



Recomendaciones del Grupo de Trabajo *'Forward Together'* (Unidos hacia Adelante)

Presentado para aprobación final el 15 de junio, 2022



Índice

I. Resumen Ejecutivo	3
I.A Proceso y Cronograma	3
I.B Resumen de Recomendaciones	4
II. Informes de grupos Ad Hoc	8
II.A Prácticas y Políticas	8
II.B Modelos de Respuesta Alternos	11
II.C Responsabilidad y Transparencia	16



I. Resumen Ejecutivo

El grupo de trabajo *Forward Together* (Unidos hacia Adelante) fue creado por el Concejo Municipal el 8 de junio de 2021 y se le encargó investigar los temas de la iniciativa *Forward Together* y regresar al Concejo con recomendaciones. Estos temas fueron determinados por el Concejo basándose en gran parte en los aportes de la comunidad, recopilados en la sesión abierta del 22 de mayo de 2021 de *Forward Together*. Ellos son:

- **Prácticas Políticas** - que respaldan la seguridad, la justicia y la equidad en todo el Departamento y la comunidad.
- **Modelos de respuesta alternativos** - que garantizan que se aplique el tipo correcto de respuesta y recursos a una situación.
- **Responsabilidad** – quién responde por la conducta policial, las decisiones, y cómo afectan a la comunidad de Modesto.

Debido a la complejidad e importancia de este tema, el Ayuntamiento buscó la participación de un amplio y diverso grupo de interesados que acordaron dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios para hacer recomendaciones bien pensadas. Después de aproximadamente un año de investigación y deliberación, estamos listos para presentar un conjunto de recomendaciones que creemos que son relevantes e impactantes, que responden a los objetivos de la iniciativa *Forward Together* y áreas de amplio consenso entre los interesados de relevancia.

I.A Proceso y Cronograma

El grupo de trabajo *Forward Together* se reunió por primera vez el 20 de julio de 2021. Nuestra primera tarea fue establecer los procedimientos y la estructura que serían necesarios para completar nuestro trabajo. Según las instrucciones del Concejo, el grupo de trabajo recibió solicitudes de miembros de la comunidad y nombró a cuatro miembros adicionales para formar parte del grupo de trabajo (para un total de 27 miembros —ver Tabla 1 abajo). El grupo de trabajo también eligió un presidente y un vicepresidente y creó tres grupos *Ad Hoc* (comités sólo para este proyecto) correspondientes a los tres temas de nuestro trabajo: Prácticas y Políticas; Modelos de Respuesta Alterna; y Responsabilidad. Miembros del Grupo de Trabajo se designaron a sí mismos para uno o más de los grupos *Ad Hoc* en función de sus intereses y disponibilidad. Esta estructura organizativa se desarrolló en gran medida y se puso en marcha en el transcurso de nuestras tres primeras reuniones del grupo de trabajo en julio, septiembre y octubre de 2021.



La siguiente fase de nuestro trabajo consistió en una serie de cuatro reuniones educativas destinadas a proporcionar al grupo de trabajo conocimientos básicos en cada una de nuestras tres áreas de enfoque: Prácticas y Políticas (octubre), Modelos de Respuesta Alternativa (noviembre); y Responsabilidad (diciembre y enero). Estas reuniones incluyeron presentaciones del Departamento de Policía de Modesto, los Servicios de Salud y Recuperación del Comportamiento (BHRS) en el Condado de Stanislaus, y un panel civil de expertos en supervisión y análisis. Después de cada una de estas reuniones, el grupo Ad Hoc correspondiente comenzó a realizar reuniones para estudiar la información de las presentaciones, recopilar información adicional —y comenzar a desarrollar recomendaciones. Varios miembros del grupo de trabajo se integraron al aprendizaje adicional participando en los programas ‘Simulacro de Opción de Uso de Fuerza’ y ‘Escorta de Patrullaje Policial’.

Una vez que los grupos Ad Hoc comenzaron a alinearse con las recomendaciones en sus respectivas áreas temáticas, informaron al grupo de trabajo en pleno compartiendo sus ideas y escuchar reacciones del resto del grupo de trabajo y la comunidad. Estas presentaciones se realizaron durante nuestras reuniones de grupos de trabajo de febrero y marzo. Con esta retroalimentación, los grupos Ad Hoc comenzaron a redactar sus informes y recomendaciones finales. Las recomendaciones preliminares fueron presentadas y repasadas en nuestra reunión del grupo de trabajo de abril. Después de revisar las recomendaciones preliminares como grupo de trabajo, estas se abrieron al comentario adicional en reuniones comunitarias patrocinadas por organizaciones locales, entre ellas la NAACP de Stanislaus, el West Modesto People of Action Council, Faith in the Valley, ACLU Stanislaus, y Valley Improvement Projects (la interacción e ideas resultantes de estas reuniones se resumen en la sección III a continuación). Las revisiones finales se realizaron en función de los comentarios del grupo de trabajo y la comunidad, y las recomendaciones finales se presentaron para su aprobación final en nuestra reunión de junio.

I.B Resumen de Recomendaciones

Aquí ofrecemos un resumen de nuestras recomendaciones más relevantes. En los informes de los grupos Ad Hoc de la sección II aquí abajo se proporcionan antecedentes, motivaciones y recomendaciones adicionales.

Prácticas y Políticas

Un tema común que surgió en los tres grupos Ad Hoc es la necesidad de una continua participación comunitaria, y esto fue particularmente cierto en el grupo Ad Hoc de Prácticas y Políticas. Los miembros de este grupo sostuvieron numerosas y amplias deliberaciones sobre una variedad de temas, incluidas los índices de arresto juvenil, el recurso de la fuerza y quién responde ante el público, como también se examinaron varias políticas particulares en detalle. Cada uno de estos debates requirió un significativo aprendizaje por los miembros del grupo y la apertura de las instituciones del orden. Estamos orgullosos de la profundidad y amplitud de estas conversaciones y sentimos que pueden servir como modelo para futuras iniciativas de participación comunitaria.



En el informe del grupo Ad Hoc a continuación (sección II.A a continuación) presentamos una amplia gama de ideas y propuestas de políticas que son el resultado de meses de educación, consideración y deliberación. Si bien no llegamos a un consenso sobre todas estas propuestas, nuestra recomendación es que el Ayuntamiento considere y profundice estas ideas, y que este proceso utilice el auditor y el panel de supervisión descritos en nuestras recomendaciones para rendición de cuentas.

Modelos de Respuesta Alternativos

El grupo Ad Hoc de Respuesta Alterna se formó para analizar las necesidades expresadas por nuestra comunidad en su búsqueda de modelos de respuesta, los que reduzcan el riesgo de heridas o fatalidades al responder a personas con enfermedades mentales graves y en crisis, gente sin techo o bajo efectos de estupefacientes, u otras situaciones que puedan manejarse sin presencia policial.

En este grupo Ad Hoc encontramos una alineación casi inmediata entre todas los interesados en el concepto y la necesidad de una mayor capacidad de respuesta alterna. Con este amplio acuerdo, nuestro trabajo se centró muy rápidamente en comprender los detalles de los programas existentes y la logística del crecimiento de estos programas.

Una útil guía en nuestras deliberaciones fue un análisis de las llamadas de servicio del año 2020 —presentado por el Sr. Gillespie, Director de la Policía— en la reunión del grupo de trabajo de noviembre. Este análisis identificó 19 238 llamadas de servicio (aproximadamente el 11% de todas las llamadas ese año) pertinentes a personas sin hogar y/o personas que padecían algún tipo de deficiencia mental. De estas llamadas, se identificó que 6 945 tenían algún indicio de riesgo de seguridad para el funcionario que respondió, y 12 293 no suponían un riesgo de seguridad. Las llamadas sin una indicación de riesgo de seguridad se identificaron como buenas candidatas para el programa del Equipo de Asistencia y Bienestar Comunitario (CHAT) del Ayuntamiento, y las llamadas con una indicación de riesgo de seguridad se identificaron como buenas candidatas para el programa del Equipo Móvil de Respuesta a Emergencias en caso de Crisis (MCERT). También se comunicó al grupo Ad Hoc que este análisis de llamadas es preliminar y que el verdadero nivel de necesidad de una respuesta alterna podría ser mucho mayor.

Nuestra primera recomendación es que el Ayuntamiento amplíe los programas CHAT y MCERT —como mínimo a la capacidad necesaria para manejar el volumen de llamadas identificado en el análisis del 2020. En una reunión posterior del grupo Ad Hoc, el director Gillespie presentó un plan preliminar para ampliar el programa CHAT a ese nivel. Este plan requería 11 empleados de tiempo completo y tenía un costo inicial de aproximadamente \$1 153 568 y un continuo costo de aproximadamente \$1 012 000 anuales. También se nos advirtió que cálculos iniciales de costo anual por una cobertura básica 24/7 del programa MCERT sería de aproximadamente \$1,6 millones por año, y que este programa podría financiarse parcialmente a través de subvenciones y colaboraciones con otras agencias públicas.



Si bien estos costos no son insignificantes (alrededor del 1 al 2% del presupuesto del Fondo General de 2021-22), creemos que esto debería ser una prioridad entre las prioridades para el Ayuntamiento. Creemos que estos programas brindarán mejores servicios a la comunidad cuando se utilicen, permitirán que el Depto. de Policía de Modesto (MPD) haga un mejor uso de sus limitados recursos y serán altamente rentables y, lo que es más importante, tendrán el potencial de salvar vidas.

Otra ventaja de este enfoque es la relativa disponibilidad de personal calificado. En una reunión de un grupo Ad Hoc, recibimos un informe informal y preliminar que sugería que el Ayuntamiento había recibido una gran cantidad de solicitudes de alta calidad para las vacantes actuales del programa CHAT. Esto es particularmente alentador en un momento en que los ayuntamientos y los condados de todo el país experimentan grandes dificultades para llenar las vacantes para funcionarios policiales y auxiliares de salud mental. Recomendamos que el Ayuntamiento aproveche esta oportunidad para hacer crecer los programas MCERT y CHAT en particular —y priorizar la retención de empleados, especialmente teniendo en cuenta la exigente naturaleza del trabajo y la posibilidad del desgaste físico y mental.

Si bien los fondos de subvenciones estatales y federales se utilizan y deben utilizarse tanto como sea posible, recomendamos que el Ayuntamiento se comprometa a tomar las medidas necesarias para garantizar el tipo de estabilidad a largo plazo que se necesita para hacer crecer estos programas.

Recomendamos además que el Ayuntamiento continúe utilizando un enfoque basado en las estadísticas para identificar la necesidad adicional de programas de respuesta alternativos y, en consecuencia, aumentar su capacidad. También recomendamos que el Departamento de Policía de Modesto continúe trabajando en estrecha colaboración con los Servicios de Salud y Recuperación del Comportamiento (BHRS) en el Condado de Stanislaus para el desarrollo de estos programas y busque una mayor participación comunitaria de los grupos de interesados para supervisar y hacer recomendaciones relacionadas con estos programas.

Responsabilidad y Transparencia

El grupo Ad Hoc de Responsabilidad ante la Comunidad tuvo la formidable tarea de comprender tanto los actuales procedimientos de quien se hace responsable en el Departamento de Policía de Modesto como las muchas formas de supervisión civil que se han implementado en otras jurisdicciones. Con este fin, el grupo de trabajo recibió presentaciones del MPD (en nuestra reunión de diciembre), así como de un panel de expertos con experiencia trabajando en diferentes sistemas de supervisión (en nuestra reunión de enero).



Un común —y útil— sistema de clasificación divide los modelos de supervisión en cuatro categorías, (1) modelos centrados en análisis que se basan principalmente en un panel asesor comunitario, (2) modelos centrados en un auditor que emplean a un profesional para supervisar las investigaciones realizadas por el mismo Departamento, (3) modelos de investigación que realizan indagaciones totalmente independientes y (4) modelos híbridos que combinan características de diferentes tipos de modelos.

Después de una importante investigación y debate, recomendamos que el Ayuntamiento implemente un sistema de supervisión híbrido que combine las características del auditor y los modelos de análisis de supervisión, y que el sistema de supervisión del Ayuntamiento de Anaheim se utilice como referencia.

Hacemos esta recomendación porque creemos que la confianza entre el MPD y la comunidad mejoraría con un apropiado equilibrio de supervisión profesional y transparencia de un modelo centrado en un auditor junto con el compromiso y la participación de la comunidad de un modelo centrado en la supervisión (mientras se evita el gasto mucho mayor y las dificultades significativas de implementar un modelo centrado en la investigación) y creemos que el Ayuntamiento de Anaheim ha hecho un trabajo admirable para lograr este equilibrio.

Al diseñar este programa, será esencial que el auditor independiente sea alguien que pueda ganarse la confianza tanto de la comunidad como de la policía. Con ese fin, recomendamos que se incluya un diverso grupo de interesados en el proceso de selección; que el auditor tenga la capacidad de recibir denuncias y pleno acceso a los registros policiales y las pruebas pertinentes en las investigaciones de asuntos internos; y que el auditor esté facultado para hacer informes públicos de su trabajo en la medida permitida por la ley.

También será importante que el panel supervisor pueda plantear las preocupaciones de la comunidad al Ayuntamiento, así como ayudar a difundir la información a la comunidad. Creemos que nuestro trabajo en este grupo de trabajo ofrece un modelo de cómo podría ser esto y alentamos al Ayuntamiento usar este modelo como base para crear una estructura para la participación comunitaria a largo plazo.



II. Informes de grupos Ad Hoc

Ahora proporcionamos informes más detallados sobre el trabajo y los resultados de cada uno de los grupos Ad Hoc y una descripción completa de nuestras recomendaciones.

II.A Prácticas y Políticas

El grupo Ad Hoc de Prácticas y Políticas comenzó con una gran cantidad de información para leer y procesar. Esta información incluía políticas y procedimientos del Departamento, varios informes, auditorías y encuestas, así como la legislación estatal pertinente. En nuestra reunión del grupo de trabajo de octubre, recibimos una muy educativa presentación del Departamento que nos entregó una descripción general de esta información y recopilamos preguntas de la totalidad de los grupos de trabajos. Estas preguntas cubrieron una amplia gama de temas y ayudaron a identificar áreas de interés para este grupo de trabajo y pasamos la mayor parte de nuestra reunión de grupo Ad Hoc de noviembre examinándolas.

Durante nuestras próximas cuatro reuniones mensuales (diciembre a marzo), los grupos Ad Hoc continuamos educándonos y tuvimos numerosas y profundas conversaciones que cubrieron una amplia gama de prácticas y políticas.

Entre nuestras reuniones de marzo y abril recopilamos propuestas de políticas por escrito de los miembros del grupo en base a nuestros intercambios anteriores. Estas propuestas se agruparon de acuerdo con los objetivos de la política y se revisaron en nuestra reunión de abril. Si bien no llegamos a un consenso sobre todas estas propuestas —y es posible que algunas propuestas deban estudiarse y desarrollarse más— creemos que tenemos importantes preguntas de política que el Ayuntamiento debiese considerar:

- 1) **Objetivo de Política:** Mejorar las relaciones entre la comunidad y el Departamento
 - a) Aumentar la participación de la comunidad en todos los grupos demográficos, con énfasis en las poblaciones minoritarias. Esta propuesta se inspiró en parte en una observación de que los latinos estaban subrepresentados en algunas encuestas departamentales.
 - b) Considerar capacitaciones y repasos policiales adicionales basados en prejuicios.

- 2) **Objetivo de Política:** Proteger los derechos civiles de los miembros de la comunidad durante las interacciones con la policía
 - a) Considerar capacitación adicional en derechos civiles para funcionarios policiales
 - b) Patrocinar capacitaciones de la comunidad "Conozca sus derechos"



- 3) **Objetivo de Política:** Reducir los arrestos de jóvenes, particularmente entre los jóvenes latinos
 - a) Colaborar con grupos comunitarios para enfocarse en reducir los delitos juveniles, especialmente dado lo que parece ser un número desproporcionado de arrestos de jóvenes latinos.
 - b) Garantizar la equidad y la justicia en las interacciones de los funcionarios policiales con los jóvenes, especialmente los jóvenes latinos, y considerar desarrollar o expandir programas que ofrezcan alternativas al arresto y enjuiciamiento de jóvenes cuando corresponda.

- 4) **Objetivo de Política:** Mejorar el acceso de los funcionarios policiales de MPD a tratamientos de salud mental
 - a) Considerar proporcionar un acceso más frecuente a tratamientos de salud mental, posiblemente incluido el tratamiento obligatorio para los funcionarios policiales envueltos en incidentes graves.

- 5) **Objetivo de Política:** mejorar la distribución de responsabilidades y la transparencia
 - a) Asegurarse de que el Departamento mantenga un registro de todas las detenciones policiales.
 - b) Considerar un aumento al período abierto a examinación en el Sistema de Administración y Revisita del Personal (PMRS) más allá de los 12 meses (consulte el procedimiento del Departamento 1000.2)
 - c) Considerar el aumentar las pruebas de drogas para los funcionarios policiales, posiblemente incluyendo pruebas normativas y obligatorias de drogas después de un incidente serio y/o pruebas de drogas sin aviso previo.
 - d) Considerar el aumentar la retención del archivo de quejas e investigaciones más allá de los cinco años.
 - e) Implementar las recomendaciones del grupo Ad Hoc de Responsabilidad.

- 6) **Objetivo de Política:** mejorar la capacitación de los funcionarios policiales
 - a) Continuar utilizando y ampliando la capacitación en diferentes escenarios
 - b) Un auditor independiente directo y panel de supervisión (recomendado por el grupo Ad Hoc de Responsabilidad) para repasar e inspeccionar el Departamento de Capacitación



- 7) **Objetivo de Política:** Revisar y aclarar el lenguaje de las políticas a seguir
- a) Aclarar la frecuencia de la capacitación periódica en la Política #300.8
 - b) Revisar y aclarar la normativa a observar para el uso de técnicas dolorosas de control (Política #300.3.3)
 - c) Aclarar la responsabilidad del supervisor de respuesta en la política #300.7
 - d) Aclarar el lenguaje relacionado a la capacitación y participación comunitaria en la política 418.10 (Consideraciones ante situaciones de Deficiencia Mental) y la Política 470.11 (Incidentes al Intervenir en casos de Crisis)
 - e) Considerar una total prohibición de actividades políticas en horas de servicio (ver Política #340.5.8 (g))
 - f) Considerar exigir que el Depto. de Asuntos Internos revise sus manejos anualmente y presente un informe público (el lenguaje actual en el procedimiento 402.6 establece que Asuntos Internos "debería" presentar un informe al Director de la Policía)
 - g) Considerar la modificación de la política que permite la técnica de "enganche de sofocación" (300.3.4) para establecer, claramente, que dicha técnica está prohibida
- 8) **Objetivo de Política:** Revisar la política de uso de fuerza para minimizar la probabilidad de muerte como resultado del uso de la fuerza
- a) Llevar a cabo una evaluación de riesgos y revisar la política de uso de fuerza en respuesta a amenaza de cuchillos o cualquier arma blanca
 - b) Aclarar que la fuerza solo debe usarse para evitar la huida o la evasión (incluso en un vehículo) cuando existe una amenaza, grave e inmediata, de daño
 - c) Considerar cambios de políticas para establecer que los funcionarios policiales soliciten asistencia (y, cuando sea posible, esperen dicha asistencia) en situaciones en las que existe la posibilidad de usar fuerza letal.
 - d) Considerar políticas que exijan el uso del electrochoque (taser) como alternativa al uso de arma de fuego si la situación es la apropiada.
 - e) Revisar y robustecer los "Protocolos de Cese al Fuego" del Departamento para exigir a los funcionarios policiales que dejen de disparar lo antes posible
 - f) Revisar y fortalecer la Política de Consideraciones Médicas (300.6)
 - g) Desarrollar políticas de respaldo e incentivo al uso de tácticas de reducir tensiones.

Varias de estas propuestas se superponen con las actuales Prácticas y Políticas del Departamento y las iniciativas vigentes y, en esos casos, recomendamos que el Departamento continúe con este trabajo. También recomendamos que el panel de supervisión recomendado por el grupo Ad Hoc de Responsabilidad participe en el desarrollo de estas propuestas.



II.B Modelos de Respuesta Alternos

El grupo Ad Hoc del Modelo de Respuesta Alterna comenzó a reunirse en diciembre de 2021 y está compuesto por un diverso grupo de la comunidad de Modesto.

El grupo incluye residentes que representan a familias y organizaciones que están muy interesadas en encontrar formas alternativas en que la policía pueda responder a las llamadas por disturbios sin violencia y las llamadas por crisis de discapacidad mental. Los miembros provienen de la Alianza Nacional para el Discapacitado Mental (NAMI), la ACLU, el Consejo Central Laboral de Stanislaus-Tuolumne, la Red City Ministry, la Cámara de Comercio, la Asociación de Agentes Policiales de Modesto y los Servicios de Salud y Recuperación del Comportamiento (BHRS) en el Condado de Stanislaus. También estuvieron presentes el Departamento de Policía y personal del Ayuntamiento para ayudar respondiendo preguntas y brindar información.

En nuestra primera reunión, el equipo analizó la presentación sobre Modelos de Respuesta Alterna que se había compartido en una reunión de *Forward Together*. Le hicimos preguntas adicionales al Director Gillespie con respecto a los modelos alternativos que ya existen en Modesto (HEART: Equipo de Integración y Respuesta al Sin Hogar; y CARE: Equipo de Integración, Respuesta y Evaluación del Condado), así como la investigación que se había realizado para hallar modelos en otras ciudades: como el modelo CAHOOTS en Eugene, OR.

Se confirmó que en el Departamento de Policía de Modesto ya se había formado un CHAT (Equipo de Asistencia y Bienestar Comunitario) y que partes de ese programa se basaron en el programa CAHOOTS. El programa CHAT consta de dos profesionales en acercamiento comunitario que responden a llamadas de servicio que no presentan un riesgo de seguridad de importancia.

El Ayuntamiento también estaba en el proceso de revivir el programa MCERT (Equipo Móvil de Respuesta a Emergencias en caso de Crisis) que empareja a un agente policial con un auxiliar clínico de salud mental para responder a llamadas al 911 que incluyen salud mental, permitiendo evaluar las necesidades de las personas y proporcionar tratamiento directo y servicios de intervención en crisis.

Los auxiliares clínicos (MHC) del MCERT trabajan con especialistas en Salud de Comportamiento (Responsables de Casos) y Especialistas en Apoyo al Próximo para ofrecer una completa gama de servicios de acceso —además de la intervención en crisis, que incluye determinación de escenario, detección, evaluación de crisis, reducción de tensiones, resolución de situaciones, apoyo de pares, coordinación con servicios médicos y de salud del comportamiento, planificación de crisis y seguimiento para garantizar el acceso al servicio de tratamiento y apoyo comunitario. Un profesional licenciado en salud mental supervisará el programa, de conformidad con el Código de Bienestar e Instituciones §5848.7.



El grupo Ad Hoc se inclinó mucho por la investigación y confirmación de varias formas de respaldo a la policía en el uso de respuestas alternativas a situaciones de crisis relativas a discapacidad mental. Varios de los miembros del grupo Ad Hoc comentaron conocer llamadas de crisis de ese tipo que se habían enfrentado mal. La policía también compartió cómo antes sentían que sus únicas opciones habían sido usar la sala de emergencias, la cárcel o una “retención 5150” para controlar a personas que causan disturbios —dado que no están calificados para evaluar un posible impedimento mental que les permitiría retener a esa persona durante 72 horas hasta ser examinada por un auxiliar médico de salud mental. Al investigar varios modelos, quedó claro que tener equipos de auxiliares clínicos, o un equipo emparejado de un policía y un clínico, se estaría mejor equipado para manejar esas llamadas de una manera más inmediata y efectiva.

El Director [de Policía] compartió data que establece que en el 2020 hubo 19 238 llamadas de servicio relacionadas con personas sin hogar y/o personas que padecían algún tipo de discapacidad mental. De estas llamadas, se identificó que 6 945 tenían algún indicio de riesgo de seguridad para el policía que respondió, pero 12 293 no presentaban un probable riesgo de seguridad. Las llamadas sin indicación de riesgo de seguridad fueron identificadas como buenas candidatas para el programa CHAT y las llamadas con indicación de riesgo de seguridad fueron identificadas como buenas candidatas para el programa MCERT. También se comunicó al grupo Ad Hoc que este análisis de llamadas es preliminar y que el verdadero nivel de necesidad de una respuesta alternativa podría ser significativamente mayor.

La data también reveló que la cantidad de tiempo típica y registrada de cada llamada relacionada a discapacidad mental indica que un equipo podría manejar 13 llamadas en 8 horas. Y estas llamadas llegan a cualquier hora, lo que requiere una disponibilidad de auxiliares clínicos las 24 horas del día, los 7 días de la semana. En consecuencia, para manejar el volumen de llamadas necesarias y estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los equipos de CHAT y MCERT deberían ampliarse. Un plan preliminar que se ha contemplado propone que el equipo de CHAT debe incluir personal adicional de tiempo completo para acercamiento comunitario junto con varios supervisores —y que además se amplíe el programa MCERT.

También se nos informó que muchas personas altamente calificadas se postularon para las dos vacantes actuales en el equipo de CHAT, lo cual es una positiva indicación de que se podría encontrar personal para ampliar este programa.

Para el programa MCERT, se recomendó que se contrataran varios auxiliares clínicos de salud mental para que cada uno se emparejara con un agente policial en el manejo de llamadas de crisis de emergencia de esa índole.



Además, el equipo también recopiló y analizó información sobre lo siguiente:

- Si el programa de Respuesta Alterna debe estar a cargo del Departamento de Policía o establecerse como una organización sin fines de lucro separada (como lo es CAHOOTS)
 - Basándose en el hecho de que los equipos de respuesta alternativa estarían respondiendo a las llamadas al 911, algunos sintieron que debería estar bajo el MPD. Sin embargo, un miembro Ad Hoc de la ACLU compartió que su organización cree firmemente que estos equipos deben ser gobernados por separado de la Policía, para que no corran el riesgo de ser eliminados si hay un cambio en el liderazgo policial.
- Si la información básica podría compartirse entre la policía y el personal de respuesta a crisis relacionadas a una discapacidad mental para brindar la respuesta adecuada. Un miembro del equipo se ofreció como voluntario para investigar cómo otras ciudades responden a esta necesidad. Descubrimos que la ley existente permite compartir información pertinente cuando la policía y un auxiliar clínico de salud mental responden juntos a una llamada de crisis. Esto brindaría una colaboración informada para apoyar más eficazmente a los miembros de la comunidad que experimentan crisis relacionadas a una discapacidad mental.
- Qué capacitación reciben actualmente los funcionarios policiales para reconocer y manejar llamadas que involucran a una persona que lucha con problemas de discapacidad mental. Se confirmó que esta capacitación ha sido mínima en el pasado, pero se llevará a cabo una capacitación de intervención de crisis de 40 horas en los próximos meses para todo el personal del Departamento de Policía que incluirá capacitación en reducción de situaciones tensas, y capacitación de respuesta de relacionada a una discapacidad mental con la técnica de 'juego de roles', así como la oportunidad de aprender de aquellos con un familiar que lucha con una discapacidad mental.
- Fuentes de financiación para el programa de respuesta alterna. Después de enterarnos de que el equipo de CHAT está financiado por una subvención de HUD, debatimos si usar fondos de subvención para un programa de respuesta alternativa es la mejor manera de hacerlo, y si estos programas podrían formar parte del presupuesto del Ayuntamiento, ya que lo vemos como una importante parte de cómo nuestra comunidad se mantiene segura. Al hacer la investigación, hallamos que algunas otras ciudades están financiando estos programas directamente a través del presupuesto del Ayuntamiento.
- Si debería crearse un panel de supervisión para revisar mensual o trimestralmente cómo la policía manejó cada llamada de relacionada a una discapacidad mental durante ese período de tiempo.

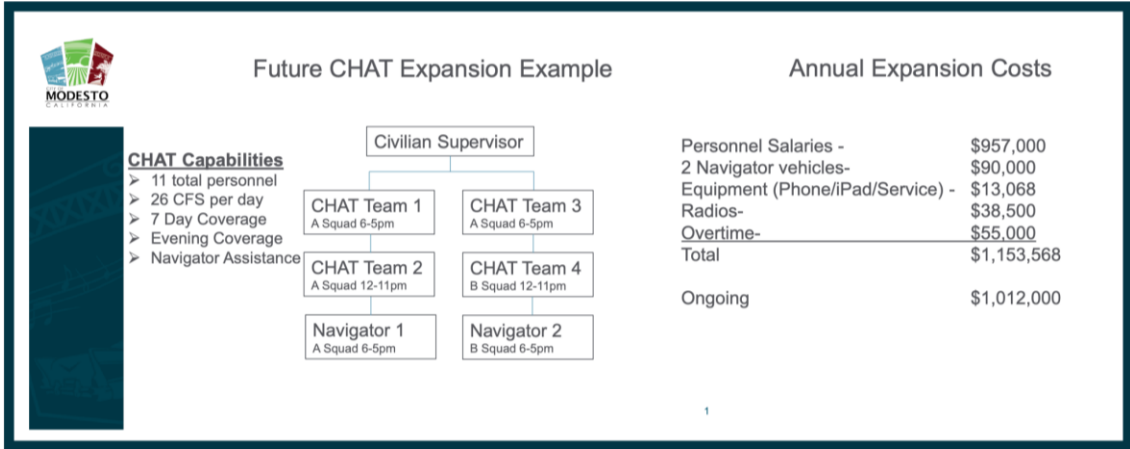


Fig 1. Estimated staffing plan and budget for CHAT program expansion provided by MPD

Después de mucho debate e investigación, el grupo Ad Hoc del Modelo de Respuesta Alternativa quisiera recomendar que el Ayuntamiento siga los siguientes pasos:

- 1) **Apoyar el lanzamiento o la ampliación de programas de respuesta alternativos**, para incluir lo siguiente para nuestra comunidad —con el fin de manejar el volumen de llamadas identificado en la data del año 2020, y brindar apoyo para las llamadas de crisis de relacionada a una discapacidad mental las 24 horas del día, los 7 días de la semana. También recomendamos que el Ayuntamiento continúe evaluando y respondiendo con programas adicionales a medida que se confirmen las necesidades emergentes, en coordinación con Servicios de Salud y Recuperación del Comportamiento (BHRS) en el Condado de Stanislaus.
 - a) CHAT: empareja a dos profesionales en salud y acercamiento comunitario para responder llamadas al 911 sin riesgo de seguridad.
 - b) MCERT: empareja a los auxiliares clínicos de salud mental con funcionarios policiales para responder a llamadas de emergencia al 911 y relacionadas a una discapacidad mental.
 - c) M&M: empareja a dos auxiliares clínicos de salud mental para responder a llamadas de crisis relacionada a una discapacidad mental.
 - d) Médico de Guardia: se cuenta con un auxiliar clínico de salud mental disponible para consulta con cualquier equipo o policía en una llamada que se considere necesita ser consultada con un profesional de salud mental.
- 2) **Asignación de fondos para lanzar o ampliar estos programas** y compromiso asegurando un financiamiento sostenible a largo plazo para que estos programas no desaparezcan cuando se agoten los fondos de la subvención. El costo total de estos programas podría respaldarse mediante el aprovechamiento de fuentes de financiamiento



adicionales a largo plazo de fondos estatales y federales recientes y específicamente destinados a responder a crisis relacionadas a la discapacidad mental. Creemos que cuando se utilicen estos programas brindarán mejores servicios a la comunidad, permitirán que el MPD haga un mejor uso de sus limitados recursos, y serán altamente rentables sin reducir la actual cantidad de agentes de policía.

- 3) **Crear un Grupo de Interesados en Respuesta a Crisis**, para incluir organizaciones locales de salud mental, hospitales, prestadores de seguros de salud, orientadores escolares, familias y fuerzas del orden público, para fortalecer la respuesta de los servicios de crisis en nuestra comunidad y ofrecer planes de atención continua más coordinados para quienes experimentan una crisis de relacionada a una discapacidad mental.
 - a) **Recomendamos que este grupo de interesados ofrezca un seminario y/o publique folleto de educación colaborativa para la comunidad sobre cómo acceder a los servicios y familiarizarse en el sistema** cuando un miembro de la familia tiene una crisis de relacionada a una discapacidad mental — especialmente para aquellos para quienes el inglés es un segundo idioma— como asimismo información programas de tratamiento ambulatorio asistido de pacientes (Decreto “Laura”).
- 4) **Requerir 40 horas de capacitación en Intervención de Crisis** para todo el personal de las fuerzas del orden, incluyendo capacitación en reducir situaciones tensas, capacitación en respuesta relacionada a una discapacidad mental, con una real y obligatoria práctica de ‘juego de roles’. Esta capacitación sería, también, necesaria para todo nuevo funcionario policial dentro de su primer año y, de no ser así o mientras ocurre, se les asignaría la compañía de un policía de tiempo completo (FTO) que haya aprobado dicha capacitación.
- 5) **Asignar fondos para respaldar una actualización en tecnología por parte del MPD** para facilitar el seguimiento de datos y resultados en llamadas de respuesta Alterna, para que tengamos una mejor comprensión de la verdadera necesidad y efectividad de estos modelos de respuesta alternativos.
- 6) **Garantizar que se lleve a cabo una continua supervisión comunitaria de cómo la policía maneja llamadas de crisis relacionadas a una discapacidad mental.** Esto podría combinarse con el panel recomendado por el grupo de Responsabilidad. Pero nos gustaría pedir que cualquier llamada de relacionada a una discapacidad mental manejada por la policía o un equipo de respuesta alternativo se revise mensual o trimestralmente para determinar si se manejaron adecuadamente.

Creemos que la implementación de estas recomendaciones hará de nuestra comunidad un lugar más seguro para quienes experimentan una crisis relacionada a una discapacidad mental o sin violencia en nuestra ciudad.



II.C Responsabilidad y Transparencia

Comenzamos con un breve resumen de las cuatro reuniones de grupos Ad Hoc y dos reuniones del Grupo de Trabajo *Forward Together* dedicadas a la Responsabilidad:

- 20 de diciembre de 2021: reunión de todos los grupos de trabajo en el Departamento de Policía de Modesto donde se habló de los procesos existentes de quién responde por qué en materia de contrataciones, quejas, disciplina, investigación de uso o abuso de fuerza y disparos en los que participen agentes policiales, cámaras corporales y de vehículos, asuntos internos, auditorías, expedientes del personal, elaboración de perfiles raciales e identidad, publicación de archivos y leyes estatales.
- 19 de enero de 2022: reunión Ad Hoc sobre responsabilidad en la que se abordó la próxima presentación sobre modelos de Exploración de Responsabilidades, y debatimos que —si teníamos una presentación de este tipo— cómo garantizaríamos que fuese educativa e imparcial, y qué perspectivas adicionales debían incluirse en nuestra investigación.
- 20 de enero de 2022: reunión de todos los grupos de trabajo sobre modelos de Exploración de Responsabilidades y Supervisión utilizados en otras jurisdicciones, incluida la Oficina Independiente de Supervisión e Integración de Fuerzas del Orden en el Condado de Sonoma; la Comisión Comunitaria de Supervisión de la Policía de Riverside; la Comisión Comunitaria de Supervisión Policial y Oficina de Transparencia en Seguridad Pública de Sacramento; y el Panel de supervisión Policial/Oficina de Revisión Independiente de Anaheim.
- 2 de febrero de 2022: Reunión Ad Hoc de Responsabilidad donde todos acordamos que, para implementar un modelo local de Responsabilidad/Supervisión efectivo, debemos contar con la aceptación y el respaldo de todas los interesados pertinentes, así como la confianza en cualquier panel de supervisión y/o Auditor —tanto por las fuerzas del orden (LE) como de la comunidad en general. También nos enfocamos en el modelo de Responsabilidad del Ayuntamiento de Anaheim y acordamos escuchar más de ellos.
- 17 de febrero de 2022: Reunión Ad Hoc de Responsabilidad donde deliberamos más profundamente el modelo de Responsabilidad de Anaheim, debatimos la necesidad del poder de Citación A Comparecer y la autoridad para disciplinar a funcionarios policiales.
- 16 de marzo de 2022: Reunión Ad Hoc de Responsabilidad donde tuvimos una presentación de Steve Connolly, abogado del Grupo OIR (los Auditores Independientes contratados por el Ayuntamiento de Anaheim) y el Subjefe del Departamento de Policía de Anaheim, Rick Armendáriz, quien también trabajó para el Departamento de Policía de Modesto durante 24 años. Debatimos un “Modelo Híbrido” que incorpora tanto la incorporación comunitaria necesaria para establecer un Panel de supervisión Civil, al igual que la experiencia y profesionalismo que un Auditor/Investigador Independiente aporta al proceso. También reafirmamos nuestra creencia de que lo más importante en cualquier modelo es la aceptación



del compromiso, la confianza, la transparencia y la mejora de la relación entre los miembros de la comunidad y la policía local.

- 23 de marzo de 2022: Reunión de todos los grupos de trabajo donde el grupo Ad Hoc de Responsabilidad presentó nuestra recomendación inicial: Implementar un modelo híbrido de supervisión civil que incluya un Panel de supervisión y un auditor/investigador independiente.

A través de este proceso, aprendimos sobre los procesos de rendición de cuentas existentes del Departamento de Policía de Modesto en contrataciones, quejas, disciplina, investigación de uso o abuso de fuerza y disparos en los que participen agentes policiales, cámaras corporales y de vehículos, asuntos internos, auditorías, expedientes del personal, elaboración de perfiles raciales e identidad, publicación de archivos y leyes estatales. Aprendimos sobre los diversos modelos de responsabilidad y supervisión que existen en numerosas ciudades y condados, sus componentes, así como sus éxitos y fracasos. Lo que es más importante, aprendimos que estos modelos varían enormemente de una jurisdicción a otra, muchos han funcionado, otros no, y en algunos lugares es demasiado pronto para saberlo. No existe un modelo de "talla única" y tenemos que averiguar qué funciona mejor para Modesto.

A lo largo de estas conversaciones, identificamos varias e importantes preguntas que guiaron nuestro trabajo —y que creemos que serán importantes para avanzar en la implementación y evaluación de nuestras recomendaciones:

- ¿Creemos que un modelo independiente de responsabilidad y supervisión de las fuerzas del orden público mejoraría las relaciones entre los miembros de la comunidad y las fuerzas del orden público locales?
- ¿A qué documentos/pruebas tiene acceso un auditor independiente, un Panel de supervisión, etc.?
- ¿Qué acceso tiene un Auditor, Panel, etc., al Departamento de Policía?
- ¿Cuál es el acceso de las Asociaciones de Funcionarios Policiales (POA) al Auditor, Panel, etc.?
- ¿Qué ha funcionado en la implementación de los diversos modelos que hemos aprendido? ¿Qué no?
- ¿Qué cambiarían los participantes/interesados si pudieran?
- Hemos escuchado de funcionarios y auditores independientes de Anaheim; ¿Qué piensan los miembros del panel de supervisión y otros miembros de la comunidad sobre el modelo híbrido del Ayuntamiento y cómo funciona? ¿Ha mejorado las relaciones entre la comunidad y la policía?
- ¿Cómo nos aseguramos de que todos los interesados estén de acuerdo sobre cómo avanzar?
- ¿Cómo nos aseguramos de que todos los interesados confíen y respeten a los miembros del panel de supervisión y/o auditores independientes?



Recomendamos que el Ayuntamiento de Modesto comience a implementar un modelo híbrido de supervisión de auditoría y supervisión que incluya un panel de supervisión civil y un auditor/investigador independiente, usando el modelo del Ayuntamiento de Anaheim como referencia. El proceso de creación y designación de un panel de supervisión civil debe incluir un significativo aporte de la comunidad y podría ser similar en algunos aspectos al proceso *Forward Together*. El modelo del Ayuntamiento de Anaheim utiliza auditores independientes contratados como contratistas externos. Los componentes importantes del modelo Híbrido de Anaheim y sus propósitos son:

- 1) Panel de Supervisión Civil (COB) compuesto por miembros de la comunidad:
 - a) Lleva a cabo reuniones públicas mensuales.
 - b) Recibe inquietudes y quejas de la comunidad.
 - c) Produce informes anuales.
 - d) Trabaja en estrecha colaboración con el Departamento de Policía, el auditor independiente y el Ayuntamiento para garantizar la transparencia y la confianza de la comunidad.
- 2) Auditor Externo Independiente
 - a) Realiza revisiones y análisis de incidentes críticos (tiroteos en los que intervienen agentes policiales, uso de fuerza, investigaciones internas)
 - b) Evalúa y hace recomendaciones relacionadas con la capacitación.
 - c) Revisa y hace recomendaciones relacionadas con las políticas del Departamento
 - d) Recibe y examina denuncias, y revisa investigaciones internas
 - e) Evalúa la integridad del sistema de disciplina
 - f) Trabaja en estrecha colaboración con Panel de Supervisión Civil (COB) y el Departamento de Policía para garantizar la transparencia y la confianza de la comunidad
 - g) Los productos de trabajo son —dentro de lo posible— públicos y de fácil acceso.
 - h) Proporcionar un informe anual que identifique y explique los cambios realizados en las prácticas, políticas y procedimientos de capacitación, que resuma los resultados de las quejas y brinde información sobre las demandas pendientes y resueltas, al igual que la fuente de la indemnización, por ej., Fondo General o póliza de seguro.
- 3) Equipo de Revisión de Incidentes Mayores (MIRT):
 - a) Los interesados revisan los principales incidentes con el objetivo de mejorar la capacitación, las tácticas, el equipo, la política y la disciplina.

Creemos que desarrollar e implementar un sistema similar, adaptado a las necesidades del Ayuntamiento de Modesto, será el mejor camino para mejorar la transparencia y la Responsabilidad y, en última instancia, generar confianza entre la comunidad y el Ayuntamiento.