



Alianza de Base para la Responsabilidad Policial  
**Informe:** Otoño / Invierno 2016 Conversaciones  
Comunitarias en Toda la Ciudad



---

## Introducción

La Alianza de Base para la Responsabilidad Policial es una coalición de organizaciones comunitarias de base amplia comprometida en hacer más seguros nuestros vecindarios, mejorar las prácticas policiales y su rendición de cuentas, además de transformar las relaciones entre el Departamento de Policía de Chicago y las comunidades a las que sirve. GAPA se reunió en el verano de 2016, estas reuniones estuvieron compuestas por organizaciones que trabajan en comunidades que abarcan todo Chicago. Los grupos de GAPA tocan a más de 30 distritos, incluyendo los barrios que están más directamente afectados por la mala conducta policial, incluyendo la violencia, la brutalidad y el acoso. GAPA trabaja para asegurar que los miembros de la comunidad directamente impactados—especialmente aquellos en las comunidades marginadas que son las más afectadas por la mala conducta policial—estén profundamente comprometidos en informar y promover soluciones duraderas.

En noviembre y diciembre de 2016, las organizaciones de GAPA reunieron a más de 1650 residentes en 19 “Conversaciones Comunitarias” en vecindarios de la ciudad. Hubo seis conversaciones comunitarias en el lado sureste, seis en el lado del sudoeste, tres en el lado del oeste, tres en el lado del norte y uno en el lado del noroeste. El propósito fue brindar una oportunidad a un grupo amplio y diverso de habitantes de Chicago de expresar sus preocupaciones sobre el Departamento de Policía de Chicago y comenzar a desarrollar y abogar por planes para mejorar la responsabilidad policial y las relaciones entre la comunidad y la policía. Los participantes generaron cerca de 300 sugerencias diferentes. Este informe destaca los temas claves que surgieron y las ideas que se repitieron con más frecuencia en diferentes comunidades.

Las conversaciones comunitarias requirieron semanas de planificación. Cada organización de GAPA creó un comité directivo de 10-20 líderes comunitarios. Los comités directivos se reunían regularmente para aprender, analizar y planificar. También se reunieron en toda la ciudad para fomentar el intercambio de ideas entre las comunidades.

Los líderes locales comenzaron cada Conversación Comunitaria con un componente educativo que proporcionó información importante sobre muchos temas relacionados con la policía y la responsabilidad policial. Luego, los líderes de la comunidad facilitaron un grupo de discusiones en grupos pequeños donde los participantes hablaron sobre cómo les gustaría ver el cambio policial en sus comunidades. Las conversaciones eran abiertas, honestas, a veces dolorosas, a veces inspiradoras, siempre desbordando ideas sobre maneras de crear un cambio real y sostenible.

---

Es importante señalar que el primer grupo de reuniones fue sólo un punto de partida para lo que será un conjunto de conversaciones mucho más profundas y ricas. Estas no son todavía las recomendaciones formales. Durante los próximos meses, las organizaciones de GAPA seguirán reuniéndose, profundizando en las cuestiones que se han identificado y las ideas que se han generado, estas ideas serán priorizadas y luego se trabajará para desarrollar una agenda de reformas y un plan de acción. Ellos invitarán a sus comités directivos, líderes y miembros de la comunidad y otras partes interesadas en un proceso de aprender de los modelos de responsabilidad policial en todo el país, y discutir y debatir cómo podría ser la rendición de cuentas policial en Chicago. GAPA asegurará que las voces de los más vulnerables de Chicago sean informadas y levantadas en la creación de una junta de supervisión comunitaria para el Departamento de Policía de Chicago.

Mientras que las Conversaciones Comunitarias estuvieron llenas de dolor, frustración e ira, hubo mucha esperanza. Los participantes no sólo sugirieron ajustes a las políticas y procedimientos del departamento de policía, o reformas a pequeña escala para los sistemas de supervisión y rendición de cuentas. Más bien, hablaron de cambio transformacional, fundamentalmente el re-pensamiento del papel de la policía, re-imaginando la manera en que los agentes de policía interactúan y se relacionan con los residentes, y re-estructurando la forma en que se gobierna en el departamento para asegurar que se abarque los valores y prioridades de la gente a la que sirve.

## **I. El Estado Actual de las Relaciones entre la Comunidad y la Policía**

Most of the small group conversations began with painful recounting of the current La mayoría de las conversaciones en grupos pequeños comenzaron con dolorosos relatos del estado actual de las relaciones entre la comunidad y la policía. Muchos participantes hablaron de una larga historia de falta de respeto, abuso y humillación que las comunidades marginadas han sufrido a manos de la policía. Dijeron que ha creado profunda desconfianza y miedo. Persona tras persona describe las degradaciones diarias en las que los agentes de policía tratan a las personas respetuosas de la ley como si fueran criminales, especialmente en comunidades predominantemente negras y latinas. Las palabras de un participante, “La policía entra en la comunidad y ve a todos como un criminal....La policía hace cosas en nuestra comunidad y se salen con las suyas, cosas que nunca se atreverían hacer en otras comunidades”. Por ejemplo, algunos contaron historias sobre jóvenes que son recogidos por la policía y los dejan solos en un vecindario desconocido o al otro lado de una frontera de las pandillas.

Muchos participantes también hablaron de interacciones diarias con agentes de policía que parecen no preocuparse por el bienestar de los residentes, actuando de manera abusiva y usando un lenguaje extremadamente degradante. Estas interacciones son ofensivas y deshumanizantes. Como resultado, muchos residentes respetuosos de la ley en comunidades predominantemente negras y latinas no sólo desconfían de la policía, sino que les temen. Algunos llegaron a describir a la policía como “una fuerza de ocupación” y describir la policía como un sistema de opresión que es como “la esclavitud moderna”.

---

Muchos participantes describieron a policías que usan tácticas agresivas cuando no están justificados. Dijeron que la policía para, revisa, ponen esposas y a veces detienen a la gente, persiguen a pie, y detienen los coches - todo sin causa alguna. La policía utiliza leyes vagas contra la “perturbación de la paz” y la “conducta desordenada” para acabar con un comportamiento inocuo que no debería ser penalizado. Este énfasis en agredir agresivamente los delitos menores pone a los jóvenes y a las minorías raciales – muchos de los cuales dependen en gran medida del espacio público para socializar – en un riesgo mucho mayor de encuentros hostiles con la policía. Las quejas sobre estas tácticas vinieron más a menudo de los residentes en los lados Sur y Oeste, y de personas de color que viven en el Lado Norte, llevando a los participantes a concluir que el racismo es el núcleo de este comportamiento abusivo y humillante. Los prejuicios raciales y el racismo institucional desenfrenado en el Departamento de Policía de Chicago deben ser reconocidos y tratados.

Este comportamiento policial excesivamente agresivo no sólo causa daño a sus víctimas directas. Los participantes dijeron que también hace más difícil para la policía abordar problemas reales y resolver el crimen. Muchos participantes dijeron que no llamarían o cooperarían con la policía porque temían que cualquier interacción con la policía pudiera ser perjudicial. Y el daño puede ser tóxico, corrosivo y a largo plazo. Como dijo un participante, “los miembros de la comunidad que han sufrido trauma como resultado de la brutalidad policial tendrán un tiempo muy duro viendo a la policía de una manera positiva” La policía agresiva hace a las personas menos seguras. Los agentes de policía que son irrespetuosos, sesgados y violentos han envenenado a las comunidades en las que trabajan y hacen mucho menos probable que los residentes trabajen con cualquier policía para luchar contra el crimen y mantener la paz.

### ***Vigilancia en las Comunidades Inmigrantes***

Muchas de las Conversaciones Comunitarias se enfocaron intensamente en el impacto nocivo de las prácticas policiales agresivas en las comunidades de inmigrantes, un tema que en gran medida se pasó por alto en los informes del Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Policial y el Departamento de Justicia. Muchos de los problemas descritos anteriormente se multiplican en las comunidades de inmigrantes, donde el lenguaje, las barreras culturales y la falta de familiaridad con los sistemas de los Estados Unidos pueden agregar capas de complejidad y confusión. En las comunidades latinas y musulmanas, las políticas federales propuestas y la retórica antiinmigrante han aumentado el temor de que cualquier interacción que tenga un inmigrante con la policía pueda ponerlo en peligro de ser deportados.

Los participantes hicieron hincapié en los enormes desafíos que enfrentan los inmigrantes indocumentados. Los inmigrantes indocumentados sienten que simplemente no pueden confiar en que la policía esté allí para servirles y protegerlos.



---

## II. Re-pensando la relación entre la policía y la comunidad

En este contexto de profunda desconfianza y temor, la mayoría de los participantes argumentaron que no basta con fortalecer el sistema de rendición de cuentas de la policía o ajustar las políticas y los procedimientos de la policía. A lo largo de las conversaciones de la comunidad, las personas lucharon con formas de repensar fundamentalmente el papel del oficial de policía y reestructurar la forma en que los agentes de policía interactúan con los residentes.

Hubo una creencia abrumadora de que, para que la policía trabajara más efectivamente para mantener a las comunidades seguras, necesitan pasar mucho más tiempo deliberadamente construyendo relaciones y confianza con los residentes locales. Algunos participantes hicieron hincapié en que todos los oficiales de policía, desde policías que trabajan día a día en las calles a sargentos, tenientes, comandantes y otros en posiciones de liderazgo, deberían adoptar este nuevo enfoque. Como señaló un participante, “necesitamos cambiar lo que significa ser un oficial de policía”.

Muchos mencionaron la necesidad de crear frecuentes oportunidades de comunicación entre los miembros de la comunidad y los agentes de policía que no estén enfocados en responder a un problema o una crisis, sino simplemente en el diálogo y la construcción de relaciones. Muchos enfatizaron que es especialmente importante que la policía construya vínculos más fuertes con los jóvenes.

El cambio en el enfoque debe afectar a todas las facetas de la interacción con los miembros de la comunidad, comenzando con el valor básico de la cortesía común, como saludando y diciendo hola, y evitando el uso de blasfemias, especialmente alrededor de jóvenes y personas mayores.

La mayoría de los participantes cree que cuando la confianza se construye y se mejoran las relaciones, los residentes y la policía colaborarán para que los vecindarios sean mucho más seguros de lo que son en la actualidad.

### ***Las ideas específicas incluyeron:***

- Cambiar la forma en que se despliegan los agentes de policía para que más de ellos puedan permanecer asignados en una comunidad por períodos más largos y desarrollar relaciones más profundas y más conocimiento de la comunidad
- Pasar menos tiempo en los coches de policía y más tiempo caminando o en bicicleta
- Que los oficiales de policía de todos los niveles asistan y participen en más reuniones y eventos comunitarios, y apoyen el trabajo de los programas después de la escuela y los centros comunitarios
- Reducir o eliminar la presencia policial en las escuelas
- Participar en retiros con miembros de la comunidad y organizaciones locales para construir confianza

- 
- Explorar la creación de puestos de trabajo para los residentes locales de la comunidad, que enfocan en la formación de enlaces entre la policía y la comunidad civil
  - Repensar la función de las comisarías de policía y hacerlas “más como centros comunitarios en lugar de fortalezas”
  - Proporcionar capacitación a los miembros de la comunidad para ayudar a resolver sus “prejuicios” hacia la policía

### III. Renovación de las Tácticas Policiales

La misma idea básica surgió una y otra vez—las tácticas excesivamente agresivas de la policía deben ser abandonadas. Son degradantes, deshumanizantes y probablemente ilegales. Hacen imposible construir la confianza y relaciones funcionales que los residentes y la policía necesitan para combatir la delincuencia y reducir la violencia. Los participantes a menudo compararon la policía agresiva con una mentalidad “estilo militar; ‘nosotros contra ellos’”, que coloca a los miembros de la comunidad en la categoría de “enemigo”.

Las ideas específicas incluyeron:

- Desarrollar políticas claras sobre el uso de fuerza y poner un énfasis mucho mayor en la de-escalación y la intervención no violenta
- Suspender el uso de las tácticas “parar y registrar” y prohibir la detención sin justificación legítima
- Detener el uso de vagas leyes contra la “perturbación de la paz” y la “conducta desordenada” dirigidas a las personas, especialmente a los hombres jóvenes, que no representan una amenaza aparente para la seguridad pública
- Detener la criminalización excesiva de delitos menores como la posesión de pequeñas cantidades de drogas, lo cual hace poco o nada para hacer las comunidades más seguras y mucho más para erosionar la confianza y dañar las relaciones
- Dejar de usar el arresto y otros requisitos de cuota  
communities and demographics in order to create a pipeline of potential recruits

### IV. Pólizas y Procedimientos

Un progreso real requerirá una reforma integral de las políticas y procedimientos del departamento de policía, incluyendo cambios en la forma en que los policías son reclutados, seleccionados y contratados, cómo son entrenados, supervisados y disciplinados.

---

Many emphasized improved police training for both new recruits and experienced A.  
Reclutamiento, Selección y Contratación

Muchos participantes creen que una fuerza policial que refleje mejor la diversidad racial de la ciudad servirá mejor a sus diversas comunidades. Actualmente, la población de Chicago es 32% negra y 28% latina, pero la fuerza policial no refleja esa diversidad. Algunos participantes dijeron que una fuerza policial representativa tendría más posibilidades de entender a los residentes de la comunidad y sentir una conexión fuerte y positiva. Otros afirmaron que los oficiales negros y latinos no tratan necesariamente mejor su propia raza que los oficiales blancos. Sin embargo, un número mayor de oficiales negros y latinos podría hacer la diferencia. Como dijo un participante, "Los policías de color pueden sentir la necesidad de impresionar a sus colegas blancos y terminar tratando su propia raza de manera injusta. Un mayor número de oficiales de minorías podría ayudar a evitar esto."

Algunos participantes hicieron hincapié en que el reclutamiento, selección y contratación también deberían considerar factores como el idioma, la edad, el género, la identidad de género, la orientación sexual y el lugar de origen. Destacan la necesidad de contratar a más afroamericanos y mujeres de color, así como a más policías latinos que entiendan la experiencia de inmigrantes y que hablen español.

Las ideas específicas incluyeron:

- Involucrar formalmente a los miembros de la comunidad en el proceso de reclutamiento, selección y contratación
- Chequear a los solicitantes por prejuicios implícitos
- Trabajar deliberadamente para construir relaciones con jóvenes de comunidades y demografía sub-representadas para crear un conducto de reclutas potenciales
- Requerir que los reclutas residan en la comunidad en la que trabajan, o dar preferencia a aquellos que viven y se comprometen a permanecer en la comunidad en la que trabajan

### **B. Entrenamiento**

Muchos hicieron hincapié en la necesidad de mejorar el entrenamiento policial tanto para los nuevos reclutas como para los oficiales experimentados. Se enfocaron en la oportunidad de capacitar a los oficiales en las comunidades a las que sirven y en crear programas de capacitación que desafíen los prejuicios implícitos, promuevan la comprensión de las normas culturales, aumenten la sensibilidad cultural y enseñen habilidades para construir relaciones.

Las ideas específicas incluyeron:

- Realizar sesiones de capacitación en las comunidades para crear oportunidades de interacción con los residentes, proveedores de servicios sociales, líderes espirituales y jóvenes
- Involucrar a los miembros de la comunidad como facilitadores de capacitación

- 
- Ampliar y mejorar entrenamientos sobre técnicas de de-escalación y otras estrategias para minimizar el uso de la fuerza
  - Ampliar y mejorar entrenamientos para enfrentar desafíos especiales como enfermedades mentales, violencia doméstica y abuso de sustancias
  - Ampliar y mejorar entrenamientos para aumentar la conciencia cultural sobre raza, etnia, religiones, género, identidad de género, orientación sexual y clase

### **C. Supervisión**

Muchos participantes señalaron que una buena contratación y capacitación no son suficientes para asegurar el éxito y argumentaron que debería haber una evaluación más completa y sistemática de los oficiales de policía para determinar si todavía están en condiciones de servir y si necesitan asesoramiento o apoyo.

Las ideas específicas incluyeron:

- Establecer una evaluación anual de la “aptitud para el servicio”
- Realizar exámenes de salud mental más frecuentes, especialmente para el Trastorno de Estrés Post-Traumático
- Crear un sistema de alerta que identifique a los oficiales que reciben quejas más frecuentes y ponen sistemas en marcha para ayudar a resolver los problemas subyacentes o para sacar a los agentes en problemas de las calles

### **D. Responsabilidad**

Muchos participantes compartieron una profunda frustración con respecto a un sistema de rendición de cuentas de la policía que frecuentemente describían como “roto”. Ellos mencionaron repetidamente que con poca frecuencia las denuncias de mala conducta policial resultan en una disciplina real y que incluso en las relativamente raras situaciones en las que los policías son disciplinados, no coincide con el delito. Un participante señaló: “Ser suspendido con pago no es un castigo. Son unas vacaciones”.

Muchos expresaron su indignación por el asombroso costo de los asentamientos legales por mala conducta policial—más de \$660 millones entre 2004 y 2016, o aproximadamente un millón de dólares a la semana—pagados con dólares de los impuestos. Muchos participantes dijeron que si la rendición de cuentas no se mejoraba y se hacía consistente, ninguna de las otras mejoras haría mucha diferencia.

Las ideas específicas incluyeron:

- Suspender el uso de la suspensión con pago
- Establecer una política de tolerancia cero para los mentirosos, y despedir a los oficiales que se encuentren que han mentido en un informe oficial
- Explorar si los agentes de policía pueden perder la antigüedad o los beneficios de pensión si se descubre que han participado en conductas más graves
- Crear una línea telefónica anónima para que la policía denuncie la mala conducta policial



---

## E. Contratos de la Unión Policial

En muchas Conversaciones Comunitarias, los participantes enfatizaron que los contratos de la unión policial deben ser cambiados para fortalecer el sistema de rendición de cuentas y mejorar las relaciones entre la comunidad y la policía. Señalaron disposiciones contractuales específicas que desalientan a las personas a presentar quejas, facilitan a los oficiales mentir sobre mala conducta, exigir la destrucción de pruebas y fomentar el “código de silencio” que usurpa la transparencia y protege a los oficiales de policía de la disciplina apropiada.

Las ideas específicas incluyeron:

- Permitir que los representantes de la comunidad participen en las discusiones de los contratos sindicales para asegurar que sus preocupaciones estén representadas y dirigidas
- Eliminar la disposición del contrato que establece que la queja debe ir acompañada de una declaración jurada firmada
- Eliminar la disposición del contrato que prohíbe las quejas anónimas sobre la mala conducta de la policía
- Eliminar la disposición del contrato que permite a los oficiales esperar 24 horas antes de que puedan ser interrogados sobre el uso de la fuerza
- Eliminar la disposición del contrato que requiere la destrucción de los expedientes disciplinarios de la policía
- Proporcionar incentivos y protecciones a los agentes de policía que denuncien mala conducta por parte de otros oficiales

## F. Proporcionar Más Apoyo a los Agentes de Policía

Los participantes con frecuencia reconocieron que los oficiales de policía tienen un trabajo increíblemente difícil y estresante y expresaron su firme convicción de que deben recibir más apoyo.

Las ideas específicas incluyeron:

- Ampliar y mejorar los sistemas de apoyo de salud mental para los oficiales
- Asegurar que los agentes reciban tratamiento para el Trastorno de Estrés Postraumático inmediatamente después de incidentes traumáticos

## V. Supervisión Comunitaria

El Grupo de Trabajo de Responsabilidad Policial, creada por el Alcalde Rahm Emanuel después de la indignación pública por el asesinato de Laquan McDonald de 17 años de edad por un Oficial de Policía de Chicago, incluyó como una de sus recomendaciones más importantes que Chicago amplíe su sistema de responsabilidad policial creando un nuevo comité de supervisión comunitaria. El Grupo de Trabajo escribió: “Si el Comité Comunitaria tiene que ganar la legitimidad que requiere y merece, sus poderes y composición precisos deben ser establecidos por el Grupo de Trabajo, sino que deben desarrollarse con una amplia contribución del público”. Uno de los papeles

---

principales de GAPA es facilitar un proceso impulsado por la comunidad para hacer lo que el Grupo de Trabajo describió.

En los próximos meses, las organizaciones de GAPA convocarán extensas conversaciones basadas en la comunidad para desarrollar recomendaciones sobre el comité de supervisión. Dos retos claves serán determinar qué poderes debe tener el comité de supervisión y cómo deben ser seleccionados los miembros.

En la primera ronda de Conversaciones Comunitarias surgieron temas preliminares. Por encima de todo, el comité de supervisión debe ser independiente, responsable ante la comunidad y permitir la participación auténtica de la comunidad en la toma de decisiones. Muchos expresaron profundo escepticismo acerca de si un comité seleccionada por el Alcalde podría satisfacer tales criterios. Algunos sugirieron elecciones abiertas para los puestos del comité como el curso más efectivo. Algunos cuestionaron si las elecciones abiertas permitirían a los intereses poderosos interferir y debilitar la responsabilidad y la participación de la comunidad.

Las ideas específicas incluyeron:

- Elegir a los miembros del comité de supervisión comunitaria mediante la elección
- Crear un proceso de selección que asegure que el comité de supervisión comunitaria sea diversa y representativa de las comunidades de Chicago
- Crear “consejos de barrio” para aumentar la participación y representación de los vecindarios
- El comité de supervisión comunitaria debe desempeñar un papel en la selección del Superintendente de Policía y otros altos funcionarios de CPD
- El comité de supervisión comunitaria debe nombrar al jefe de la Oficina Civil de Responsabilidad Policial (establecida por el Ayuntamiento de Chicago en octubre de 2016 para investigar los casos más graves de posibles malas conductas policiales y formular recomendaciones disciplinarias)
- El comité de supervisión comunitaria debe ser capaz de hacer recomendaciones sobre el castigo apropiado por mala conducta policial
- El comité de supervisión comunitaria debe tener un papel importante que desempeñar en el establecimiento de políticas y procedimientos de CPD

## **VI. Recursos de la Comunidad**

Por último, muchos participantes reconocieron que para tener comunidades más seguras se requiere mucho más que una mejor vigilancia y mejores relaciones entre la comunidad y la policía. Un participante dijo: “La mayoría de los crímenes son crímenes de pobreza y hambre, pero todavía nos falta trabajo y poder acceder a alimentos frescos y saludables. Las personas heridas lastiman a la gente, pero faltan clínicas de salud mental y consejeros”.

---

Otros instaron a que se dedicaran más recursos a programas de tutoría y asesoramiento y a servicios sociales para apoyar a los jóvenes y alejarlos del crimen y la violencia. Algunos sugirieron que el departamento de policía trabaje directamente con civiles para enfrentar situaciones difíciles sin aplicar la fuerza ni violencia.

Las ideas específicas incluyeron:

- Hacer que los consejeros y trabajadores sociales apoyen y acompañen a la policía, especialmente en casos de violencia doméstica o enfermedad mental
- Crear alianzas entre el departamento de policía y los proveedores de servicios como albergues para brindar un mejor apoyo a las personas sin hogar, los jóvenes transgéneros y otras poblaciones vulnerables
- Apoyar programas de justicia restaurativa que capaciten a los miembros de la comunidad para abordar directamente los crímenes no violentos
- Sacar algo de dinero del presupuesto del departamento de policía y usarlo para apoyar escuelas, programas después de la escuela, servicios de salud mental y trabajo social, servicios de preparación para el trabajo y otras actividades no policiales que hacen a las comunidades más seguras

## **VII. Próximos Pasos**

GAPA está comprometida con un proceso continuo de participación comunitaria y educación que moviliza a los miembros de la comunidad para involucrarlos en hacer cambios significativos relacionados con la responsabilidad policial y mejorar las relaciones entre la comunidad y la policía, con el propósito de crear comunidades más seguras y un sistema más justo. En los próximos meses, GAPA desarrollará recomendaciones más formales enfocadas a los temas más accionables e impactantes.

Más significativamente, las organizaciones de GAPA ya están trabajando con las partes interesadas de la comunidad para desarrollar recomendaciones sobre la creación de un comité de supervisión comunitario que sea significativo y eficaz. GAPA también se enfocará en políticas y procedimientos de CPD que impactan la rendición de cuentas, el reclutamiento y entrenamiento policial, y la desviación de los delincuentes que no tienen ofensas muy graves del sistema de justicia penal.

El trabajo por delante es increíblemente difícil, pero si nos enfrentamos al desafío, también será histórico.