficiales no tienen que rendir cuentas cuando están bajo investigación. Además, cuando una agencia externa lleva a cabo una investigación de un oficial de Santa Rosa, el público piensa que hay una relación entre el oficial y la agencia investigadora, ya que todas las agencias están dentro del Condado. La comunidad pide que el Departamento de Policía y otros departamentos de la Ciudad hagan un mejor trabajo de seguimiento de las quejas y las investigaciones.

Los procesos de contratación fue otro tema que fue planteado por múltiples grupos de la comunidad a lo largo de las sesiones de escucha. Un grupo sugirió que se certificaran los oficiales antes de comenzar su servicio en el departamento de policía y que luego se volvieran a certificar cada dos años. Además, varios grupos también mencionaron asegurarse de que se hagan preguntas específicas durante el proceso de contratación, incluyendo preguntas específicas sobre las opiniones de las razas, la igualdad y los prejuicios con respecto a ciertos grupos de personas como los negros, los latinos, las mujeres y los LGBTQ. En las declaraciones escritas de la NAACP y de organización 100 Black Men del Condado de Sonoma, se sugirió tener un comité comunitario que evalúe a los oficiales que vayan a ser recertificados y que los miembros de la comunidad participen en las evaluaciones de la conducta de los oficiales y en las entrevistas para

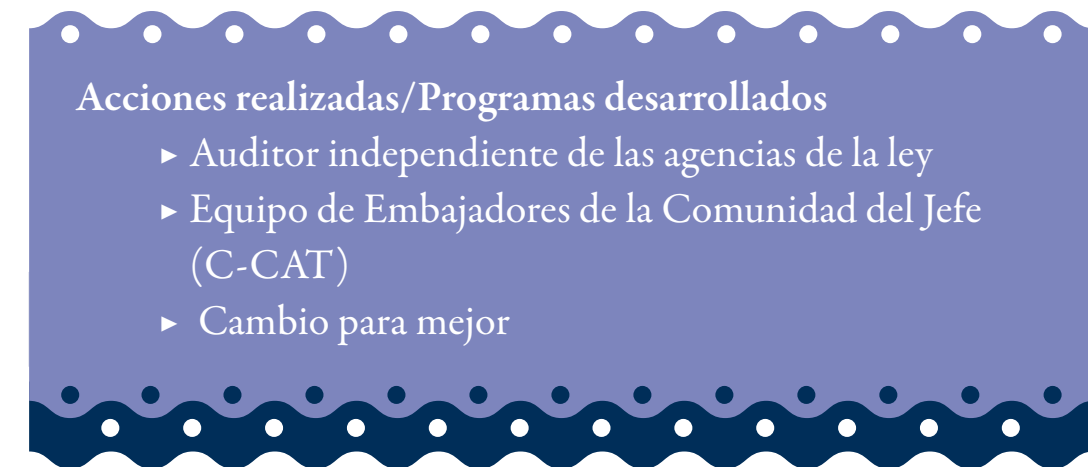
oportunidades de promoción. Varios miembros jóvenes también mencionaron que les gustaría ver más oficiales contratados de su comunidad.

Otra sugerencia proporcionada por varios grupos es tener información de rastreo relacionada con los oficiales que renuncian antes de que se tomen medidas disciplinarias o que se les despidan, así como con los que se ha descubierto que tienen múltiples quejas confirmadas y/o infracciones y cuyo expediente de personal está cerrado o no está disponible. Esto ayudaría cuando un funcionario abandona una agencia, ya sea voluntariamente o por despido, y solicita un puesto en otra agencia local.

Casi todos los participantes estuvieron de acuerdo en que los funcionarios del SRPD deberían recibir capacitación adicional para atender las necesidades de la comunidad y trabajar de forma más eficaz y apropiada con ella. Estas sugerencias de capacitación incluyen capacitación en competencia cultural, conciencia y sensibilidad; capacitación en prejuicios implícitos; capacitación en la dinámica del poder y privilegios; capacitación en conciencia sobre el racismo sistémico y la cultura de supremacía blanca; y capacitación en resiliencia emocional. Un miembro de la organización 100 Black Men del Condado de Sonoma declaró que las capacitaciones deben ir más allá de las capacitaciones de prejuicios implícitos y que la intolerancia aferrada es igual de problemática que el racismo dentro de la mentalidad de la aplicación de la ley y el trato de los miembros de la comunidad, particularmente en las comunidades de color.

También es importante señalar que el tema del respeto surgió varias veces a lo largo de las sesiones de escucha. Un joven contó la historia de que un oficial se le acercó y le apuntó con su arma (el residente). Declaró que tenía miedo de los policías y cuando se le preguntó qué le provocaba el miedo, aparte del arma, declaró que no se sentía tratado con respeto. Continuó diciendo que los oficiales “tienen que tratar a la gente con respeto”. En otra sesión de escucha, un residente que se identificó como eritreo, declaró que sus experiencias con los oficiales de la ley tendían a ser negativas y las experiencias que ha tenido parecen centrarse en la cuestión del respeto. En una experiencia en particular, de un oficial que respondía a un accidente de auto en el que estaba implicado un miembro de su familia, el participante declaró que lo que era más frustrante que no poder ver a su familiar debido a la pandemia era el comportamiento grosero del oficial con una familia que tenía miedo y estaba preocupada por uno de sus

miembros. Otro participante afirmó que cuando las interacciones con los oficiales no son positivas y respetuosas, disminuye la confianza y la integridad que otros oficiales han intentado desarrollar con la comunidad.



4. Abordar el racismo institucional, el racismo sistémico y la cultura de la supremacía blanca en Santa Rosa y, levantar y celebrar las comunidades POC de Santa Rosa:

Casi todos los participantes mencionaron que a menudo no se sienten seguros en sus comunidades debido al racismo sistémico y a las actitudes del público en general sobre la gente de color en Santa Rosa y el condado de Sonoma. Hubo un acuerdo general entre los participantes de que ser una persona de color en Santa Rosa y el Condado de Sonoma trae un nivel de sospecha de parte de los agentes de la ley y del público en general. “Mi presencia (en la comunidad) se ve como si fuera culpable de algo cuando estoy caminando.”

Los jóvenes de la zona mencionaron sentimientos similares sobre el trato que reciben tanto de los agentes de la ley como de la comunidad. Los jóvenes mencionaron que tendrían una mayor sensación de seguridad en su comunidad si los estigmas sobre su “parte de la ciudad” ya no existieran. “Los tiempos han cambiado y nuestra comunidad se ha desarrollado; otros residentes deben saber que ha habido cambios y que hay gente buena en nuestros vecindarios.” Los jóvenes quieren que su comunidad y la policía sepan que el hecho de que pasen el tiempo en grandes grupos no significa que no sean buenos o sean una amenaza.

Los participantes también hablaron sobre la cultura de la supremacía blanca y el racismo sistémico en Santa Rosa y el Condado de Sonoma. Un miembro declaró que la comunidad necesita entender estos conceptos y cómo afecta a nuestras comunidades de color en su vida diaria. Este miembro también declaró que como personas blancas, incluida ella misma, “necesitamos dejar de ocupar el espacio” y permitir que la gente POC entre en ese espacio y dirija el diálogo. Los oficiales del SRPD, el Consejo Municipal y el personal de la Ciudad necesitan dar un paso atrás y escuchar.

Un miembro de la comunidad se emocionó al hablar del disparo a Jacob Blake en Wisconsin, al que siguió el disparo a tres manifestantes por un vigilante blanco joven unos días después. “La aculturación permitió que esto sucediera. La cultura de la supremacía blanca y la expectativa de que la gente de color se asimile a esta cultura es parte de la razón por la que estamos viendo el continuo asalto a la gente de color, particularmente a los negros americanos. Debemos abordar esta cultura de la supremacía blanca para ver un cambio en la forma en que se trata a la gente de color y antes de que el verdadero cambio pueda tener lugar.”

Tanto los adultos como los jóvenes a través de estas sesiones de escucha sacaron a relucir el tema del respeto hacia los individuos negros en la comunidad de Santa Rosa. Se hicieron múltiples comentarios en el evento comunitario de Micrófono Abierto del 2 de julio de 2020 sobre el racismo sistémico y la “deshumanización de los negros en nuestra comunidad”. Un miembro de la comunidad declaró que todos los miembros de la comunidad no deberían tener que reflexionar sobre cómo tratan a la comunidad negra: “Todos pueden tomar una decisión ahora para respetar a los negros.” Una joven local expresó apasionadamente su preocupación por las personas de color en Santa Rosa, en particular las de la comunidad negra. “No entiendo por qué tengo que explicarle a la gente por qué deben preocuparse por los demás. La gente negra debería ser tratada con respeto como todos los demás.”

Según los participantes, las experiencias de racismo no se detuvieron se extienden a otros sectores de la comunidad también. Muchos de los participantes describieron su experiencia en los sistemas escolares locales y en sus experiencias educativas. “Crecer como un hombre negro en Santa Rosa es traumático como (palabrota). No quiero criar niños aquí.” Este residente describió cómo fue etiquetado como miembro de

una pandilla porque le gustaba “dibujar en su carpeta y usar pantalones holgados.” Otros participantes describieron experiencias en escuelas locales que incluían acoso racial y falta de respeto por parte de los profesores. Una madre describió la experiencia de su hija con la intimidación racial en una escuela de Santa Rosa, que dejó a su hija traumatizada y con un grave estrés físico como resultado. Muchos participantes también se refirieron a los planes de estudio que se imparten en las escuelas locales y a su deseo de que los estudios multiculturales y étnicos se impartan en todas las escuelas a estudiantes de todas las edades.

Otro punto que se mencionó fue el tema de que la Ciudad y el Condado enfocan todo su tiempo, esfuerzo y financiamiento en la comunidad latina y no invierten tiempo o financiamiento en atender las necesidades de otras comunidades de color en Santa Rosa y otras partes del condado. Esta distribución no equitativa de los recursos tiene un impacto real en las comunidades subrepresentadas y vulnerables, y se anima a la Ciudad a estudiar cómo distribuir mejor los recursos a todos los miembros de la comunidad que los necesitan.

Una sugerencia que se hizo es que la Ciudad de Santa Rosa haga una declaración sobre la diversidad, la inclusión y la equidad racial. Además, algunos grupos también declararon que debe haber un reconocimiento público de los problemas que la gente de color sufre con los oficiales de la ley.

Una sugerencia que se hizo fue que la Ciudad de Santa Rosa hiciera una declaración sobre diversidad, inclusión y equidad racial. Además, algunos grupos también afirmaron que es necesario un reconocimiento público de los problemas que la gente de color sufre con los agentes de la ley.

Además de las capacitaciones para los oficiales del SRPD sobre los temas mencionados anteriormente, casi todos los participantes acordaron que el Consejo de la Ciudad, los miembros de los consejos y las comisiones, y el personal de la Ciudad también deben recibir capacitaciones adicionales para poder atender las necesidades de la comunidad y trabajar de forma más efectiva y apropiada con ella. Estas sugerencias de capacitación incluyen capacitaciones de competencia cultural, conciencia y sensibilidad; dinámicas de poder y capacitaciones de poder y privilegios; y capacitaciones de conciencia del racismo sistémico y de la cultura de supremacía blanca.

Acciones realizadas/Programas desarrollados

- ▶ Declaración de Acciones para el Cambio del Consejo de la Ciudad de Santa Rosa y del Gerente de la Ciudad
- ▶ Resolución: Santa Rosa es una Ciudad indivisible
- ▶ Resolución: Santa Rosa se opone a la separación de niños y familias en la frontera entre Estados Unidos y México
- ▶ Proyecto de Raíces Multiculturales: Historias de la gente negra, indígena y de color de Santa Rosa
- ▶ Seminario “Inclinación de la balanza”: *Deconstruyendo la raza y el racismo con la Dra. Sharon Washington*

5. Falta de vivienda

El tema de la falta de vivienda surgió varias veces durante las sesiones de escucha, particularmente en los vecindarios del sur de Santa Rosa, Roseland y South Park. Los residentes mencionaron que hay una gran población de personas sin hogar en sus vecindarios, y ambos vecindarios tienen problemas con el vagabundeo y la basura. Ambos declararon que es necesaria una respuesta, ya sea de la policía o de otro organismo que esté capacitado para trabajar con la población sin hogar; muchos residentes de ambos vecindarios expresaron sentirse inseguros cerca de los que merodean y a los que tienen problemas de salud mental con los que no se están lidiando.

Acciones realizadas/Programas desarrollados

- ▶ Modelo de respuesta a las enfermedades mentales y a los sin techo (p. ej., CAHOOTS)
- ▶ Equipo de respuesta a la basura
- ▶ Programa de asistencia a los campamentos de personas sin hogar (HEAP)



RESULTADOS: RECOMENDACIONES BASADAS EN LOS COMENTARIOS DE LA COMUNIDAD

Está claro, a partir de la información recibida, que la Ciudad de Santa Rosa debe abordar su papel en el racismo sistémico que afecta a nuestras comunidades de color y abordar sus propias políticas y prácticas que permiten el racismo institucional histórico. Esto incluye cambios que impactarán en la cultura de la organización, adoptando prácticas, políticas y procedimientos nuevos o actualizados que cambiarán la forma en que la Ciudad opera para atender a nuestros residentes.

ACERCARSE CON UN ENFOQUE ANTIRRACISTA: CREAR UNA CULTURA ORGANIZATIVA QUE VALORE LA PARTICIPACIÓN PÚBLICA DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD Y AUMENTAR EL ACCESO A LAS OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN PÚBLICA

El desarrollo del Plan de Empoderamiento Comunitario fue un primer paso hacia la participación a través de una lente antirracista. Aunque la Ciudad se propuso específicamente acercarse a los miembros de nuestras comunidades POC en torno a cuestiones de seguridad comunitaria y preocupaciones con el Departamento de Policía, el diálogo no se centró únicamente en el Departamento de Policía. De interés, y en necesidad de más análisis, son las soluciones más amplias de red de seguridad, tales como la oportunidad económica, el acceso a los programas diseñados en la consideración de la comunidad POC y los jóvenes de las minorías en particular, las desigualdades históricas de uso del suelo que siguen dando forma a los vecindarios, las consideraciones de equidad relacionadas con el presupuesto de la Ciudad, las prácticas de reclutamiento, entre otras. Con este fin, la Ciudad continuará haciendo esfuerzos decididos para acercarse y animar a participar a nuestras comunidades POC, así como a otros miembros de la comunidad que han sido históricamente “dejados fuera de la conversación.”

El personal de Participación Comunitaria está asistiendo a cursos de capacitación y reuniendo información sobre nuevos enfoques para involucrar a la comunidad utilizando enfoques equitativos y antirracistas. Se alienta a todo el personal de la Ciudad a utilizar estos recursos y enfoques cuando desarrollen sus estrategias de participación comunitaria. Estos enfoques, junto con las formas tradicionales de acercamiento a la comunidad, formarán parte de la manera en que la Ciudad trabaje con la comunidad. Algunos de estos enfoques incluyen la creación de consejos consultivos de proyectos que crean un espacio para los miembros de las comunidades subrepresentadas; el desarrollo de “reuniones en una caja” para dar información a los miembros de la comunidad sin que tengan que asistir a reuniones; y alternativas a las reuniones de la comunidad, como el uso de una plataforma de participación digital.

Además de las herramientas y los recursos para el personal de la Ciudad, la Oficina de Participación Comunitaria también está trabajando con el Consejo Consultivo Comunitario para desarrollar una Guía del Ciudadano y una academia de ciudadanos, ambas destinadas a educar a los miembros de la comunidad sobre el funcionamiento de su gobierno local, cómo se toman las decisiones y cómo participar.

La Ciudad también está tomando medidas para garantizar que los miembros de nuestras comunidades que no hablan inglés puedan participar en su gobierno local. Esto incluye la traducción de los órdenes del día del Consejo de la Ciudad y de los materiales de la Ciudad, así como los servicios de interpretación disponibles en las reuniones del Consejo de la Ciudad y en muchas reuniones comunitarias organizadas por la Ciudad.

COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD, LA TRANSPARENCIA Y EL ACCESO

La comunidad recomienda que la Ciudad de Santa Rosa haga una declaración pública sobre la importancia de la diversidad, la inclusión y la equidad racial. Además, la comunidad insta firmemente a una declaración pública clara de apoyo a la organización Black Lives Matter. Además, el Consejo de la Ciudad debe incluir la diversidad, la inclusión, la equidad racial y la transparencia como parte de su declaración de misión. Estas declaraciones contribuirán en gran medida a generar confianza en la comunidad y mostrarán a ésta que la Ciudad está escuchando sus preocupaciones y necesidades y que se ha comprometido a tomar medidas.

La Ciudad dio los primeros pasos hacia esta recomendación durante el verano de 2020. El 28 de junio, el entonces alcalde Tom Schwedhelm y el Gerente de la Ciudad Sean McGlynn publicaron una carta a la comunidad titulada *Actions for Change: A Commitment from the Santa Rosa City Council and City Manager*. Esta carta describió las medidas de acción iniciales que la Ciudad se comprometía a tomar, incluyendo la firma del compromiso “My Brother’s Keeper” (guardián de mi hermano) por los alcaldes, la actualización inmediata de las políticas de uso de la fuerza, el establecimiento de un subcomité de seguridad pública y la implementación del Plan de Empoderamiento Comunitario. En esta carta, el alcalde y el Gerente de la Ciudad reconocieron el dolor, la pena y la ira colectivos de la comunidad y también se comprometieron a realizar cambios que permitan a Santa Rosa ser una Ciudad de inclusión, diversidad y equidad.

El alcalde actual, Chris Rogers, publicó recientemente una carta dirigida a la comunidad en apoyo y solidaridad con las comunidades asiático-americanas y de las islas del Pacífico (AAPI) de Santa Rosa, que incluía el compromiso de educar al Consejo Municipal, al personal y a los consejos y comisiones sobre la humanidad común y compartida, y de promover medios pacíficos para comunicarse como interactuar unos con otros. Este compromiso incluía el apoyo a un diálogo abierto y respetuoso que permitiera conocer la historia y la cultura diversas de las comunidades AAPI, incluida la opresión histórica de las personas AAPI en los Estados Unidos y la condenación de estos actos de violencia racial. Tras la difusión de la carta, el 6 de abril de 2021 el Consejo de la Ciudad aprobó una resolución de apoyo y solidaridad con las comunidades asiático-americanas e isleñas del Pacífico y de denuncia del racismo y la violencia antiasiáticos.

Además de estas cartas y resoluciones, la Ciudad ha tomado otras medidas para aumentar la inclusión, la diversidad, la equidad, la transparencia y el acceso en los últimos diez meses. Esto incluye la adopción de una Ordenanza de Gobierno Abierto que aumenta la transparencia y el acceso a los procesos de gobierno de la Ciudad y la toma de decisiones a través de la publicación temprana de los órdenes del día; la traducción y la interpretación de los órdenes del día y reuniones del Consejo de la Ciudad; un acceso más fácil a los registros públicos; y materiales educativos que describen los procesos de toma de decisiones del gobierno local, los procedimientos y cómo los residentes pueden participar.

La Ciudad también ha firmado un acuerdo con Seed Collaborative, una empresa de equidad que ayudará al Departamento de Policía de Santa Rosa, al Departamento de Bomberos de Santa Rosa y a otras áreas de servicio dentro de la Ciudad de Santa Rosa a crear planes para aumentar la inclusión, la diversidad y la equidad en la contratación, la retención del personal, la capacitación del personal y el acercamiento a la comunidad. Además de esta asociación con Seed Collaborative, la Ciudad ha contratado recientemente a un planificador de equidad y salud pública que se encarga de garantizar que todos los planes de la Ciudad sean inclusivos, que aborden las disparidades de salud de la comunidad y que incorporen las mejores prácticas de salud pública. Además, la Ciudad contrató a un oficial de diversidad, inclusión y EEO (oficial de equidad) cuyo empleo comenzó el 30 de marzo de 2021.

A través de la dirección y la participación en las sesiones de escucha, la Oficina de Participación Comunitaria también ha creado el Proyecto de Raíces Multiculturales: Historias de la gente negra, indígena y de color de Santa Rosa (BIPOC). El objetivo del proyecto es crear visibilidad de la comunidad POC de Santa Rosa, destacando las contribuciones de los líderes locales pasados y actuales que han ayudado a dar forma a la ciudad de Santa Rosa y el condado de Sonoma de hoy. El proyecto también destaca información histórica sobre eventos y lugares que son significativos para las historias de las personas de color de Santa Rosa.

DECLARAR EL RACISMO COMO UNA CRISIS DE SALUD PÚBLICA EN SANTA ROSA

La Comunidad recomienda que el Consejo de la Ciudad declare el racismo como una crisis de salud pública para la Ciudad de Santa Rosa. Según la Asociación Americana de Salud Pública, 145 ciudades y condados en 27 estados declararon el racismo como una crisis de salud pública en 2020, incluyendo la Ciudad de Long Beach, y los Condados de Ventura, Sacramento y San Diego en California. Además de esas ciudades y condados, cinco estados, junto con la Asociación Americana de Salud Pública, la Asociación Médica Americana, la Fundación de California y numerosas universidades de California, también declararon el racismo como una crisis de salud pública desde el verano pasado.

El Condado de Sonoma se unió a otras comunidades de toda California repitiendo y apoyando la acción colectiva emprendida el 16 de marzo de 2021 por la Asociación de Directores de Salud Conductual del Condado de California, la Asociación de Directores de Bienestar del Condado de California, la Asociación de Ejecutivos de Salud del Condado de California y la Asociación de Hospitales Públicos y Sistemas de Salud de California al declarar el racismo como una crisis de salud pública en California. El grupo de organizaciones emitió una declaración unificada reconociendo los “daños históricos y continuos del racismo sistémico” y se comprometió a abordar estos daños a través de “la acción centrada en el cliente y la comunidad y la responsabilidad.”¹⁰

El 7 de diciembre de 2020, la Legislatura del Estado de California presentó el proyecto de ley [Senate Bill 17 \(SB 17\)](#), *Office of Racial Equity*. El proyecto de ley propuesto (modificado el 25 de febrero de 2021) permite a California reconocer los impactos de larga data del racismo sistémico y declarar el racismo como una crisis de salud pública. El proyecto de ley también establece que California abordará las leyes y los reglamentos con un enfoque antirracista, de salud y equidad en todas las políticas, que busque si las políticas desempeñan un papel en la creación, el mantenimiento o el desmantelamiento de los sistemas racistas, y que asegure los recursos adecuados para abordar la crisis. Además, el SB 17 requerirá que las agencias y departamentos estatales “identifiquen y revisen las políticas, regulaciones y prácticas existentes en el gobierno estatal que contribuyen, mantienen o exacerban las disparidades raciales en áreas que incluyen a título de ejemplo, la educación, la vivienda, el uso del suelo, el empleo, el medio ambiente, la seguridad económica, la salud pública, la atención a la salud, la brecha entre estratos socioeconómicos, la policía, la justicia penal, el transporte y la seguridad pública”. Finalmente, el SB 17 crearía la Oficina de Equidad Racial para desarrollar un Marco de Equidad Racial que proporcione “directrices para políticas y prácticas inclusivas que reduzcan las desigualdades raciales, promuevan la equidad racial, aborden el racismo individual, institucional y estructural, y establezcan objetivos y estrategias para promover la equidad racial y abordar el racismo estructural y las desigualdades raciales”. Si bien la Legislatura del Estado aún no ha votado sobre el SB 17, el Consejo de la Ciudad podría adoptar una posición de apoyo al proyecto de ley y pedir acciones similares a nivel local.

CAPACITACIONES Y SESIONES EDUCATIVAS OBLIGATORIAS PARA TODO EL PERSONAL DE LA CIUDAD, FUNCIONARIOS NOMBRADOS Y ELEGIDOS, Y LOS INTEGRANTES DE LOS CONSEJOS Y COMISIONES DE LA CIUDAD

Basándose en los comentarios de la comunidad, es imperativo que la Ciudad tome las siguientes medidas iniciales:

1. El reconocimiento público de cómo el racismo institucional afecta a las comunidades de color, incluidas las de Santa Rosa
2. Desarrollo de la auto capacitación - los miembros del personal examinan su propia humanidad y la de aquellos a los que sirven, y su papel como servidores públicos en la comunidad.
3. Sesiones de estudios étnicos con énfasis en la historia de la policía en los Estados Unidos – el personal recibe educación sobre estudios étnicos a través de sesiones con un facilitador cualificado. Integrar en las sesiones de estudios étnicos la educación sobre la historia de la actividad policial en Estados Unidos y los impactos de este sistema en las comunidades de color.

Estas sesiones educativas son un paso importante que la Ciudad debe dar para sanar su relación con la comunidad, especialmente con las personas de color. Esto no sólo ayudará a construir la confianza con las comunidades de color de Santa Rosa, pero estas sesiones educativas también ampliarán la comprensión de los oficiales de lo que las comunidades POC enfrentan en su vida cotidiana y proporcionará información importante sobre cómo el sistema de justicia penal en los EE.UU. ha afectado profundamente a las comunidades de color y cómo sigue desempeñando un papel en las relaciones de la agencia de la ley con la comunidad en la actualidad.

Además, la capacitación anual obligatoria para los agentes debería incluir también capacitación sobre competencia cultural, concienciación y sensibilidad; capacitación sobre dinámica del poder (es decir poder y privilegio); capacitación sobre el racismo sistémico y la cultura de la supremacía blanca; y capacitación sobre resiliencia emocional y recursos de salud mental. Además, algunos miembros de la comunidad sugirieron que se realicen exámenes de salud mental a los agentes.

La Ciudad ofrece actualmente capacitación para todo el personal de la Ciudad que aborda cuestiones de diversidad, inclusión y acoso por razón de sexo y género. Estas capacitaciones, que forman parte de la serie de capacitación *Skills for Success* (Habilidades para el Éxito), obligatoria para todos los nuevos empleados, incluyen *Building an Inclusive Workplace* (Desarrollo de un Lugar de Trabajo Inclusivo) y *Emotional Intelligence* (Inteligencia Emocional). Además, todo el personal de la Ciudad está obligado a tomar cursos de capacitación sobre el acoso en el lugar de trabajo.

Además de las capacitaciones requeridas para los nuevos empleados disponibles a través de Recursos Humanos, el Departamento de Policía de Santa Rosa también requiere las siguientes capacitaciones anuales para sus oficiales: capacitación sobre intervención en crisis y capacitación sobre prejuicios implícitos. El Departamento de Policía está trabajando actualmente con una organización local basada en la comunidad, Community Matters, para crear un plan de estudios específico para la policía comunitaria, la conciencia cultural y el prejuicio implícito.

Se harán recomendaciones adicionales de capacitación a través de Seed Collaborative, así como del nuevo Oficial de Equidad de la Ciudad, una vez que se hayan realizado esas evaluaciones y se hayan completado los planes.

SUPERVISIÓN CIVIL DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE SR

La comunidad recomienda que la Ciudad desarrolle un modelo de supervisión civil de las agencias de la ley. Los aportes de las sesiones de escucha, así como otros mecanismos de aportes, incluyeron sugerencias para tener una supervisión similar a la Oficina Independiente de Alcance y Evaluación de las Agencias de la Ley del Condado de Sonoma (IOLERO), que incluye un auditor y un comité consultivo de la comunidad.

El Departamento de Policía ha emitido recientemente una Solicitud de Propuestas (RFP) para un Auditor Policial Independiente, un puesto que será supervisado por el Gerente de la Ciudad. El alcance del trabajo de la RFP incluye información recibida de los participantes en las sesiones de escucha, como se indica en el objetivo 2.3 del Plan de Empoderamiento Comunitario. El Departamento de Policía continuará explorando componentes adicionales para la supervisión de la aplicación de la ley, incluyendo el modelo IOLERO creado por el Condado de Sonoma.

CÍRCULOS DE JUSTICIA COMUNITARIA RESTAURATIVA CON LA COMUNIDAD

La comunidad recomendó ampliamente que el Departamento de Policía trabaje con la Asociación de Prevención de la Violencia de Santa Rosa, junto con las organizaciones locales de justicia restaurativa, para llevar a cabo una serie de círculos de justicia restaurativa en curso con los miembros de las comunidades POC y de protesta. Si bien es sólo un paso en un enfoque más amplio y multidimensional, este paso es crucial para sanar junto con la comunidad. La justicia comunitaria es una forma de justicia reparadora; reúne a los grupos de la comunidad para resolver los conflictos y las ofensas hechas por un grupo a otro.¹¹

SEGUIR EXPLORANDO LAS MEJORES PRÁCTICAS DE RESPUESTA A LAS PROTESTAS Y MANIFESTACIONES

La comunidad recomienda que la Ciudad continúe explorando respuestas alternativas a las protestas y manifestaciones, de modo que todos los participantes se sientan seguros cuando hablen sobre cuestiones que les afectan. Como se indica en su seminario web sobre la respuesta informada sobre el trauma a las protestas, la Liga de Ciudades de California describió varias medidas que los departamentos de policía pueden tomar para asegurar que no se sufre un trauma en o durante las protestas/manifestaciones. Estos pasos incluyen:

1. Conocer a la comunidad a la que se sirve y los temas que son importantes para ella.
2. Reconocer la humanidad del motivo de las protestas: ¿por qué la gente protesta o se manifiesta?
3. Reconocer también que mientras no haya justicia o se retrase, la gente seguirá saliendo a protestar porque está frustrada, enfadada, harta, cansada, etc. Estos problemas suelen ser generacionales y se repiten una y otra vez, y tenemos que reconocer el trauma que hay detrás de la respuesta.
4. Con este conocimiento, abstenerse de etiquetar a los como individuos peligrosos
5. Acercarse a la comunidad y averiguar qué necesitan para sentirse seguros

A través de las sesiones de escucha, la Ciudad ha dado los primeros pasos en la recopilación de información sobre lo que la comunidad necesita para sentirse segura en Santa Rosa, así como en el conocimiento de los diferentes grupos de la comunidad

y las cuestiones que son importantes para ellos. Aunque la Ciudad está trabajando en la mejora de la respuesta a las protestas y manifestaciones mediante sus propias investigaciones a través de consultores externos y conversaciones con la comunidad, los participantes en las sesiones de escucha mencionaron que la Ciudad no es la única responsable de que los residentes se sientan seguros, protesten o no.

Los participantes mencionaron que no se sentían seguros frente a otros miembros de la comunidad, especialmente los miembros de la comunidad blanca. La comunidad también insta al personal de la Ciudad y a los funcionarios electos, así como a los miembros de la comunidad blanca, a que conozcan a los miembros de la comunidad POC y se abstengan de juzgarlos en función del barrio o parte de la Ciudad en la que viven.

OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA CIUDAD

Además de las recomendaciones hechas por la comunidad y las medidas iniciales adoptadas por la Ciudad, también se han realizado a cabo otras acciones. Entre ellas están los proyectos dirigidos por la comunidad que se encuentran en las primeras fases de desarrollo y los programas que ya no se llevan a cabo, así como la creación del Subcomité de Seguridad Pública del Consejo de la Ciudad; el desarrollo de un modelo de respuesta a las enfermedades mentales y a la falta de vivienda; y el Equipo de Embajadores de la Comunidad del Jefe.

Subcomité de Seguridad Pública del Consejo de la Ciudad

Para cumplir el Objetivo 2.1 del Plan de Empoderamiento Comunitario, la Ciudad creó el Subcomité de Seguridad Pública del Consejo de la Ciudad. Este subcomité ha abordado inicialmente cuestiones y preocupaciones relacionadas con la aplicación de la ley, incluida la dotación de personal del Departamento de Policía, las alternativas de respuesta a las personas sin hogar y la salud mental, y los agentes de recursos escolares. El subcomité también abordará otras cuestiones y preocupaciones de seguridad pública de la Ciudad, pero este es un foro donde los miembros de la comunidad pueden asistir y participar en estas reuniones, proporcionando información a medida que la Ciudad continúa abordando las cuestiones de la reforma policial.

Desarrollo de un modelo de respuesta a las enfermedades mentales y la falta de vivienda

El Departamento de Policía de Santa Rosa, con la consulta de la White Bird Clinic, la cual implementa el programa CAHOOTS en Eugene, Oregon, y en colaboración con otros departamentos de la Ciudad, está trabajando en el desarrollo de un programa similar a CAHOOTS que pueda ser implementado en Santa Rosa. En la más reciente reunión del Subcomité de Seguridad Pública, el personal del Departamento de Policía presentó información sobre el desarrollo del programa. El desarrollo del programa incluye esfuerzos de participación comunitaria, participación de los principales interesados de la comunidad, identificación de las necesidades de equipo, descripciones de trabajo y responsabilidades del personal del programa, un presupuesto y una solicitud de propuestas para que las organizaciones locales sin fines de lucro implementen el programa. La versión preliminar del programa se presentará al Subcomité de Seguridad Pública en los próximos meses.

Equipo de embajadores de la comunidad del Jefe (C-CAT)

El Equipo de Embajadores de la Comunidad del Jefe (C-CAT) está diseñado para ser un puente entre la comunidad y el Departamento de Policía de Santa Rosa. Facilitará y mejorará la comunicación y la relación entre el Departamento de Policía y la comunidad. El Equipo ayudará a informar al Jefe de Policía de las preocupaciones y opiniones de la comunidad en general con respecto a la seguridad pública, orientando así el enfoque de los servicios de aplicación de la ley.

El Lowrider de Marylou

La Oficina de Participación Comunitaria y el Departamento de Policía se están asociando con el Consejo Lowrider del Condado de Sonoma para construir The Marylou, una patrulla lowrider que se utilizará para involucrar a los miembros de la comunidad de todas las edades y servir como una herramienta de reclutamiento de seguridad pública. Tomando una patrulla retirada del Departamento de Policía de Santa Rosa, los miembros de varios clubes de autos de todo el condado instalarán nuevas llantas, rines, sistema hidráulico y un equipo de música, y rehabilitarán el exterior y el interior del auto con nueva pintura, diseños artísticos y tapicería. El Marylou aparecerá en eventos como el Desfile de las Rosas, el Festival del Cinco de Mayo de Roseland, la Celebración Comunitaria de Juneteenth y otros. Se han realizado proyectos similares en otras ciudades de California, como Stockton, Oakland y San Diego.



CONCLUSIÓN

La Oficina de Participación Comunitaria de la Ciudad de Santa Rosa hizo grandes esfuerzos para acercarse a los miembros de la comunidad POC aquí en Santa Rosa. El personal entabló conversaciones con 265 personas de color sobre la seguridad de la comunidad, las relaciones y las interacciones con el departamento de policía y las soluciones para avanzar. Si bien las conversaciones se centraron inicialmente en las experiencias de los participantes con el Departamento de Policía, estas conversaciones se ampliaron para abordar las experiencias con la organización de la Ciudad de Santa Rosa y la comunidad en general. Específicamente, las aportaciones de los participantes apuntaron a los problemas y experiencias de toda la comunidad con el racismo sistémico, incluyendo la discriminación, las microagresiones y los actos de violencia.

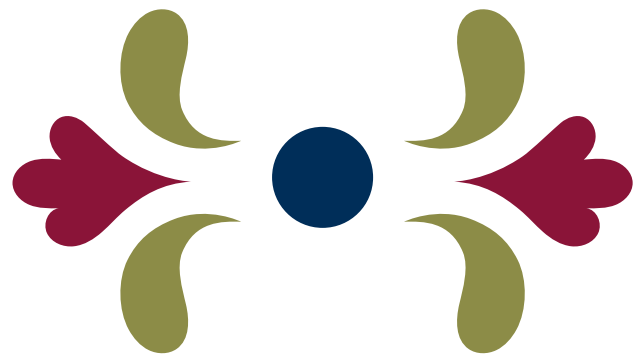
Los participantes creen que abordar los problemas de racismo sistémico y desarrollar soluciones debe ser una acción colectiva no sólo de la Ciudad de Santa Rosa, sino de todas las organizaciones y miembros de la comunidad. Sin embargo, en base a los comentarios de la sesión de escucha, hay medidas que la Ciudad puede tomar para hacer de Santa Rosa un lugar mejor para todos los residentes, incluyendo:

- ▶ Reconocer su propia historia de racismo sistémico que afecta a nuestras comunidades de color;
- ▶ Abordar sus propias políticas y prácticas que permiten el racismo institucional histórico;
- ▶ Declarar el racismo como una crisis de salud pública en Santa Rosa
- ▶ Comprometerse con la inclusión, la diversidad, la equidad, la transparencia y el acceso al gobierno de la Ciudad
- ▶ Garantizar la capacitación obligatoria y las sesiones educativas sobre inclusión, diversidad y equidad para todo el personal de la Ciudad, los funcionarios nombrados y elegidos, y los integrantes de todas las comisiones, comités y juntas de la Ciudad;

- ▶ Crear oportunidades de curación para la comunidad y el Departamento de Policía de Santa Rosa a través de círculos de justicia restaurativa en la comunidad;
- ▶ Aumentar la supervisión civil del Departamento de Policía de Santa Rosa;
- ▶ Invertir en programas y servicios comunitarios, especialmente para las comunidades POC;
- ▶ Crear una cultura organizativa que valore el compromiso público con todos los miembros de la comunidad; y
- ▶ Aumentar el acceso a las oportunidades de participación pública para todos los residentes.

Desde abordar el racismo institucional y sistémico, hasta proporcionar más fondos para nuestras comunidades POC, pasando por trabajar con las personas de color para encontrar y aplicar soluciones que las apoyen y mejoren su vida cotidiana, la Ciudad tiene mucho trabajo que hacer. Esto no ocurrirá de la noche a la mañana; el proceso será lento y llevará tiempo, pero es importante que la Ciudad siga colaborando con las comunidades POC y con la comunidad en general para garantizar que se realicen los cambios y que la Ciudad rinda cuentas de lo que dice que va a hacer.

La Ciudad debe hacer un esfuerzo real y auténtico para ofrecer oportunidades de sanar y crear confianza con la comunidad. También debe haber oportunidades más sólidas para el compromiso con la comunidad, en el que la comunidad es un socio de la Ciudad en las decisiones que afectan a sus vidas, proporcionando sentido de propiedad en la creación de una Santa Rosa vibrante, resistente y habitable para todos.



NOTAS FINALES

- ▶ [APPENDIX A: Community Empowerment Plan](#)
 - ▶ [APPENDIX B: Principles of Community Engagement](#)
 - ▶ [APPENDIX C: 2014 Mayor's Open Government Task Force Recommendations](#)
 - ▶ [APPENDIX D: Spectrum of Community Engagement](#)
 - ▶ [APPENDIX E: Listening Session Groups](#)
1. New York Times. (2020) *For hundreds of years, enslaved people were bought and sold in America. Today, most of the sites of this trade are forgotten.* The 1691 Project. (<https://www.nytimes.com/interactive/2020/02/12/magazine/1619-project-slave-auction-sites.html>)
 2. Cohen, R., Penman, M., Boyle, T. & Vedantam, S. (2017). *An American Secret: The Untold Story of Native American Enslavement.* National Public Radio: (<https://www.npr.org/2017/11/20/565410514/an-american-secret-the-untold-story-of-native-american-enslavement>)
 3. National Registry of Juneteenth Organizations and Supporters. (2020). *History of Juneteenth.* (<https://www.juneteenth.com/history.htm>)



4. Ferris State University, Jim Crow Museum of Racist Memorabilia. (1998). *What was Jim Crow?* (<https://www.ferris.edu/jimcrow/what.htm>)
5. Stevenson, B, et. al. (2017). *Lynching in America: Confronting the Legacy of Racial Terror*. The Equal Justice Initiative. (<https://eji.org/wp-content/uploads/2020/09/lynching-in-america-3d-ed-091620.pdf>)
6. Equal Justice Initiative. (2020). *Criminal Justice Reform*. Website: (<https://eji.org/criminal-justice-reform/>)
7. The Sentencing Project. (2020). *Criminal Justice Facts*. Website: (<https://www.sentencingproject.org/criminal-justice-facts/>)
8. The Sentencing Project. (2020). *Criminal Justice Facts*. Website: (<https://www.sentencingproject.org/criminal-justice-facts/>)
9. City of Santa Rosa, Office of Community Engagement. (2020). Listening Session Summaries: (<https://srcity.org/1537/Community-Empowerment>)
10. County Welfare Directors Association of California. (2021). *County Leaders Declare Racism a Public Health Crisis*. Website: (<https://www.cwda.org/press-release/county-leaders-declare-racism-public-health-crisis>)
11. Community Justice Center. (2020). Website: (<https://communityjusticecenter.org/>)

