

Recomendaciones sobre el control policial comunitario de avanzada en el departamento policial de Pasco



COPS
Community Oriented Policing Services
U.S. Department of Justice



POLICE EXECUTIVE
RESEARCH FORUM

Recomendaciones sobre el control policial comunitario de avanzada en el departamento policial de Pasco

La Oficina del Departamento de justicia de servicios comunitarios orientados hacia la comunidad (Oficina COPS) emitió *Recomendaciones sobre el control policial comunitario de avanzada del Departamento policial de Pasco* el 22 de agosto. Este informe traducido incluye el resumen ejecutivo y los resultados y las recomendaciones. Para leer el informe completo en inglés, visite <http://ric-zai-inc.com/ric.php?page=detail&id=COPS-W0809>.

Resumen ejecutivo

Este informe contiene orientación para el Departamento Policial de Pasco (PPD) (Washington) con respecto a iniciativas de vigilancia de la comunidad, capacitación de los oficiales y otros desafíos derivados de los disparos fatales recibidos por Antonio Zambrano-Montes de tres oficiales de Pasco el 10 de febrero de 2015.

La Oficina del Departamento de justicia de servicios comunitarios orientados hacia la comunidad (Oficina COPS) solicitó al Foro ejecutivo de investigación de la policía (PERF) que coordine la capacitación y asistencia técnica poco después de haber recibido una solicitud de asistencia del PPD.

En un período de varios meses, el PERF implementó y documentó una serie de esfuerzos de capacitación y asistencia técnica; e identificó los hallazgos y recomendaciones presentados en este informe. Las lecciones aprendidas con posterioridad a los disparos recibidos por Zambrano-Montes tienen implicaciones en numerosas áreas del cumplimiento de la ley, pero el alcance de este proyecto se limitó a fomentar la vigilancia en la comunidad y generar relaciones con los miembros de la comunidad.

Si bien la orientación en este informe es específica para Pasco, gran parte también puede aplicarse a agencias de policía en toda la nación que enfrentan desafíos similares a los de Pasco. Se han producido turbulencias en la profesión de la policía desde el verano de 2014. Estas turbulencias comenzaron con los eventos en Ferguson, Missouri, en agosto de 2014 y han continuado con otros numerosos usos controvertidos de alto perfil en otras agencias, incluidos los disparos recibidos por Zambrano-Montes.

En conferencias nacionales y en otros eventos el año pasado, los principales ejecutivos de cumplimiento de la ley han desarrollado nuevas estrategias, políticas, enfoques para la capacitación de oficiales e ideas para la generación de relaciones de confianza con sus comunidades. La mayoría de esta actividad está destinada a responder preguntas tales como: "¿Cómo podemos encontrar formas de manejar mejor y desescalar situaciones donde existen alternativas a la fuerza mortal y para garantizar la seguridad de todos, oficiales y miembros de la comunidad? ¿Cómo podemos demostrar que valoramos enormemente la santidad de la vida humana? ¿Y cómo podemos construir y mantener la confianza de la comunidad en este ambiente?"

Conclusiones y recomendaciones

Conclusión 1

Algunas partes de la comunidad creen que el PPD niega los desafíos derivados de los disparos recibidos por Antonio Zambrano-Montes.

Tal como se reflejó en varias reuniones del PERF con participantes de la comunidad, existen fuertes sentimientos de frustración sobre cómo el departamento de policía manejó el evento de los disparos. Si bien los miembros de la comunidad confirmaron que se requiere tiempo para conducir las investigaciones, algunos no comprenden claramente el proceso de investigación.

Algunos miembros de la comunidad también dijeron que creen que el departamento no comprende el impacto de los disparos a un segmento importante de la comunidad de Pasco. Varios miembros de la comunidad desean una mejor comunicación y divulgación de información que indique que el departamento reconoce la gravedad del incidente. Algunos comentaron que parece haber poco sentido de la responsabilidad por parte del PPD para los eventos del 10 de febrero de 2015 o la conducción y transparencia de la investigación interna.

Otros miembros de la comunidad manifestaron su desacuerdo con estos sentimientos. Estas personas estaban satisfechas con la información divulgada a través de la Oficina del Fiscal del Condado de Franklin, y creían que el departamento actuó correctamente, y no tenían inconvenientes con la forma en que se realizaron las investigaciones. Expresaron esperanzas de que Pasco se convirtiera en un modelo nacional para el manejo de incidentes críticos de acuerdo con las acciones tomadas por el departamento inmediatamente después y en los momentos posteriores al incidente.

Una mejor comunicación de los líderes del cumplimiento de la ley con todos los segmentos de sus comunidades después de un incidente crítico es una de las mejores prácticas posteriores a Ferguson que ha surgido en la profesión de la policía. Muchos ejecutivos de policía hablan de la necesidad de divulgar información lo antes posible después de un hecho controvertido de disparos u otro incidente, para demostrar transparencia y generar confianza en la comunidad.¹ Tener información correcta y puntual puede ayudar a los miembros de la comunidad a manejar la situación con conocimiento, y todos agradecerán la posibilidad de analizar el incidente de forma honesta y sincera.

Recomendación 1.1

El PPD debe indicar claramente su compromiso con el control policial comunitario, tal como se define en la Fuerza de Trabajo del Presidente para el Control Policial del Siglo XXI.

El PPD debe comprometerse formalmente con el control policial comunitario en sus declaraciones de misión y valores y actualizar su política escrita oficial de la agencia para reconocer la importancia de los valores centrales de la justicia de procedimientos para el control policial comunitario. Los valores centrales de la justicia de procedimiento incluyen justicia, respeto, transparencia y responsabilidad. Para implementar totalmente el control policial comunitario, todas las operaciones internas y externas del PPD deben reflejar estos valores. El departamento debe usar el *Informe Final de la Fuerza de Trabajo del Presidente sobre el Control Policial del*

1. Vea, por ejemplo, Instituto de investigación intergubernamental, *After-Action Assessment of the Police Response to the August 2014 Demonstrations in Ferguson, Missouri*, Iniciativa de respuesta crítica (Washington, DC: Oficina de servicios de política orientados a la comunidad, 2015), 93-95, <http://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p317-pub.pdf>; "Releasing the Name of an Officer and Other Critical Information", *Defining Moments for Police Chiefs* (Washington, DC: Foro de investigación ejecutiva de la policía, 2015), 9-17, <http://www.policeforum.org/assets/definingmoments.pdf>.

*Siglo XXI*² como guía para desarrollar un lenguaje específico para actualizar estas políticas y declaraciones y proporcionar a los oficiales del departamento la orientación necesaria para implementar el resto de las comunicaciones provistas en este documento. La nueva declaración de política debería recomendar al personal que consulte el plan integral del departamento.

Recomendación 1.2

El PPD debe desarrollar una estrategia y un plan de implementación más integral para el control policial comunitario.

La estrategia integral del PPD para el control policial comunitario debería definir qué significa el control policial comunitario para Pasco y determinar los elementos organizativos y operativos de esa estrategia y cómo se lograrán. El plan de implementación debería considerar las realidades operativas de la policía en Pasco y detallar la capacitación que se proporcionará a los oficiales. Debería definir las actividades y resultados por los que se responsabilizará al personal y cómo se medirá y evaluará su desempeño. El plan debería detallar cómo los principios centrales de la justicia de procedimientos proporcionarán las bases para la estrategia y el plan de implementación del control policial comunitario del PPD, y el PPD debería trabajar con una amplia variedad de participantes de la comunidad, como su comité asesor y otros, para redactar y revisar estos documentos.

Conclusión 2

Existen numerosos socios en la comunidad que están disponibles y dispuestos a colaborar con el departamento de policía en diferentes capacidades, incluida la comunicación y participación.

A través de grupos de enfoque y otras discusiones, varias organizaciones (incluidas varias organizaciones nuevas) se ofrecieron a colaborar con el PPD de cualquier forma. Los miembros de estas organizaciones señalaron que no habían sido contactados en el pasado con solicitudes de asociación o asistencia del departamento, pero responderían de manera positiva si esto ocurriera. Estas organizaciones serían socios excelentes para contactar a algunos de los segmentos más aislados y necesitados de la comunidad.

Recomendación 2.1

El PPD debería interactuar con constituyentes internos y externos para explicar qué significa el control policial comunitario y la justicia de procedimientos en el PPD y conocer sus opiniones.

Para promover el cambio cultural en el departamento, los líderes del PPD deben mantener sesiones de diálogo interno con sus miembros para analizar qué significa el control policial comunitario y la justicia de procedimientos y cómo pueden implementarse en el PPD. Asimismo, las declaraciones de misión y valores del departamento y la filosofía del control policial comunitario deben reforzarse constantemente en directivas, correspondencia y otras comunicaciones de la agencia. Para promover la comprensión y aprobación de la comunidad, el PPD debe pasar por un proceso similar con la comunidad, explicando y reforzando los principios del control policial comunitario y la justicia de procedimientos y buscando los comentarios y opiniones del público.

2. Fuerza de Trabajo del Presidente sobre el Control Policial del Siglo XXI, *Final Report of the President's Task Force on 21st Century Policing* (Washington, DC: Oficina de servicios de control policial orientados a la comunidad, 2015), http://www.cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/TaskForce_FinalReport.pdf.

Recomendación 2.2

El PPD debería mejorar la transparencia y responsabilidad en parte al expandir y diversificar su comité asesor de la comunidad y al asignar a sus miembros nuevos roles y responsabilidades para el avance del control policial comunitario.

El PPD ya tiene algunos elementos de este concepto implementados, incluido un Comité Asesor de Ciudadanos establecido en 1997³ y, más recientemente, un grupo asesor informal de líderes locales de fe creado en el verano de 2015 con el objetivo de “mejorar las relaciones y la comprensión”.⁴ Si bien estos esfuerzos son loables, el PPD debe llevar los ideales de transparencia, responsabilidad y participación de la comunidad al siguiente nivel.

Esto puede lograrse, en primer lugar cambiando el nombre del Comité Asesor de Ciudadanos por Comité Asesor de la Comunidad (CAC). Esto ayudaría a enviar el mensaje de que el PPD recibe las opiniones y el apoyo de todos los elementos de la comunidad, no solo de los ciudadanos de los EE. UU. Asimismo, el PPD debería buscar reclutar nuevos miembros para el CAC, para garantizar que participen todos los segmentos de la comunidad diversa de Pasco. Muchos miembros del comité asesor actual han participado en el panel por 10 años o más, y las poblaciones clave no tienen membresía, incluidos los trabajadores inmigrantes y la juventud.

Finalmente, la función del CAC debe expandirse más allá de su misión actual para “solucionar las inquietudes de la comunidad y colaborar en el desarrollo de estrategias para la implementación de componentes del control policial orientado a la comunidad”. Se debe asignar al CAC ayudar al PPD a desarrollar y redactar sus declaraciones de misión y valores y formular su estrategia del control policial comunitario y el plan de implementación y debe contar con participación de políticas clave del departamento. Los miembros del CAC también deberían participar más directamente en los procesos de reclutamiento y contratación del PPD para ayudar a garantizar un grupo diverso de candidatos que poseen los rasgos de personalidad y habilidades que la comunidad busca en sus oficiales de policía.

Recomendación 2.3

El PPD debería usar la divulgación de este informe como una oportunidad para aumentar su transparencia y responsabilidad frente a la comunidad, estableciendo un mecanismo para proporcionar actualizaciones periódicas sobre el progreso del departamento con respecto a la implementación de estas recomendaciones.

Desde el episodio de los disparos recibidos por Zambrano-Montes, el PPD ha realizado un esfuerzo coordinado por publicar actualizaciones sobre sus esfuerzos por mejorar las comunicaciones y relaciones en la comunidad. El PPD debería continuar esta práctica adoptando estas recomendaciones e informando a la comunidad su progreso en la implementación a medida que se logran hitos importantes.

3. Comité Asesor de la Comunidad”, Ciudad de Pasco, acceso el 17 de mayo de 2016, <http://www.pasco-wa.gov/759/Citizens-Advisory-Committee>.

4. Investigación interna del Departamento de Policía de Pasco con respecto a los disparos del 10 de febrero, comunicado de prensa, Ciudad de Pasco, 23 de septiembre de 2015, <http://www.pasco-wa.gov/DocumentCenter/View/55869>.

Conclusión 3

Los oficiales y sargentos que participaron en las sesiones de capacitación consideran los eventos relacionados con el asesinato de Zambrano-Montes como una oportunidad por mejorar y crecer como departamento.

El asesinato de Zambrano-Montes fue un evento trágico. Muchos miembros del PPD reconocen esto y han aprovechado los servicios y capacitaciones ofrecidas como resultado de esta tragedia. Los oficiales y sargentos expresaron el deseo de mejorar el departamento y crecer como equipo. Este incidente expuso déficits en la participación en la comunidad, y el departamento desea trabajar para solucionarlo y construir una comunidad más fuerte. Los pasos inmediatos tomados incluyen la comunicación del PPD con la Oficina COPS para su asistencia y participación en el programa CRTA y su capacitación. Asimismo, el departamento ha indicado un compromiso por enviar oficiales a capacitaciones adicionales, como la Respuesta del supervisor a incidentes críticos.⁵

Recomendación 3.1

El PPD debería asegurarse de que conforme a su filosofía de control policial comunitario, los oficiales de patrullas participen activamente en los esfuerzos de comunicación y asociación.

El PPD ha implementado varias iniciativas individuales de control policial comunitario, que incluyen los programas Business Watch y Neighborhood Watch. Pero en general se consideran dentro del alcance de la Unidad de prevención del delito, no oficiales de patrullas regulares. En el verdadero control policial comunitario, todos los oficiales, y especialmente los oficiales que habitualmente patrullan comunidades en particular, deben recibir instrucciones de detenerse y comunicarse con propietarios de comercios y líderes del vecindario que participan en los programas Business Watch y Neighborhood Watch. Los oficiales también pueden detenerse en comercios y vecindarios que no participan en los programas para presentarse, analizar problemas y alentar a estas comunidades a participar en los programas. Si bien los recursos limitados pueden dificultarlo para algunas agencias, los departamentos de policía que se han comprometido con este enfoque han tenido éxito en desarrollar soluciones creativas, como requerir breves patrullas a pie de 10 a 15 minutos o inspecciones en escuelas o comercios en lugares específicos para los oficiales durante cada turno. No todos los oficiales pueden tener una asignación a pie, de acuerdo con la cantidad de personal o el volumen de llamadas durante el turno, pero en realidad son la excepción y no la regla.

Una oportunidad para aumentar la participación de la comunidad sería que los oficiales patrullen estas áreas para visitar brevemente a los propietarios y hablar con los residentes. Por ejemplo, los oficiales de Pasco se reúnen cada seis meses con los propietarios que participan en el programa Crime-Free Multi-Housing. Estas conversaciones informales generan una relación y ofrecen a los oficiales la posibilidad de recibir información sobre los problemas. También pueden usarse como una oportunidad de presentar el programa a los propietarios o administradores de otras propiedades y fomentar su participación.

La comunicación y participación periódica e informal constituye la base del verdadero control policial comunitario, respaldado por la justicia de procedimientos. La estrategia de control policial comunitario y el plan de implementación del PPD deberían requerir que los oficiales de las patrullas participen en estas actividades a medida que se presenten las oportunidades. Asimismo, los supervisores deben apoyar y permitir las actividades de participación por parte de los oficiales que supervisan, y los oficiales deben ser evaluados y recompensados por su desempeño en estas actividades.

5. Sargento Brian Vaught, memorando de capacitación a supervisores del escuadrón, 6 de agosto de 2015, documento interno.

Recomendación 3.2

El PPD debería aumentar su uso de oficiales de enlace que tengan confianza y una relación con las comunidades predominantemente de habla hispana para asociarse con otros oficiales que trabajan en estas áreas. Los oficiales de enlace pueden trabajar con sus pares para ayudar a vencer las barreras del lenguaje y culturales y construir una comprensión cultural, confianza y relaciones de colaboración en la comunidad.

El PPD actualmente posee varios oficiales que han desarrollado una sólida relación con miembros de la comunidad hispana y de habla hispana. El departamento debe usar con mayor efectividad a estos y otros oficiales que han construido relaciones con miembros de la comunidad, especialmente en los vecindarios principalmente hispánicos de Pasco. Estos oficiales pueden presentar a otros oficiales con los participantes clave y ayudar a familiarizarlos con los problemas principales en la comunidad. Todos los niveles del departamento también deben apoyar y enfatizar el trabajo proactivo en vecindarios predominantemente de habla hispana y otras áreas en necesidad de comunicación con la policía. Este enfoque también debe ser reforzado consistentemente por los principales líderes. Estas estrategias pueden ayudar a los oficiales a generar confianza en sus interacciones con la comunidad estableciendo una relación inicial con los miembros clave de la comunidad y una participación continua a través de diferentes actividades y eventos.

Recomendación 3.3

El PPD debería adaptar sus “mini estaciones” para que sean utilizadas por todo el departamento y la comunidad en respaldo del control policial comunitario.

A mediados de la década de 1990, el PPD estableció cuatro mini estaciones “con el propósito de crear una relación más personalizada entre la comunidad y el departamento de policía”.⁶ Las estaciones estaban destinadas a proporcionar una oportunidad a los residentes de acercarse a un oficial designado a su vecindario con sus inquietudes y preguntas específicas de esa área. La idea era permitir a los oficiales proporcionar servicios específicamente adaptados a las necesidades de cada vecindario específico.

A partir de septiembre de 2015, solo dos de las mini estaciones contaban realmente con un oficial de recursos del área, y el propósito original y potencial de las mini estaciones no se había alcanzado.

Estas mini estaciones proporcionan una oportunidad única a los oficiales de interactuar con miembros de la comunidad en particular a la que sirven. El PPD debe aumentar el uso de estaciones existentes para maximizar estas interacciones. Por ejemplo, el departamento podría organizar reuniones en las mini estaciones e invitar a los miembros de la comunidad a escuchar y participar. El departamento debería organizar reuniones periódicas de presentación en las mini estaciones con miembros de la comunidad y los oficiales que sirven en el área varias veces al año. Asimismo, el PPD debe alentar a los grupos de la comunidad a asociarse con las mini estaciones. Por ejemplo, las mini estaciones podrían usarse como paradas en la ruta de “dulce o truco” de los niños o como estaciones de reclutamiento.

6. “Mini-Stations”, Ciudad de Pasco, acceso el 17 de mayo de 2016, <http://www.pasco-wa.gov/388/Mini-Stations>.

Recomendación 3.4

El PPD debería coordinar completamente sus esfuerzos en las redes sociales con su estrategia de control policial comunitario.

En departamentos de policía en todo el país, el uso de redes sociales se ha convertido en un elemento clave de la participación de la comunidad y la resolución de problemas. A fines de 2015 y comienzos de 2016, el PPD ha realizado un progreso importante en el desarrollo de su presencia en Twitter y Facebook. En el futuro, el departamento debería asegurarse de que sus esfuerzos en las redes sociales apoyen directamente los objetivos y prioridades de su estrategia de control policial comunitario. Por ejemplo, si un enfoque en particular del control policial comunitario se centra en la prevención del robo de automóviles, entonces el contenido de las redes sociales debería enfatizar la prevención del robo de automóviles. De forma similar, el PPD debería asegurarse de usar las plataformas de redes sociales para proporcionar información puntual y demostrar transparencia durante incidentes críticos y otras emergencias.

Recomendación 3.5

El PPD debería medir y evaluar continuamente la efectividad de su estrategia general de control policial comunitario y las iniciativas específicas de control policial comunitario.

El PPD debería revisar las iniciativas actuales de control policial comunitario y los nuevos enfoques después de su implementación para asegurar que estas iniciativas sean útiles para la comunidad y se alineen con los objetivos del departamento. Si una estrategia no resulta ser tan efectiva como se desea, el PPD debe utilizar los comentarios y mediciones de la comunidad para ajustar correctamente la iniciativa.

Conclusión 4

Existe la necesidad de expandir las capacidades en idioma español dentro del departamento.

La demografía del PPD no representa a la comunidad de Pasco. Sin más oficiales que hablen español, con frecuencia es difícil para el departamento comunicarse con numerosos miembros de la comunidad que solo hablan español o se sienten más cómodos al hablar en español. Asimismo, numerosos miembros de la comunidad mencionaron que los formularios, documentos de prevención del delito y otros materiales de comunicación con la comunidad no están disponibles en español. Los participantes de los grupos de enfoque expresaron su deseo de ver al departamento expandir las capacidades de habla en español de sus oficiales y los esfuerzos de comunicación del departamento para servir efectivamente a toda la comunidad.

Recomendación 4.1

Para demostrar un compromiso con la transparencia y la dedicación a la comunidad, el PPD debería presentar toda la información, formularios, documentos y comunicaciones tanto en inglés como en español.

La transparencia y responsabilidad en el campo del control policial significan que la comunicación debe compartirse abiertamente y debe ser accesible a la mayor cantidad posible de constituyentes. Esto es especialmente importante en Pasco, donde las cifras del censo indican que se habla otro idioma que no es inglés en más de la mitad de los hogares de la ciudad.

Reconociendo la importancia de asegurar que la información sea accesible para la comunidad de habla hispana, la ciudad de Pasco comenzó a publicar su boletín bimestral, *The Pulse*, en español y en inglés en agosto de 2015. Asimismo, el PPD publicó los resultados de la investigación interna sobre el asesinato de Zambrano-Montes en inglés y en español, al igual que la oficina del fiscal con su decisión de acusación. El informe del investigador independiente también se tradujo al español.

Si bien estos pasos representan progreso, el personal del PERF aún escuchó de muchos miembros de la comunidad durante las reuniones y grupos de enfoque que no todos los formularios e información del PPD están disponibles en inglés y español. Todos los formularios del departamento y comunicaciones oficiales deben estar disponibles en español para mantener una comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad de Pasco. Es importante que la correspondencia en respuesta a consultas o reclamos de miembros de la comunidad se envíe a las personas en el idioma que usaron. Las versiones en inglés y español de todos los formularios (y especialmente los formularios de reclamo), los materiales informativos y educativos y las políticas básicas del departamento (en la medida de lo posible) deben exhibirse visiblemente para que todos los residentes puedan acceder a ellas.

Recomendación 4.2

El PPD debería trabajar activamente para aumentar el número de oficiales que hablan fluidamente el idioma español.

El PPD posee 18 oficiales (24 por ciento) que han demostrado fluidez en idioma español. Para aumentar ese número, el PERF recomienda ofrecer incentivos a las personas que toman clases de español y adquieren fluidez. Actualmente, el departamento ofrece incentivos de pago a las personas con fluidez en idioma español. Esto podría extenderse, en un nivel menor, a los oficiales que toman clases de idioma español de forma activa y consistente. El departamento también podría considerar pagar estas clases o proporcionar clases de idioma español a los oficiales para ayudar a compensar el costo de aprender el idioma.⁷

El departamento puede ayudar a los oficiales a desarrollar sus habilidades en idioma español proporcionando oportunidades de inmersión en comunidades de habla hispana. Los eventos y programas en estos vecindarios pueden ayudar a los oficiales a construir sus habilidades en el idioma mientras también construyen relaciones con la comunidad. La inmersión es una de las formas más efectivas de aprender un nuevo idioma; esta técnica también permitiría a los oficiales aprender las jergas y los matices culturales utilizados por los miembros de la comunidad de habla hispana de Pasco. Los oficiales podrían experimentar la inmersión en español participando en las patrullas a pie en vecindarios predominantemente de habla hispana o realizando informes o reuniones en inglés y español.

Recomendación 4.3

El PPD debería promocionar el uso de sus servicios de traducción de idiomas a través de su Línea de Idiomas.

Al revisar políticas, el departamento debería asegurarse de que las directivas escritas indiquen a los oficiales cómo actuar en situaciones con barreras de idiomas.⁸ Los servicios de la Línea de Idiomas pueden ser especialmente útiles para proporcionar a los oficiales de policía intérpretes en una variedad de idiomas en cualquier momento del día. Este servicio de traducción puede ayudar a los oficiales cuando no hay un oficial que hable español disponible, permitiéndoles proporcionar asistencia y servicio inmediato.

7. Por ejemplo, en Jackson, Mississippi, los oficiales deben aprender español básico tomando clases de dos horas cuatro veces al año. Los cursos se programan en capacitaciones en servicio y están destinados a las personas con muy poca o ninguna capacidad en idioma español. Kyle Rothenberg, Mississippi Officers Now Required to Learn Spanish to Better Reach Community, Fox News Latino, última modificación el 15 de febrero de 2015, <http://latino.foxnews.com/latino/news/2015/02/25/mississippi-officers-now-required-to-learn-spanish-to-better-reach-community/>.

8. Vea, por ejemplo, *Plan de Acceso de Idiomas* (San Jose, CA: Departamento de Policía de San José, 2014), https://www.sjpd.org/Records/Language_Access_Plan-Public.pdf.

Recomendación 4.4

El PPD debería asegurar que los programas de la comunidad sean accesibles para la comunidad de habla hispana.

El PPD ha creado una reconocida academia para ciudadanos para presentar a los miembros de la comunidad información sobre el departamento y su funcionamiento. En febrero de 2016, el PPD anunció la adaptación de su programa de estudios a una academia solo de idioma español. Este es un paso importante. La comunidad de habla hispana es una población única que puede alejarse de la academia tradicional para ciudadanos debido a las barreras del idioma, pero podría aprovechar información especialmente adaptada. La academia de idioma español ayudará al departamento a alcanzar a una mayor porción de la comunidad y comunicar información crítica, tal como la forma de denunciar un delito y por qué es importante denunciar delitos aunque permanezca anónimo.

El PERF recomienda que el PPD continúe expandiendo los esfuerzos por alcanzar a la mayor cantidad de personas posible que puedan estar interesadas en futuras sesiones de la academia de idioma español. Los esfuerzos de promoción pueden incluir proporcionar un espacio dedicado en la porción de la “Academia de ciudadanos” del sitio web del PPD y publicitar en las redes sociales y el comercios con propietarios de habla hispana.

Las academias de idioma español también podrían organizarse como “mini academias” en escuelas con numerosos jóvenes hispanicos. La escuela podría enviar folletos al hogar (en español) con los estudiantes, invitando a los padres a asistir. El uso de lugares familiares como las escuelas puede lograr que algunos residentes se sientan más cómodos que en un establecimiento de la policía o en otro edificio más formal. En estas “mini academias”, podrían identificarse y analizarse temas directamente relacionados con las inquietudes de los padres.

Asimismo, el PERF recomienda que el PPD use la terminología “academia de la comunidad” en lugar de “academia de ciudadanos” para atraer a una mayor variedad de residentes. Muchos departamentos, como el Departamento de Policía de San Francisco y el Departamento de Policía de Kent (Washington), se refieren a las academias de esta forma.⁹ Este cambio sería consistente con la recomendación anterior de cambiar el nombre del Comité Asesor de Ciudadanos por Comité Asesor de la Comunidad.

Recomendación 4.5

El PPD debería involucrar a socios de la comunidad para ayudar a construir una conciencia cultural en el departamento.

El departamento debería invitar a miembros de la comunidad a capacitaciones en el servicio o reuniones anteriores al turno para presentar información. Los expertos en abuso de drogas y alcohol, crisis de salud mental, competencia cultural e idioma y cultura hispana pueden proporcionar a los oficiales valiosa información que se relacione directamente con la comunidad. Por ejemplo, un maestro de español de escuela secundaria podría dictar clases de palabras y frases básicas en español que los oficiales encontrarán al realizar su trabajo cotidiano. El PERF también recomienda invitar a los miembros de la comunidad a discutir los próximos eventos en la comunidad y cómo puede participar el departamento de policía.

9. Para obtener más información sobre estas academias de la comunidad, vea Academia de Policía de la Comunidad, Ciudad y Condado de San Francisco, último acceso el 17 de mayo de 2016, <http://sf-police.org/index.aspx?page=1590>; Academia de Policía de la Comunidad, Ciudad de Kent, Washington, último acceso el 17 de mayo de 2016, <http://kentwa.gov/CommunityPoliceAcademy/>.

Conclusión 5

En las últimas décadas, la ciudad de Pasco se ha expandido y cambiado drásticamente. El PPD no ha logrado seguir el ritmo de estos cambios en la demografía en su proceso de reclutamiento y contratación.

Pasco ha experimentado un enorme crecimiento en los últimos 30 años, y con ese crecimiento, la demografía de la ciudad cambió significativamente. Por ejemplo, en 1980 solo alrededor del 20 por ciento de la población de Pasco era hispánica;¹⁰ para 2014, la población hispánica había crecido a aproximadamente un 55 por ciento.¹¹ Si bien la ciudad y el departamento de policía han intentado mantener el ritmo de su población cambiante y creciente, aún tienen trabajo pendiente para representar la diversidad de la comunidad. Actualmente, menos de uno en cinco oficiales es hispánico.

Recomendación 5.1

El PPD debería expandir los esfuerzos de reclutamiento para aumentar el número de oficiales que hablan español.

Existe amplio consenso en la profesión de la policía que las agencias deben esforzarse por tener una fuerza de trabajo que refleje la comunidad de la mejor forma posible. Al igual que muchas agencias de cumplimiento de la ley en todo el país que han experimentado crecimiento, el PPD se ha esforzado por lograr una fuerza de trabajo diversa que refleje la demografía de su comunidad. En su favor, el PPD ha trabajado activamente para diversificar las filas del departamento por muchos años y ha alcanzado cierto éxito en atraer a oficiales hispánicos y que hablan español. Estos esfuerzos aumentaron después del asesinato de Antonio Zambrano-Montes.

Para expandir sus esfuerzos actuales, el departamento debería implementar las siguientes estrategias para aumentar la proporción de empleados de habla hispana (empleados públicos y civiles):

- El PPD debería revisar los estándares de contratación y asegurarse de que estén alineados con las declaraciones de misión y valores del departamento.
- El departamento debería aumentar su reclutamiento en línea. Por ejemplo, el PPD debería usar sus cuentas recientemente desarrolladas de Facebook y Twitter para reclutar activamente candidatos en inglés y español. El departamento también debería desarrollar breves videos de reclutamiento y publicarlos en el sitio web y en las cuentas de redes sociales del departamento.
- El departamento debería contactar a programas de radio en español para transmitir información sobre oportunidades de carreras.
- El departamento también debería buscar asociarse con la Cámara Hispánica de Comercio durante las ferias de empleos.
- El departamento podría aumentar el reclutamiento por recomendación. Los reclutadores del departamento pueden acercarse a líderes locales de fe y organizaciones de la comunidad para solicitar recomendaciones de candidatos.
- El departamento debería utilizar la Cámara Hispánica de Comercio y otros grupos locales para distribuir información y difundir las oportunidades de carreras. Estas organizaciones se encuentran en la comunidad todos los días y saben quién puede estar interesado y hacia dónde dirigir mejor la información. Estos grupos también pueden proporcionar sugerencias sobre cómo llegar a las poblaciones deseadas, para el desarrollo de estrategias, y para asistencia en publicidad disponible.

10. Oficina de Censo, *General Population Characteristics: Washington, 1980* Censo de población (Washington, DC: Departamento de Comercio de los EE. UU., 1982), B, 9, <https://www.census.gov/prod/www/decennial.html#y1980popv1wa>.

11. "State and County QuickFacts: Pasco (city), Washington, Oficina de Censo de los EE. UU., último acceso el 17 de mayo de 2016, <http://www.census.gov/quickfacts/table/PST045215/5353545>.

Conclusión 6

La falta de oficiales mujeres en el PPD es inaceptable. Este déficit debe solucionarse de manera urgente por el departamento y la comunidad.

En el momento de la evaluación en el sitio, el PPD solo tenía una oficial mujer (entre aproximadamente 76 oficiales en total). Al igual que con la población en general, el número de mujeres en Pasco se acerca al 50 por ciento. Tener una sola oficial mujer priva al departamento y a la comunidad de las diferentes perspectivas y habilidades que con frecuencia las mujeres aportan al trabajo del control policial y dificulta al departamento alcanzar y servir a partes de la comunidad que si tuviera más mujeres entre sus oficiales.

Recomendación 6.1

El PPD debería expandir de inmediato los esfuerzos de reclutamiento para aumentar el número de oficiales mujeres.

Como se señaló anteriormente, solo una de los 76 oficiales del PPD es mujer. Aumentar significativamente este número reducido y hacerlo rápido debería ser una prioridad principal para el departamento. Aumentar la diversidad en un departamento puede ser difícil, pero es posible con un fuerte compromiso del departamento.

Muchas de las estrategias que se describen anteriormente para mejorar el reclutamiento de oficiales que hablan español podrían adaptarse también al reclutamiento de mujeres. Estas incluyen el uso expandido de las redes sociales, publicidad especialmente designada y esfuerzos de comunicación. Asimismo, el PPD debería adoptar técnicas innovadoras de reclutamiento que apunten a las mujeres.¹² La publicidad en gimnasios y spas u otros lugares frecuentados por mujeres puede ayudar a aumentar la visibilidad de oportunidades de carreras. Asimismo, el departamento podría comunicarse con grupos de la comunidad dirigidos por mujeres para obtener sugerencias sobre el reclutamiento o colaboración en la distribución de materiales a sus miembros. El departamento también puede consultar materiales publicados para obtener sugerencias sobre el texto en la descripción del trabajo, técnicas innovadoras y campañas exitosas.

Para colaborar con el reclutamiento de candidatas mujeres, el PPD debería organizar un comité de oficiales mujeres y miembros del personal civil del PPD y agencias cercanas, miembros mujeres de la comunidad, la persona a cargo del reclutamiento y contratación y otros expertos. Este comité ayudaría al PPD a evaluar sus prácticas actuales de contratación y analizar estrategias para reclutar a más mujeres, incluidas posibles actualizaciones a las políticas y prácticas.

Conclusión 7

El PPD sigue un proceso de contratación muy tradicional.

Al no involucrar a la comunidad más directamente en el proceso de reclutamiento y contratación, el PPD puede estar perdiendo oportunidades de atraer y contratar a un grupo más diverso de candidatos. Las restricciones del servicio civil y los requisitos del proceso de recursos humanos pueden complicar estos esfuerzos. Los representantes del PPD, del servicio civil y de recursos humanos deben trabajar en colaboración para continuar solucionando los desafíos en el reclutamiento y mantenimiento de una fuerza de trabajo de policía diversa.

12. Hay documentos dentro y fuera del campo del control policial que proporcionan orientación sobre el reclutamiento de mujeres. Vea, por ejemplo, Hard Hatted Women, *A Toolkit for Recruiting and Retaining Women in Non-Traditional Positions* (Washington, DC: U.S. Departamento de Trabajo, 2009), <http://www.cewd.org/toolkits/CEWDHHwtoolkit.pdf>; *Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Washington, DC: Centro Nacional para las Mujeres y el Control Policial, n.d.), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>; Asociación Internacional de Jefes de Policía, *Law Enforcement Recruitment Toolkit* (Washington, DC: Oficina de Servicios de Control Policial Orientados a la Comunidad, 2009), <http://ric-zai-inc.com/ric.php?page=detail&id=COPS-P171>.

Recomendación 7.1

El PPD debería establecer un consejo de reclutamiento de diversidad para colaborar en la atracción de candidatas de habla hispana y mujeres.

Este enfoque ha demostrado resultados promisorios en otras jurisdicciones. Por ejemplo, Las Vegas, Nevada, informó esfuerzos más exitosos de reclutamiento después de la formación de un Consejo de Reclutamiento Hispánico. Si bien comenzó como algo pequeño (originalmente ocho miembros), este consejo ha crecido hasta aproximadamente 100 miembros. Los líderes de la comunidad local, líderes hispánicos de comercios y oficiales de la policía participan en el grupo. El consejo busca aumentar la representación hispanica en el Departamento Metropolitano de Policía de Las Vegas, preparar a los residentes hispanicos para una carrera en el departamento de policía y educar a la juventud hispanica sobre las opciones de carreras en el departamento de policía. Las reuniones se realizan trimestralmente, y el consejo está abierto a cualquier persona que desee participar.¹³

En Pasco, este concepto podría usarse para ayudar con el reclutamiento de candidatas a oficiales que hablen español, hispanicos y mujeres.

Recomendación 7.2

El PPD debería incluir a la comunidad en su proceso de contratación, tal vez con un miembro de la comunidad que participe en el panel de contratación del departamento.

Involucrar a la comunidad en el reclutamiento y contratación demuestra transparencia y garantiza que las perspectivas de la comunidad sean representadas durante el proceso de contratación. Por ejemplo, el Departamento de Policía de Burlington (Vermont) posee un Programa de Consultores de la Comunidad donde los miembros de la comunidad actúan como reclutadores adjuntos. Estas personas forman parte del equipo de reclutamiento, participan en las comunicaciones en las ferias de empleos y municipalidades, y participan en la orientación de los reclutas para enfatizar la importancia de la comunidad.¹⁴ Asimismo, el Departamento de Policía de Detroit creó un Programa de Embajadores de Reclutamiento para colaborar en la identificación de posibles candidatas. Los oficiales explican de qué se trata convertirse en oficial con grupos de la comunidad y embajadores de reclutamiento. Los embajadores entregan tarjetas de recomendación para seguir el éxito de sus esfuerzos de recomendación.¹⁵

El PPD debería revisar estos y otros programas y determinar cómo podrían aplicarse al departamento. Asimismo, Pasco debería considerar incluir a un miembro de la comunidad durante su proceso de contratación para ayudar a asegurar que los candidatas a oficiales reflejen los valores y rasgos de personalidad que son importantes para los residentes.

13. Para obtener más información sobre el Consejo de Reclutamiento Hispánico, visite Hispanic Recruitment Council, Departamento Metropolitano de Policía de Las Vegas, último acceso 19 de mayo de 2016, <http://www.lvmpd.com/CommunityPrograms/HispanicRecruitmentCouncil/tabid/136/Default.aspx>.

14. Vea Ellen Scrivner, *Innovations in Police Recruitment and Hiring: Hiring in the Spirit of Service* (Washington, DC: Oficina de Servicios de Control Policial Orientado a la Comunidad, 2006), 33, <http://ric-zai-inc.com/ric.php?page=detail&id=COPS-P090>.

15. *Ibid.*, 45.

Conclusión 8

No parece que el PPD actualmente proporcione a sus oficiales capacitación continua sobre el desescalamiento y estrategias relacionadas para prevenir usos innecesarios de la fuerza o sobre temas relacionados con prejuicios implícitos y el control policial.

Los oficiales del PPD reciben casi 130 horas¹⁶ de capacitación en servicio por año. Esto representa considerablemente más capacitación en servicio que la recibida por los oficiales en la mayoría de las agencias de policía, y representa una excelente oportunidad para que el PPD asegure que sus miembros reciban instrucción sobre los problemas clave que enfrentan el control policial y el departamento en la actualidad. Sin embargo, a través de la breve revisión realizada por el PERF, no parece que la capacitación actual en servicio incluya refuerzo regular sobre los conceptos de la toma de decisiones críticas, las estrategias de desescalamiento, habilidades de comunicaciones tácticas y dominio en opciones menos letales. Este tipo de capacitación de refuerzo es especialmente importante en el PPD, porque muchos de los nuevos enfoques de la capacitación en estas áreas han ocurrido en los últimos tres a cuatro años. Como aproximadamente el 85 por ciento de los oficiales del PPD trabajan en el departamento desde hace tres años o más, no han recibido la capacitación actualizada de la academia sobre estos temas. Es importante asegurar que todos los oficiales tengan la misma comprensión de estos temas complejos y que los conceptos y habilidades clave se refuercen periódicamente.

Pasco no tiene necesidades únicas, ya que muchas agencias en toda la nación tienen capacitación inadecuada sobre el uso de la toma de decisiones de fuerza y estrategias para desescalar situaciones potencialmente volátiles. El PERF documentó este problema nacional en una reciente encuesta e informe.¹⁷

Recomendación 8.1

El PPD debería revisar su capacitación sobre el uso de la fuerza para asegurarse de enfocarse en los conceptos de santidad de la vida, desescalamiento y otros enfoques que mejoren la seguridad de los oficiales y del público.

Específicamente, el departamento debería revisar los 30 principios orientadores sobre el uso de la fuerza recientemente publicados por el PERF.¹⁸ Este informe se basa en un proyecto nacional de 18 meses en que cientos de ejecutivos del cumplimiento de la ley, oficiales federales, académicos y otros expertos aportaron sus ideas y opiniones para mejorar el uso de las políticas, capacitación, tácticas y equipos de fuerza.

Gran parte de la orientación se enfoca en formas de desescalar situaciones como el incidente de Antonio Zambrano-Montes, donde personas con una enfermedad mental, adicción a las drogas, discapacidad mental u otra afección se comportan de forma peligrosa en público pero no exhiben un arma de fuego.

Recomendación 8.2

Usar la capacitación en servicio para reforzar el control policial comunitario, técnicas de desescalamiento y principios de la justicia de procedimientos que se enseñan en la academia de capacitación de la Comisión de Justicia Penal del Estado de Washington y las capacitaciones recientes de la Oficina de Servicios de

16. Cada oficial recibe un turno de capacitación de 10 horas y 40 minutos al mes en los 12 meses del año. Esto suma 128 horas de capacitación.

17. *Re-Engineering Training on Police Use of Force*, Critical Issues in Policing Series (Washington, DC: Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía, 2015), <http://www.policeforum.org/assets/reengineeringtraining1.pdf>.

18. *Guiding Principles on Use of Force* (Washington, DC: Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía, 2016), <http://www.policeforum.org/assets/guidingprinciples1.pdf>.

Control Policial Orientado a la Comunidad (Oficina COPS). Todo el departamento debe recibir capacitación y actualización periódica de la capacitación sobre estos temas para ayudar a asegurar que todos los oficiales tengan la misma comprensión de estos problemas complejos.

Capacitación de reclutas. Todos los nuevos reclutas de la policía de Pasco y reclutas laterales de otros estados reciben capacitación de la Comisión de Capacitación sobre Justicia Penal del Estado de Washington. Los nuevos reclutas reciben 720 horas de capacitación sobre varios temas. Las contrataciones laterales de otros estados asisten a la Academia de equivalencia, un curso de dos semanas, 80 horas. Las entrevistas con los oficiales de capacitación y revisiones de los programas de estudios de la capacitación indicaron un enfoque en los principios del control policial comunitario y la importancia de desescalar situaciones potencialmente volátiles.¹⁹ En los años recientes, la comisión ha modernizado su capacitación para ofrecer más instrucción sobre la importancia de las tácticas de desescalamiento.

Capacitación en servicio. Como casi el 85 por ciento de los oficiales de Pasco recibió capacitación hace más de tres años, no se expusieron totalmente a la capacitación más reciente presentada en la academia estatal. En consecuencia, es esencial que la capacitación en servicio del PPD refuerce los principios de control policial comunitario, justicia de procedimientos y desescalamiento.

El cronograma de turnos del PPD permite una cantidad considerable de capacitación en servicio para todos los oficiales. Al organizar los turnos en escuadrones que trabajan en un turno de 10 horas y 40 minutos, todos los oficiales del PPD pueden recibir un día completo de capacitación en servicio cada mes. Esto suma casi 130 horas de capacitación al año,²⁰ mucho más que las 24 horas de capacitación en servicio requeridas por el Estado de Washington. Desde el comienzo de 2015, el PPD ha ofrecido cuatro horas de capacitación en servicio sobre problemas de salud mental, incluidos los primeros auxilios de salud mental²¹ a todos los oficiales. Asimismo, apenas la mitad de los oficiales del PPD ha recibido unas dos horas de capacitación sobre fuerzas menos letales. La capacitación en servicio sobre el uso de la fuerza se enfoca mayormente en tácticas defensivas, como la retención de armas y no en el desescalamiento o sobre cómo tomar decisiones sobre cuándo usar la fuerza y qué cantidad de fuerza es apropiada dada una amenaza en particular.

Esta capacitación en servicio debería reforzar los importantes conceptos de capacitación relacionados con el control policial comunitario, la justicia de procedimientos, el uso de la fuerza, la intervención de crisis, las estrategias de desescalamiento, el control policial libre de prejuicios y la competencia cultural. De acuerdo con los cronogramas de capacitación revisados por el PERF, estos conceptos no se han enseñado y reforzado de manera consistente desde el comienzo de 2015.

19. Una evaluación completa de la capacitación de oficiales no estaba incluida en el alcance de esta iniciativa. El PERF revisó las descripciones de los programas de estudios actuales de la capacitación para todos los reclutas y la capacitación en servicio para los oficiales de policía de Pasco. Para ver el programa de estudios de la Academia Básica de Cumplimiento de la Ley de la Comisión de Capacitación sobre Justicia Penal del Estado de Washington, consulte WSCJTC Curriculum Block Definitions: Basic Law Enforcement Academy (July 2010 Current) Estado de Washington, última modificación 21 de octubre de 2010, https://fortress.wa.gov/cjtc/www/images/2015_New_Uploads/curricula_syllabus/WSCJTC_BLEA_Curriculum-July_2010-Current2010-10-21.pdf.

20. Cada oficial recibe un turno de capacitación de 10 horas y 40 minutos al mes en los 12 meses del año. Esto suma 128 horas de capacitación.

21. Mental Health First Aid es un programa nacional de capacitación que enseña las habilidades para identificar y responder a signos de enfermedades mentales y trastornos de abuso de sustancias. Para obtener más información sobre este programa, consulte Mental Health First Aid, Consejo Nacional para la Salud Conductual, último acceso 19 de mayo de 2016, <http://www.mentalhealthfirstaid.org>.

Recomendación 8.3

El PPD debería capacitar a todos sus oficiales sobre los prejuicios implícitos y sus efectos en la toma de decisiones.

Si bien el PPD se compromete a un control policial libre de prejuicios e imparcial, las políticas al respecto son breves y ambiguas. El PERF recomienda que el PPD ofrezca capacitación adicional a sus propios oficiales sobre cómo reconocer y combatir los prejuicios implícitos. Tal capacitación se encuentra actualmente disponible en Fair and Impartial Policing (FIP), LLC.

El FIP ha desarrollado capacitación para todos los niveles de cumplimiento de la ley, fomentando un control policial libre de prejuicios. El Programa de Control Policial Justo e Imparcial fue desarrollado inicialmente y probado con el apoyo de la Oficina COPS. La Oficina COPS apoyó tres programas de estudios personalizados para (1) recluta u oficial de línea, (2) supervisores de primera línea y (3) aplicaciones de capacitación de instructores. El FIP ha creado dos programas de estudios adicionales: uno para administradores de nivel intermedio y uno para personal a nivel de mando (los líderes de la comunidad también pueden participar en esta capacitación). Todos los programas de estudio se basan en una investigación de psicología social sobre prejuicios implícitos.

Los prejuicios implícitos se desarrollan como resultado de nuestras interacciones e influencias cotidianas. Son sentimientos inconscientes, actitudes y estereotipos que fomentan pensamientos positivos o negativos sobre un grupo. Estos sentimientos no tienen una intención específica, como los prejuicios explícitos, pero pueden resultar en discriminación.

Asimismo, la Comisión de Capacitación sobre Justicia Penal del Estado de Washington actualmente está realizando pruebas piloto de un curso que combina habilidades de comunicación social con capacitación sobre prejuicios implícitos. El curso cubre los prejuicios implícitos y proporciona herramientas para superar o mitigar estos prejuicios, al tiempo que también integra habilidades para la comunicación táctica y social. El objetivo es proporcionar a los oficiales un conjunto integral de habilidades para comunicarse con personas de diferentes culturas y con diferentes expectativas de la policía. Una vez que la comisión complete las pruebas piloto y comience a ofrecer este curso, el PERF recomienda que el PPD solicite la participación de todos sus oficiales en este programa de capacitación.

Conclusión 9

Existen desafíos en el trabajo y la provisión de recursos a personas con problemas de salud mental y dependencia de sustancias.

Los miembros de la comunidad y los miembros del personal del PPD comentaron sobre la falta de recursos en la comunidad para ayudar a las personas con enfermedad mental o problemas de abuso de sustancias. Algunas personas mencionaron que la mayor educación sobre estos problemas y la capacitación de habilidades ayudarían a los oficiales del PPD a interactuar con las personas en crisis de manera más efectiva. Actualmente, ocho horas de capacitación sobre salud mental forman parte de la Academia Básica de Cumplimiento de la Ley del Estado de Washington, por lo que todos los oficiales de Pasco reciben cierta capacitación básica en esta área. Cincuenta y dos oficiales del PPD (68 por ciento) han recibido capacitación adicional en esta área más allá de lo que se enseña en la academia.²²

22. Los oficiales asisten a clases de dos, cuatro u ocho horas para reforzar los conceptos aprender nuevas técnicas durante el año. Sesenta y cuatro oficiales de Pasco asistieron a ocho horas de capacitación sobre salud mental en abril de 2016.

Nuevamente, el PPD no se encuentra en una posición única al enfrentar los desafíos derivados de la presencia en la calle de personas en una crisis de salud mental o salud conductual que pueden ocasionar que se comporten de forma peligrosa. Las agencias de cumplimiento de la ley en todo el país trabajan para solucionar estos problemas por medio de prácticas prometedoras como la capacitación del equipo de intervención de crisis (CIT) o el uso de equipos de comunicación, que unen a los oficiales de policía con los trabajadores de salud mental que se familiarizan con las poblaciones locales de personas con enfermedad mental y tienen habilidades para responder a incidentes críticos.²³

Recomendación 9.1

Para atender mejor a los miembros de la comunidad en crisis, el PPD debería considerar adoptar el concepto de CIT.

Si bien el PPD proporciona cierto nivel de capacitación básica sobre salud mental a sus oficiales, la capacitación actual puede no ser suficiente para una ciudad del tamaño y con la diversidad de Pasco. El PPD debería analizar la posibilidad de adoptar el enfoque de CIT, en que un número selecto de oficiales y supervisores de primera línea recibe un mínimo de 40 horas de capacitación de CIT especialmente designada que se enfoca en reconocer y comunicarse con personas en crisis. Si bien algunos departamentos han elegido capacitar a todos sus funcionarios en el curso de CIT completo de 40 horas, eso puede no ser viable o necesario para todos los departamentos, incluido Pasco. Como mínimo, el objetivo debería ser tener al menos un oficial capacitado en CIT de servicio y disponible en todo momento para responder a situaciones que requieran su capacitación y conocimientos.

Recomendación 9.2

El PPD debe continuar los esfuerzos por asociarse con proveedores locales de salud mental para analizar la creación de un equipo de salud mental que cubra la calle.

Este desafío también proporciona al PPD una oportunidad de involucrar a varios participantes en la comunidad en una resolución conjunta de problemas para desarrollar asociaciones y soluciones. Por ejemplo, además de proporcionar capacitación adicional a los oficiales de policía, numerosos departamentos de policía se han asociado con su comunidad local de proveedores de salud mental para crear equipos que cubran las calles para mejorar la comunicación y el servicio a personas que sufren una enfermedad mental. Estos equipos, que típicamente incluyen a oficiales de policía y profesionales de salud mental, responden a llamadas sobre personas en crisis con el objetivo de resolver de manera segura los incidentes y dirigir a las personas en crisis a los recursos disponibles. (En algunas comunidades, como Burlington, Vermont, los profesionales de salud mental reciben radios de la policía y pueden responder a las llamadas independientemente de los oficiales de policía). Asimismo, los equipos que cubren las calles típicamente realizan esfuerzos proactivos para comunicarse con personas en la comunidad con enfermedad mental para asegurarse de que tomen sus medicamentos y reciban la atención que necesitan. El PPD y el gobierno de la ciudad deberían investigar estas mejores prácticas junto con la comunidad de proveedores de salud mental de Pasco y considerar la adopción de este tipo de enfoque.

23. Consulte el informe de 2012 del PERF sobre la respuesta de la policía a personas con enfermedad mental. *An Integrated Approach to De-Escalation and Minimizing Use of Force*, Critical Issues in Policing Series (Washington, DC: Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía, 2012), http://www.policeforum.org/assets/docs/Critical_Issues_Series/an%20integrated%20approach%20to%20de-escalation%20and%20minimizing%20use%20of%20force%202012.pdf.

Conclusión 10

Los miembros de la comunidad desean ver una mayor participación e interacción entre el PPD y la juventud en la comunidad.

Numerosos residentes de Pasco expresaron el deseo de ver a los oficiales interactuar con la juventud de diferentes maneras. Las organizaciones mencionaron una disposición de asociarse con la policía para lograr estas interacciones a través de eventos organizados y reuniones informales. Muchas personas dijeron que desean que los jóvenes interactúen positivamente con el departamento de policía.

Recomendación 10.1

El PPD debería usar el componente central del control policial comunitario de resolución conjunta de problemas para analizar e implementar formas de conectarse y construir relaciones más sólidas con los jóvenes.

La inversión en programas que se enfoquen en construir conexiones con los jóvenes es importante para generar relaciones ahora y en el futuro. Conectarse con los jóvenes es una parte esencial del trabajo de un oficial en un entorno de control policial comunitario. Construir relaciones con la juventud puede tener efectos prolongados y duraderos. Los padres se sienten agradecidos cuando tratan bien a sus hijos. Además, las interacciones directas pueden eliminar las ideas incorrectas que los jóvenes o sus padres hayan desarrollado sobre la policía a través de historias de terceros o relatos de los medios.

El PPD actualmente posee múltiples oportunidades para conectarse con la juventud, incluidos oficiales de recursos escolares (SRO) y un programa muy activo y exitoso de Exploradores del Cumplimiento de la Ley. Para complementar y expandir estas conexiones, el Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía (PERF) recomienda que el PPD trabaje con los socios actuales y solicite la participación de nuevos miembros para resolver conjuntamente los problemas y buscar oportunidades para que más oficiales interactúen con los jóvenes desde edades tempranas. Por ejemplo, las escuelas pueden tener oportunidades para que los oficiales de patrullas regulares, no solo los SRO, realicen visitas para conversar y jugar con los niños o lean libros en la clase. Asimismo, construir una relación con organizaciones locales para jóvenes puede proporcionar oportunidades continuas para interactuar con los jóvenes en un ambiente positivo. El PERF también recomienda invitar a los líderes a participar en el proceso de resolución de problemas para analizar la posibilidad de programas después de la escuela o grupos de estudio donde los oficiales puedan participar como voluntarios o “supervisar” varios programas después de la escuela operados por organizaciones de la comunidad local y grupos de fe durante la patrulla. Todas estas actividades permiten a los oficiales conectarse con los niños en entornos sin confrontación y generar confianza y relaciones, e involucrar a los participantes para que se responsabilicen por coordinar, construir y mantener estas relaciones.

Los programas de la Liga Atlética de la Policía (PAL) también son vías excelentes para que los oficiales se conecten con los jóvenes. A través de los deportes, los jóvenes tienen la oportunidad de relacionarse con la policía y construir confianza. Estos programas también pueden ayudar a combatir la delincuencia, ya que los jóvenes respetan la ley y a los oficiales.²⁴ El PERF recomienda asociarse con organizaciones locales y estatales para ayudar en el desarrollo de ligas y eventos. Estos grupos pueden ayudar a informar a las familias en la comunidad y proporcionar asistencia financiera.

24. “About Us”, Nation Association of Police Athletic/Activities Leagues, Inc., acceso el 29 de octubre de 2015, <http://www.nationalpal.org/Default.aspx?tabid=784239>.

Al igual que la comunidad de habla hispana, los jóvenes son una población única que podría beneficiarse al recibir información y herramientas adaptadas específicamente para ellos. Crear otra academia de la comunidad destinada a los jóvenes puede ofrecer a los oficiales una oportunidad de actuar como mentores para los jóvenes que pueden considerar una carrera en el cumplimiento de la ley. Este curso podría complementar el programa de exploradores, presentando a los jóvenes al control policial sin el compromiso completo de unirse a los exploradores.

El programa de exploradores del PPD está bien establecido, y el PERF recomienda continuar este programa con un enfoque en involucrar a la juventud hispánica. Aumentar el número de jóvenes hispanos en el programa de exploradores ayudaría a generar confianza y relaciones con la policía, y presentaría a los jóvenes hispanos una posible ruta de carrera viable. Ofrecer acompañamientos orientados a los jóvenes y pasantías en el departamento también puede presentar a los jóvenes interesados la naturaleza del control policial y demostrar qué significa ser un oficial de policía.

Los niños con frecuencia comienzan a explorar las ideas de varias carreras desde una edad temprana, y algunas niñas tal vez no sepan que la policía puede ser una oportunidad de carrera para las mujeres. Organizar eventos y programas y ofrecer visitas específicamente para las niñas puede fomentar que esta población explore la profesión de la policía. El PERF recomienda contactar a organizaciones locales como Niñas Exploradoras para consultar sobre hablar con las tropas u organizar una visita al departamento.

Conclusión 11

Un segmento importante de la comunidad no interactúa con la policía debido al miedo a la deportación. Esto puede contribuir a que no se denuncien delitos.

Una porción importante de la comunidad de Pasco está formada por inmigrantes indocumentados. Si bien no se conoce la medida de esta población, varios participantes de la comunidad sugieren que estas personas no son contactadas de manera efectiva por el PPD u otros servicios de la ciudad. En numerosas comunidades en el país, los inmigrantes temen interactuar con la policía porque están preocupados por la deportación. Muchos no comprenden o saben que pueden acercarse a la policía sin este miedo, entonces se mantiene aislados o no participan. Como resultado, se reduce la probabilidad de que denuncien un delito cuando son víctimas o testigos.

Esta situación no es inusual en comunidades con poblaciones importantes de inmigrantes indocumentados. El PERF ha conducido varios proyectos nacionales en los años recientes sobre la tensión entre las agencias locales de cumplimiento de la ley y las agencias federales que deben aplicar las leyes de inmigración. Muchos ejecutivos de la policía local han expresado reticencia a desempeñar un papel importante en el cumplimiento de la inmigración, porque tienen autoridad legal y responsabilidad muy limitada para aplicar las leyes federales de inmigración y porque las comunidades de inmigrantes con frecuencia tienen una menor probabilidad de confiar en la policía si ven a los oficiales de la policía local como agentes de facto de inmigración.²⁵

25. Consulte, por ejemplo, *Local Police Perspectives on State Immigration Policies* (Washington, DC: Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía, 2014), http://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Immigration/local%20police%20perspectives%20on%20state%20immigration%20policies.pdf; *Voices From Across the Country: Local Law Enforcement Officials Discuss the Challenges of Immigration Enforcement* (Washington, DC: Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía, 2012), http://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Immigration/voices%20from%20across%20the%20country%20-%20local%20law%20enforcement%20officials%20discuss%20the%20challenges%20of%20immigration%20enforcement%202012.pdf; and *Police Chiefs and Sheriffs Speak Out on Local Immigration Enforcement*, Critical Issues in Policing Series (Washington, DC: Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía, 2008), http://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Immigration/police%20chiefs%20and%20sheriffs%20speak%20out%20on%20local%20immigration%20enforcement%202008.pdf.

Recomendación 11.1

El PPD debería expandir los esfuerzos de comunicación y asociación, usando un enfoque de resolución de problemas, para llegar de forma más efectiva a la población indocumentada en Pasco.

Le economía agrícola floreciente de Pasco ha atraído a numerosos trabajadores inmigrantes, y una gran porción de esta población es indocumentada. Debido a este estado, puede ser difícil para la policía establecer conexiones y recibir confianza y apoyo de estas personas. Para comenzar a zanjar las brechas en el trabajo con esta comunidad, el PERF recomienda que el PPD solicite asistencia de los recursos locales y estatales. Las organizaciones locales y estatales como la Comisión del Estado de Washington sobre Asuntos Hispánicos trabajan estrechamente con numerosas comunidades de inmigrantes. Pueden ayudar a la policía a comprender cómo comunicarse e interactuar con estas comunidades. El PPD debería asociarse con estos grupos para organizar eventos y programas destinados a construir confianza y abrir líneas de comunicación.

Para residentes indocumentados, parte del miedo a la policía puede provenir de la incertidumbre sobre cómo el departamento de policía ve su relación con el Cumplimiento de Inmigraciones y Aduanas (ICE). Las diferentes ciudades tienen diferentes políticas sobre la medida en que la policía local comparte información con el ICE en varias situaciones. Por ejemplo, las relaciones de la policía y la comunidad se benefician cuando la policía local establece claramente una política de no preguntar sobre el estado de residencia de víctimas o testigos. Es importante que el PPD deje explícitamente claro a los miembros de la comunidad su política sobre la consulta del estado de inmigración y la entrega de esta información a las agencias federales de cumplimiento de la ley.²⁶ El PPD debería considerar publicar las políticas del departamento sobre temas de inmigración en su sitio web y plataformas de redes sociales y reiterar su posición en reuniones y presentaciones de la comunidad. El departamento también podría proporcionar una breve declaración de política sobre tarjetas de información de las víctimas y folletos del departamento, y considerar agregar una explicación a los formularios de la academia de la comunidad al hacer referencia a la comprobación necesaria de antecedentes. Esto garantiza que los miembros de la comunidad estén informados sobre las políticas y prácticas del departamento. La transparencia en este tema puede ayudar a generar confianza y alentar a los miembros de la comunidad a denunciar el delito y participar en los esfuerzos de control policial comunitario.

Conclusión 12

Existen áreas, especialmente en la comunidad hispanica y que habla español, en que el PPD puede expandir la comunicación y la participación.

Muchos residentes de Pasco reconocen que la mayoría de sus oficiales son profesionales trabajadores y de buenas intenciones. Sin embargo, debido a las barreras del idioma, diferencias culturales y otros factores, puede ser difícil para el PPD comunicarse con la comunidad hispanica. De acuerdo con el censo de 2014, más del 50 por ciento de los hogares en Pasco habla un idioma diferente al inglés.²⁷ Asimismo, un poco más de la mitad de esos hogares habla inglés “no ‘muy bien”.²⁸ Sin embargo, apenas el 24 por ciento de los oficiales del PPD hablan el español con fluidez. El departamento ha reconocido esto y ha comenzado a trabajar para zanjar esta brecha. Los miembros de la comunidad reconocieron este esfuerzo y expresaron su interés por su expansión. Una forma

26. La política del PPD establece no comprobar ni preguntar por el estado de inmigración.

27. “State and County QuickFacts: Pasco (city), Washington”, Oficina del Censo de los EE. UU., acceso 17 de mayo de 2016, <http://www.census.gov/quickfacts/table/PST045215/5353545>.

28. American FactFinder, “Language Spoken at Home by Ability to Speak English for the Population 5 Years and Over: 2010–2014 American Community Survey 5-Year Estimates”, Oficina del Censo de los EE. UU., acceso el 13 de julio de 2016, http://factfinder.census.gov/rest/dnldController/deliver?_ts=486468629884.

en que el departamento puede verificar periódicamente su progreso en contactar a esta población es conducir una serie continua de grupos de enfoque de rutina en los vecindarios predominantemente hispanicos y que hablan español en Pasco. El PPD podría documentar las recomendaciones y resultados de estas reuniones a través de redes sociales y otras plataformas de noticias locales destinadas a la comunidad que habla español.

Recomendación 12.1

Considerar una “academia para recién llegados” o una “reunión de presentación para recién llegados” para conocer a los nuevos residentes de la ciudad y el país y proporcionarles recursos e información de contacto.

Estos tipos de eventos han sido exitosos en otras ciudades. Por ejemplo, en Brooklyn Center, Minnesota, cerca de Minneapolis, el departamento de policía organiza una “academia para nuevos estadounidenses” de seis semanas, donde los inmigrantes recientes pueden aprender sobre los procedimientos de la policía y las leyes. Esto incluye información sobre detenciones de tráfico, cuándo llamar al 911, códigos y ordenanzas de la ciudad, recursos para violencia doméstica e información sobre pandillas. Asimismo, el departamento se asocia con las escuelas para proporcionar información relevante a los jóvenes.²⁹

En Portland, Oregón, el departamento de policía organiza “reuniones de presentación” para las familias inmigrantes para conocer a los oficiales del distrito, familiarizarse con el personal de mando y hablar con los oficiales que patrullan sus vecindarios. La policía puede presentarse y proporcionar a los miembros de la comunidad información sobre los servicios de control policial.³⁰

29. Para obtener más información sobre el programa de Brooklyn Center, consulte Ricardo Gambetta y Michelle Burgess, *Public Safety Programs for the Immigrant Community: 17 Good Practices in U.S. Cities* (Washington, DC: Liga Nacional de Ciudades, 2007), 7–8, <http://www.nlc.org/documents/Find%20City%20Solutions/Research%20Innovation/Immigrant%20Integration/public-safety-programs-in-the-immigrant-community-gjd-jun11.pdf>.

30. Para obtener más información sobre el programa de Brooklyn Center, consulte Ricardo Gambetta y Michelle Burgess, *Public Safety Programs for the Immigrant Community: 17 Good Practices in U.S. Cities* (Washington, DC: Liga Nacional de Ciudades, 2007), 7–8, <http://www.nlc.org/documents/Find%20City%20Solutions/Research%20Innovation/Immigrant%20Integration/public-safety-programs-in-the-immigrant-community-gjd-jun11.pdf>.