



Panel Comunitario de Revisión de Videos  
Departamento de Policía de Austin - Videos de entrenamiento de la  
Academia  
Informe final  
14 de enero de 2021

### **Objetivo**

El propósito de este informe es ofrecer un resumen de los temas/narrativas y recomendaciones basadas en la revisión del convocado Panel Comunitario de Revisión de Videos (Panel Comunitario) de los videos seleccionados del Departamento de la Policía de Austin (APD) usados en la Academia de Entrenamiento de APD. Esta revisión se realizó a través de un lente de equidad para determinar si estos videos son apropiados y las posibles recomendaciones para mejorar la efectividad del entrenamiento desde una perspectiva de equidad conforme a la Resolución No. 20191205-066 de la Ciudad de Austin.

### **Secciones del informe**

- Resumen general de la Resolución 66 - Panel Comunitario de Revisión de Videos (Panel Comunitario)
- Resumen ejecutivo
  - Temas y narrativas
  - Recomendaciones
- Proceso de revisión de los videos
  - Participación de Life Anew y proceso de revisión de videos "360"
  - Estadísticas de los videos
  - Datos demográficos de los videos
  - Herramienta de evaluación de revisión de los videos
- Apéndices
  - Apéndice A: Calendario de revisión de los videos
  - Apéndice B: Resúmenes de la revisión de los videos
  - Apéndice C: Detalles de los videos que revisó el Panel Comunitario
  - Apéndice D: Biografías de los miembros del Panel Comunitario
  - Apéndice E: Resultados de la encuesta de revisión de videos
  - Anexo F: Acuerdos del Panel Comunitario
  - Apéndice G: Solicitudes del Panel Comunitario

## **Resumen general de la Resolución 66 - Panel Comunitario de Revisión de Videos (Panel Comunitario)**

El 5 de diciembre de 2020, el Concejo Municipal de Austin aprobó una resolución que le ordenó al Administrador Municipal que contratara a una entidad externa con mucha experiencia para que llevara a cabo una investigación completa concentrándose en varios puntos sobre la medida en que los distintos tipos de racismo, intolerancia y discriminación están presentes en los protocolos, prácticas y comportamientos del Departamento de Policía de Austin (APD).

En la medida en que estén presentes esos prejuicios, esta investigación y evaluación documentará el efecto que tienen estos prejuicios individuales y sistémicos en la contratación, clasificación por rango y trato del personal de APD y en las interacciones con personas de color y otros grupos marginados en Austin.

Esta resolución ordena una auditoría del entrenamiento. Esta resolución retrasa las clases de cadetes hasta que se completen la auditoría y los cambios recomendados y también tiene como objetivo mejorar la administración del personal y aborda las políticas sobre la administración de propiedades y equipos.

El propósito del Panel Comunitario fue revisar ciertos videos de cursos de entrenamiento escogidos enfocándose en la precisión, relevancia, efectividad y sensibilidad cultural y proveer comentarios y recomendaciones a la Ciudad para hacer mejoras. Los videos de los cursos revisados incluyeron videos de los siguientes temas:

- Arrestos, registros e incautaciones
- Arrestos y control (semana táctica/tácticas defensivas)
- Estrategias de desescalación
- Equipo de intervención en crisis (CIT, por sus siglas en inglés)
- Comunicaciones tácticas
- Uso de fuerza
- Uso de fuerza - legal

Inicialmente se programó que el Panel Comunitario revisaría 121 videos. Sin embargo, se eliminaron 12 videos del proceso de revisión porque se determinó que eran duplicados o que no eran necesarios. El panel revisó 110 videos. En el Apéndice A se incluye una lista completa de los videos.

### **Resumen ejecutivo**

Esta sección ofrece un resumen de los temas, narrativas y recomendaciones que identificó el Panel Comunitario basándose en su revisión, comentarios y recomendaciones sobre los videos de los cursos.

El proceso para determinar los temas y narrativas y las recomendaciones incluyó múltiples pasos. Después de revisar cada video, el Panel Comunitario ofreció respuestas a una serie de preguntas que fueron incluidas en cada uno de los informes resumidos de revisión de los videos. Estas preguntas se incluyen en la sección titulada "Participación de Life Anew y proceso de revisión de videos 360" (página 8). Una vez se completó la revisión de todos los videos y se anotaron los comentarios, se realizó un resumen de los temas y narrativas y las recomendaciones. El Panel Comunitario recibió estos resúmenes, y, en la reunión de reporte, el Panel reafirmó los siguientes temas y narrativas y recomendaciones.

Este informe incluye narrativas y datos que reflejan las inequidades relacionadas con los sujetos con los que la policía tuvo interacciones. Debido al alcance y enfoque de este proyecto, los comentarios de los policías no se incluirán en las narrativas ni en los datos.

## Temas y narrativas

- **Sobrerrepresentación de personas de color, especialmente hombres de la raza negra**

Existe una sobrerrepresentación de personas de color en las interacciones violentas con la policía en todos los módulos. La caracterización de las personas negras y de las minorías hará que los cadetes las perciban como peligrosas. Percibir a las personas negras y de minorías como violentas y peligrosas arriesga las vidas de las personas de color. Existe un patrón de sobrerrepresentación de las personas de color en situaciones violentas versus una representación baja de personas negras contando sus historias desde un punto de vista empático.

- **Ausencia de personas de color en resultados buenos**

La mayoría de los videos no tuvieron resultados buenos para los sujetos de la raza negra. En todos los módulos, se observó un patrón de videos que mostraban empatía hacia los sujetos de raza blanca que las personas de color no recibieron. Los sujetos de raza blanca pudieron contar sus historias con una perspectiva empática. Por el contrario, las personas negras fueron percibidas como desafiantes en muchos de los videos. La mayoría de los sujetos que tuvieron resultados violentos fueron hombres negros.

- **La mentalidad basada en el miedo hacia las personas de color se les está inculcando a los cadetes a través de los videos que ven continuamente en los que los policías rápidamente usan fuerza mortal o excesiva con las personas de color, especialmente con los hombres negros.**

Las personas de color se muestran (intencionalmente o sin querer) como peligrosas y agresivas, lo cual puede predisponer a los cadetes a sentirse de cierta manera, incluso antes de iniciar el contacto. Los cadetes pueden estar predispuestos a percibir a las personas negras como peligrosas. Parece que muchos de los videos que se están usando en la Academia crearán miedo hacia las personas de color. Como mínimo, es

difícil notar la misma cortesía que se les muestra a las personas blancas hacia las personas negras cuando estas últimas están siendo mostradas como peligrosas.

- **La mayoría de los policías en los videos son blancos.**  
Hay poca diversidad entre los policías. El patrón de ver de manera sobrerrepresentada en los videos una mayoría de policías blancos ejerciendo vigilancia policiaca de otras razas envía en mensaje incorrecto.
- **La cortesía que los policías tienen con las personas blancas puede ser un detrimento para ellos. Esta cortesía no se ofrece a las personas de color (lo cual es evidente por las escalaciones más rápidas con las personas de color que con las blancas).**  
El tema común en cada uno de los módulos es que la cortesía que reciben los sujetos blancos no se les extiende a las personas de color. La falta de cortesía se manifiesta en el tono que usan los policías para hablar con los sujetos y las escalaciones a una mayor velocidad. Además de la falta de cortesía hacia las personas de color, a las personas de color se les hicieron preguntas impropias. La falta de cortesía y empatía con las personas de color ha probado ser mortal. Deben hacerse cambios sistemáticos al material escogido para la Academia, a los mensajes a los cadetes, al entrenamiento a los cadetes y a los métodos de instrucción.
- **El contenido tiende a humanizar a la policía y a deshumanizar a las personas a quienes sirven.**  
Se humaniza a los policías al hacer énfasis en los peligros del trabajo que realizan sin poner énfasis en hacerlos responsables cuando actúan mal. La falta de responsabilidad posiblemente puede influenciar a los cadetes a que creen que no tendrán que asumir responsabilidad. En todos los módulos se va creando empatía hacia los policías aun cuando se están comportando mal. Por el contrario, no hay énfasis en el impacto que tiene sobre las personas de color el que actúen basándose en estereotipos raciales. Esto deshumaniza a las personas que se supone reciban los servicios de la policía.
- **El uso excesivo de videos sobre "lo que no se debe hacer" crea miedo en los cadetes.**  
Hubo un patrón de mostrar videos de "lo que no se debe hacer" en todos los módulos. Los videos de "lo que no se debe hacer" por lo general mostraban a policías poniendo sus vidas o las de otros en riesgo por no seguir los protocolos. Estos videos ofrecieron poca o ninguna instrucción clara sobre qué hacer pero inculcaron más miedo en los cadetes.
- **Mentalidad de "nosotros contra ellos"**  
La naturaleza binaria del discurso en todos los módulos confunde y crea una dicotomía de "nosotros contra ellos" hacia las personas de color. Se hace un daño irreparable a las comunidades de color cuando los cadetes no se exponen a narrativas positivas sobre las personas de color en proporciones equitativas.

- **No existe una continuidad de mensajes, selección de contenido ni prácticas de instrucción de equidad. La separación que existe entre los instructores hará imposible poder seleccionar contenido apropiado para el currículo de la Academia.**  
Existe la oportunidad para que los instructores de la Academia en los diferentes currículos creen y compartan materiales de entrenamiento que promuevan la consistencia.
- **Estilo militar: el peligro imperante**  
Los videos estilo militar que muestran a los policías armados con gas lacrimógeno y vestidos en uniforme para revueltas promueven la "mentalidad de guerreros" en lugar de la "mentalidad de guardianes". Inculcarles a los cadetes la mentalidad de guerrero junto con el miedo a la comunidad, específicamente a las personas de color, socava aun más la mentalidad de guardianes.
- **Muchos de estos videos se seleccionan de manera aislada. No existe una continuidad en el mensaje en todos los videos que se ven en la Academia.**
- **El uso de videos periodísticos sensacionaliza las situaciones.**  
El uso de videos periodísticos en algunas situaciones ha probado sensacionalizar situaciones al crear narrativas falsas o prejuiciadas que en gran medida se determinan según la perspectiva del periodista. El video titulado Thin Blue Line (Línea Azul Estrecha) tenía música que parecía causar un aumento de adrenalina cuando el policía estaba a punto de usar la fuerza. Este tipo de sensacionalismo puede influenciar negativamente a los cadetes y hacer que asuman una mentalidad de guerreros en lugar de guardianes.
- **Desde el punto de vista de políticas, no queda claro el propósito de la intervención de un observador.**  
Se les mostró un video a los cadetes que celebró la participación de un observador que ayudó a los policías a dominar a un sujeto. En el video se presenta al observador como un héroe cuando ayudó a los policías a hacer un arresto cuando el sujeto se estaba resistiendo. En muchas situaciones que hemos visto en los medios, los observadores no han contado con la misma narrativa de celebración cuando están tomando video de los policías que actúan mal. Esto pone en duda la seguridad de los observadores y la posibilidad de que se confunda a un observador con un agresor. Hubo otro video mostrado en el que un observador atacó a un policía para ayudar a un cómplice a escapar de la custodia de la policía. Esto hace mucho más difícil determinar cuándo es apropiado que un observador intervenga en asuntos policiales.
- **La calidad de los videos no es consistente. Algunos videos en los que es difícil determinar qué está pasando crean duda sobre la efectividad de su valor educativo y también pueden aumentar el miedo en los cadetes.**

La mala calidad del video le hace difícil al espectador entender el contexto, las interacciones y las técnicas que están ocurriendo en los videos. Fue difícil determinar lo que se estaba viendo en los videos por su mala calidad. Si los cadetes no pueden ver las interacciones en el video, habrá muy poco o ningún valor educativo en mostrar el video.

- **Las referencias a la cultura popular van dirigidas a policías blancos mayores.**  
Se utilizaron videos anticuados para enseñar. Se podría seleccionar entre los videos nuevos existentes que incluyan contenido más relevante. Un ejemplo de video anticuado que se ha estado usando incluye el programa de Andy Griffith de los años 60. Estos videos tienen muy poca o ninguna relevancia cultural. En estos videos anticuados no existe la diversidad. Principalmente narran otra historia anticuada desde la perspectiva de un hombre blanco en una época en la que las disparidades raciales tenían un mayor alcance que en el presente. Es imposible moverse al progreso sistémico si se usan videos con raíces en ideologías culturales pasadas.
- **Inconsistencia en difuminar las caras de los sujetos**  
Los videos en los que no se difuminó la cara de los sujetos no protegen la identidad y la raza de los sujetos. Hubo un video en el que difuminar la cara de un sujeto desnudo en exposición indecente ayudaría a proteger su identidad. También evita que los cadetes perciban a los sujetos de manera prejuiciada.

## **Recomendaciones**

El Panel Comunitario identificó algunas recomendaciones que caen bajo las categorías de sistémicas, de impacto comunitario y de instrucción. Life Anew organizó las recomendaciones de la comunidad basándose en esas categorías.

- **Sistémicas**
  - Establecer desarrollo profesional por profesionales externos calificados que tomen en cuenta la diversidad, raza, equidad e inclusión por todo APD de manera continua.
  - Dividir los datos por raza, especialmente en lo relacionado con los resultados. Usar estos datos como base para las discusiones a medida que APD crea sistemas y prácticas equitativas.

- Es necesario ampliar la conversación sobre cómo definir la justicia racial, la equidad de género y la creación de cambios sistemáticos en cada una de esas categorías desde una perspectiva de equidad.
  - Determinar la política de APD sobre la participación de observadores en las intervenciones de la policía con un sujeto. Indicar claramente a los policías y a la comunidad lo que es legal en términos de tomar videos de los policías haciendo su trabajo, intervenir cuando un policía está en peligro al tratar con un sujeto y cómo intervenir apropiadamente cuando un policía se está comportando mal.
  - Incluir más entrenamientos activos sobre cómo los policías deben manejar las protestas y usar técnicas que no sean tipo militar.
- **Impacto comunitario**
    - Usar Paneles Comunitarios dentro de la Academia para sostener conversaciones sobre raza, roles de género, expectativas y estereotipos. El Panel Comunitario debe reflejar diversidad de raza, género, orientación sexual y grupos religiosos.
    - Usar un Panel de Revisión Comunitaria continuamente para colaborar y recomendar selecciones de materiales de entrenamiento.

### **Instrucción**

- Ofrecer entrenamiento sobre diversidad, equidad e inclusión por una agencia externa calificada dirigida por personas de color. Los cadetes necesitan tener conversaciones más profundas sobre raza en todos los módulos de entrenamiento con personas de color que tengan experiencia en los temas de diversidad, equidad e inclusión. Esto debe incluir entrenamiento para ejercer las labores policiales sin causar miedo en las comunidades diversas y de color. Se debe sostener una conversación más amplia sobre la justicia racial, género, perspectiva de equidad, etc.
- Aumentar la diversidad de los policías mostrados en los videos (género, habilidad, raza, origen étnico, etc.) para todos los resultados.
- Aumentar la diversidad de la comunidad mostrada en los videos (género, habilidad, raza, origen étnico, etc.).
- Eliminar la sobrerrepresentación y el miedo infundido hacia las personas negras y de color.
- Elegir un video/situación que muestre a oficiales interactuando con hombres negros de la misma excelente manera como lo hacen con los hombres blancos.
- Los instructores de la Academia deben colaborar de cerca y en todas las áreas de entrenamiento para preparar un currículo coordinado e integrado en cuanto a los videos para hacer que el entrenamiento fluya mejor y reducir el que los instructores trabajen aislados. Debe haber continuidad en las prácticas de equidad en la

instrucción. Todos los instructores deben colaborar para seleccionar videos apropiados, determinar el orden en que se muestran y el método de instrucción.

- Usar un panel comunitario para continuar trabajando con APD para co-producir los resultados deseados en el entrenamiento de los cadetes.
- Incluir situaciones que demuestren que cuando las labores policiales no se hacen bien, a los cadetes se les haría responsables.
- Si se van a usar "videos de lo que no se debe hacer", deben mostrarse junto con "videos de lo que se debe hacer" para que los cadetes puedan entender claramente cómo llevar a cabo sus funciones. Al seleccionar "videos de lo que se debe hacer", se deben seleccionar intencionalmente videos con personas de color en un tono positivo con buenos resultados.
- Sostener conversaciones sobre a quién se le debe mostrar empatía; entrenamiento sobre cómo interrogar apropiadamente a las personas (especialmente con preguntas que no sean estereotipos para las personas de color); y que todas las personas tengan la misma oportunidad de conocer sus derechos.
- Evitar usar videos noticiosos, de comentarios y periodísticos.
- Enfocarse en una mentalidad de servicio y abandonar la mentalidad de guerreros. No seleccionar videos tipo militar. Seleccionar videos que no sean de tipo militar.
- Seleccionar videos en los que se muestre a los policías simplemente como seres humanos decentes. Ponerse como propósito sorprender a los policías en el acto de comportarse como seres humanos decentes y enfatizar las interacciones positivas de la policía con la comunidad a través de la repetición. Estos videos deben incluir un número equitativo de interacciones con personas de color, específicamente de la raza negra.
- Enseñar comunicaciones tácticas al principio del entrenamiento de los cadetes para que se puedan exponer más temprano a estas destrezas. Los cadetes deben aprender destrezas de comunicación cruciales al inicio de la Academia. (move down)
- Usar videos de expertos en salud mental. Para evitar la desconexión entre la salud mental y la desescalación, los cadetes deben ver videos con la sección de salud mental integrada al uso de la técnica de desescalación. Es necesario hacer la asociación de que esta es una técnica para desescalar. Seleccionar videos que humanicen la enfermedad mental en hombres negros.

### **Proceso de revisión de los videos**

Para realizar la revisión de los videos de entrenamiento de la Academia de APD, la Oficina de Equidad de la Ciudad convocó a un panel de revisión de videos compuesto por miembros de la comunidad, un representante de la Oficina de Fiscalización de la Policía,

un representante de la Oficina de Equidad, un profesional académico con experiencia en justicia y equidad racial, un teniente de la policía que supervisa el entrenamiento de los cadetes y un instructor de entrenamiento de APD.

La Dra. Sara Villanueva, gerente de desarrollo organizativo y entrenamiento de APD, inicialmente recibió la encomienda de la Oficina del Administrador Municipal de dirigir las sesiones de revisión de videos del Panel Comunitario. La Dra. Villanueva facilitó tres sesiones (el 18 de mayo de 2020, el 27 de mayo de 2020 y el 15 de junio de 2020) y el Panel Comunitario vio tres videos sobre arrestos, registros e incautaciones y tres videos de los cursos de arrestos y control con la asistencia del Departamento de Policía de Austin (APD). La Dra. Villanueva comenzó el proceso detallando el calendario y proceso del proyecto y estableciendo un protocolo con elementos para promover un diálogo ordenado y abierto contemplando el respeto mutuo entre los panelistas sobre las discusiones sobre los videos. La Dra. Villanueva también presentó un instrumento de encuesta que cada miembro del panel debía completar para cada video con el propósito de impartirle validez convergente para asociar los resultados cuantitativos con los datos cualitativos resultantes de las discusiones. La Dra. Villanueva ofreció un resumen de los datos de la encuesta detallados en la sección titulada "Herramienta de evaluación de revisión de los videos" de este informe (página 18).

El calendario programado inicialmente para el proyecto comenzó el 20 de mayo, continuando durante tres meses según se indicó en la Resolución. Durante la reunión del Comité de Seguridad Pública del 18 de junio de 2020, el Panel Comunitario solicitó más tiempo para el proceso de revisión de los videos. El 22 de junio de 2020, el Panel Comunitario hizo solicitudes adicionales para el proceso de revisión de los videos con una fecha límite de mediados de septiembre de 2020. La Oficina del Administrador Municipal modificó el calendario del proyecto con una extensión de la fecha límite al 19 de octubre de 2020. Sin embargo, los miembros del Panel Comunitario solicitaron tiempo adicional, por lo que se cambió la fecha al 9 de noviembre y luego se extendió al 16 de noviembre con una reunión de informe el 23 de noviembre.

Para ver las solicitudes del Panel Comunitario junto con las respuestas de la Ciudad, por favor vea el Apéndice G.

### **Participación de Life Anew y proceso de revisión de videos "360"**

Luego de realizadas las tres sesiones iniciales de revisión de videos, los miembros del Panel Comunitario indicaron que era necesario hacer una "pausa" en las sesiones de revisión debido a la reacción negativa en una publicación en las redes sociales por la Asociación de Policías de Austin (APA) sobre el Panel Comunitario. Los integrantes del Panel Comunitario indicaron que se sintieron ofendidos y que la publicación fue una forma de intimidación. Se hizo evidente la necesidad de traer a una tercera parte neutral y objetiva, por lo que se contrató a Life Anew para facilitar las sesiones de revisión de los videos fomentando el diálogo constructivo y significativo, solicitando la opinión de los miembros del panel creando un espacio de colaboración creativa para los miembros del

Panel Comunitario y el personal de la Ciudad para hacer recomendaciones de cómo mejorar los videos de entrenamiento.

Con los comentarios de todos los grupos, Life Anew diseñó un enfoque "360" y lo presentó al Panel Comunitario quien lo aprobó. El Proceso de Revisión "360" se diseñó para servirle mejor al Panel Comunitario en su revisión de los videos y que pudieran dar mejor sus opiniones.

El Proceso de Revisión "360" consistió en los siguientes elementos:

- Mejorar el Acuerdo del Panel Comunitario para incluir el cumplimiento con la "integridad y fidelidad" para promover la confianza en todo el Panel. Por favor vea el Apéndice F para el Acuerdo.
- Dar una advertencia sobre el contenido de los videos (violencia, tiroteos, muertes) para ayudar a preparar al Panel Comunitario antes de que los vieran.
- Incluir a un instructor de APD o experto en la materia en las sesiones de revisión de los videos para que ofreciera contexto adicional sobre el video, el tema y para contestar preguntas.
- Revisar los videos enfocándose en cómo deberían ser a través de un lente de equidad y hacer las siguientes seis preguntas para ofrecer retroalimentación consistente para todos los videos para el informe:
  - a. ¿Cuál inequidad, si alguna, observó en el video?
  - b. ¿Cuáles prejuicios, si alguno, vio representados en el video?
  - c. ¿Observó algún patrón en los videos?
  - d. ¿Qué editaría en este video?
  - e. ¿Qué tipo de video se debe seleccionar o editar para proveer una perspectiva más equitativa?
  - f. ¿Es el contenido de este video aceptable para retenerlo en el currículo de la academia de entrenamiento?
- Crearon una plantilla para el informe que captura los resultados de cada sesión de revisión de videos, incluyendo los títulos de los videos revisados, advertencia del contenido, asistencia, contexto del video por APD, los comentarios del Panel Comunitario, respuestas a las seis preguntas para cada video, recomendaciones del Panel Comunitario y respuesta de APD a las recomendaciones. Estos informes resumidos contienen parte del diálogo sobre las opiniones del Panel sobre los videos y las respuestas de APD. Esta plantilla se usó para crear un informe resumido para cada sesión de revisión de video. La Ciudad de Austin pondrá a disposición estos informes resumidos.

- Proveyó informes resumidos al Panel Comunitario para su revisión, edición y comentarios para garantizar la fidelidad del proceso.
- Estableció acuerdos con APD para que pudieran revisar las recomendaciones detalladas en el informe resumido y proveer comentarios indicando lo siguiente:
  - a. APD concuerda con las recomendaciones del Panel y APD puede proveer una respuesta o
  - b. APD no concuerda con las recomendaciones del Panel y APD puede proveer una respuesta
- Animó al Panel Comunitario a ver los videos antes de las sesiones de revisión de videos, a cumplir con el calendario y a formular opiniones y preguntas, así como a prepararse para tener un mejor diálogo con los demás miembros del panel y APD.
- Puso en práctica una "encuesta sobre el ambiente" con la intención de entender las opiniones del Panel Comunitario durante el proceso general de revisión de videos. La encuesta sobre el ambiente se administró dos veces durante el proceso de revisión de videos. Las preguntas de la encuesta incluyeron:
  - a. Confía en que el proceso de revisión de videos ha sido comunicado de manera efectiva
  - b. Cree que el proceso de revisión de videos ha sido eficiente
  - c. Siente que los procesos detallados al inicio se están poniendo en práctica de buena fe
  - d. Continúa teniendo la confianza de que el proceso es productivo y de que se comunicaron de manera eficiente
  - e. Siente que hay transparencia en el proceso y en cómo se está usando la información
  - f. Siente que el equipo está colaborando con transparencia

Durante la puesta en práctica del Proceso de Revisión "360", el Panel Comunitario también identificó otras áreas de interés, tales como otros cursos de la Academia que pensaron eran relevantes a la discusión. La Oficina del Administrador Municipal y APD dijeron que esas áreas eran extremadamente importantes, pero estaban fuera del alcance de este proyecto. APD le informó al Panel Comunitario que la Resolución 66 era un proyecto grande y que otros grupos estaban trabajando en algunos de esos temas. APD también sugirió que el Panel Comunitario podría redactar un informe aparte que incluyera referencias a esos temas de interés. También acordaron hacer un "estacionamiento de ideas" para anotar los temas fuera de este proyecto para hablar sobre ellos y considerarlos en el futuro.

Además, como resultado de la reunión del "Proyecto Reinicio", el Panel Comunitario pidió específicamente acceso al currículo para entender cómo se construyó la estructura del entrenamiento y también pidió más tiempo para las sesiones de revisión de los videos para asegurarse de que se pudiera hacer una revisión profunda de los videos y presentar sus recomendaciones. La Oficina del Administrador Municipal estuvo de acuerdo y extendieron

el calendario del proyecto. La Ciudad también les dio a los miembros del Panel Comunitario compensación adicional para invertir tiempo en la investigación. Por último, la Ciudad contrató un servicio de transcripción para las sesiones de revisión de videos que ofrecía mejor calidad con una entrega más rápida.

Life Anew facilitó el proceso de revisión de videos comenzando el 20 de julio de 2020 hasta el 23 de noviembre de 2020. La siguiente tabla muestra a los miembros del Panel de Revisión de Videos.

<b>Miembro del Panel</b>	<b>Organización</b>
Andrea Black	Comunidad
Angelica Erazo	Comunidad
Anni-Michele Evans	Ciudad - Oficina de Fiscalización de la Policía
Teniente Eve Stephens	Ciudad - APD
Gary Carrillo, Policía	Ciudad - APD
Joe Anderson, Jr.	Comunidad
Kellee Coleman	Ciudad - Oficina de Equidad
Rebecca Sanchez (renunció el 22 de junio de 2020)	Comunidad
Maya Pilgrim	Comunidad
Sargento Michael Monroe	Ciudad - APD
Miriam Conner	Comunidad
Nakia Winfield (renunció el 11 de septiembre de 2020)	Comunidad
Phil Hopkins	Comunidad
Rocio Villalobos (se unió el 13 de julio de 2020)	Ciudad - Oficina de Equidad
Sara Villanueva, Ph.D.	Ciudad - APD

Después de la "pausa" hubo tres cambios de participantes. Rebecca Sanchez renunció al Panel Comunitario el 22 de junio de 2020. Rocio Villalobos se unió al Panel el 13 de julio de 2020. Nakia Winfield, una valiosa y diestra integrante del Panel Comunitario, renunció el 11 de septiembre de 2020 indicando *"El trabajo emocional antes de la llamada y durante ella es considerable, y el tiempo de recuperación es significativo. Desafortunadamente, a medida que el racismo y la supremacía blanca escala en todos los niveles en los Estados Unidos, mi capacidad para este trabajo en particular se redujo considerablemente. Agradezco a mis colegas panelistas que continúan haciendo este trabajo a pesar del impacto que tiene en uno"*.

Los siguientes instructores de APD les enseñan a los cadetes sobre temas específicos y participaron en las sesiones de revisión de videos ofreciendo contexto para los videos y

respondiendo preguntas.

Instructor	Tema
Oficial Travis Joyner	Arrestos y Control y Uso de Fuerza
Oficial Jaime Von Seltmann	Intervención en Crisis
Sgt. Michael King	Intervención en Crisis
Oficial Benjamín Bloodworth	Comunicaciones Tácticas
Oficial Gary Carrillo	Estrategias de Desescalación y Uso de Fuerza - Legal

El Apéndice D contiene las biografías de los miembros del Panel y los instructores de APD.

### **Estadísticas de los videos**

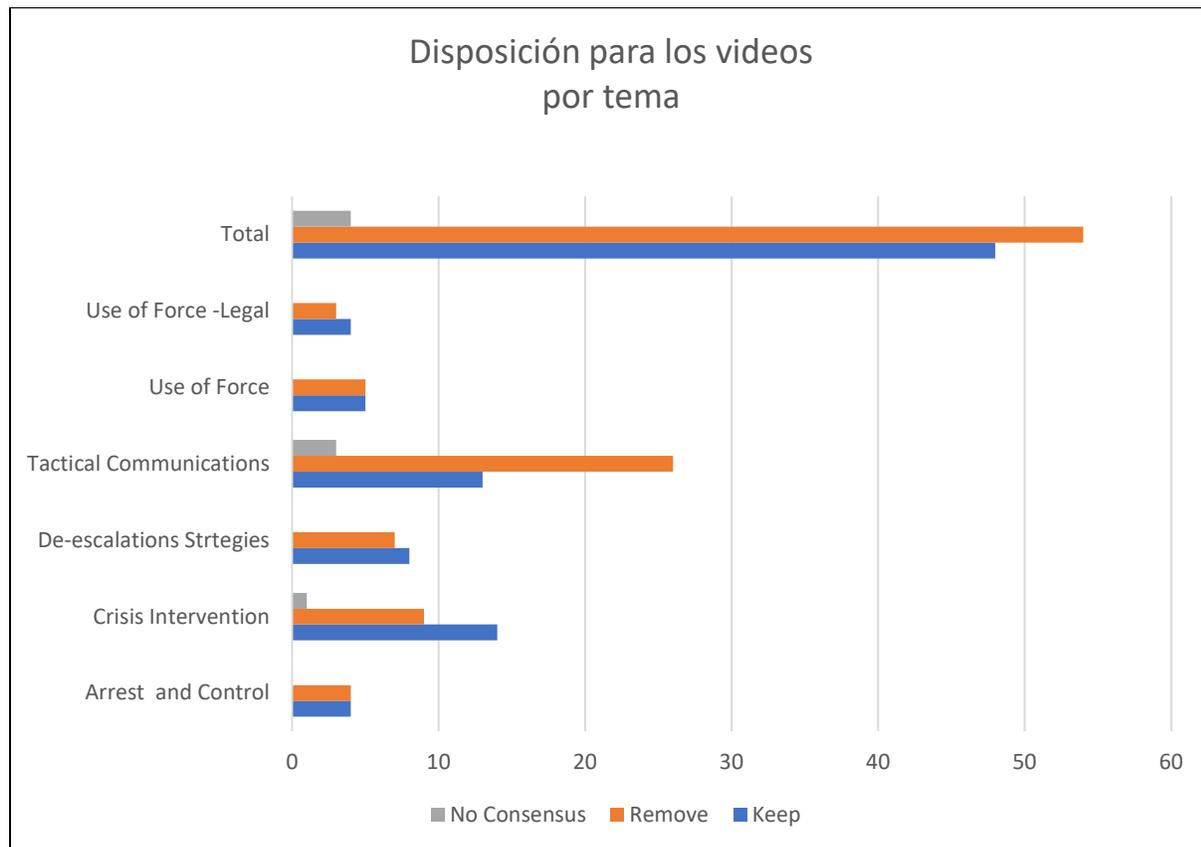
El Panel revisó un total de 110 videos: arrestos, registros e incautaciones (3) arrestos y control (11), entrenamiento de intervención en crisis (24), estrategias de desescalación (15), comunicaciones tácticas (42), uso de fuerza (10) y videos legales de uso de fuerza (7).

Life Anew fue contratada a partir del video 4 de Arrestos y Control. Los informes resumidos no contienen información sobre los videos antes de que se adoptara el proceso nuevo como parte de la reunión del proyecto, tal y como se describió anteriormente en el resumen del Proceso de Revisión de Videos "360".

La Figura 1 representa la disposición recomendada de los videos por tema. Se recomendó sacar a más del 50% de los videos del currículo. La razón para las disposiciones recomendadas se indica en los informes resumidos.

El Panel también recomendó "retener" algunos en el currículo con recomendaciones para APD. Estas recomendaciones se clasificaron como "retener con cambios, retener con contexto adicional y retener con cambios y contexto adicional". La intención fue recomendar el uso de la mayor cantidad de videos posible y también mejorar su efectividad. Los detalles sobre los cambios en sí y el contenido adicional recomendado se incluyen en los informes resumidos.

**Figura 1.** Disposición recomendada para los videos



**Datos demográficos de los videos**

El Panel Comunitario solicitó que Life Anew recopilara y reportara los datos demográficos de los sujetos mostrados en los videos para proveer contexto adicional sobre los temas, narrativas y recomendaciones del Panel Comunitario. El Apéndice C contiene más detalles sobre los datos utilizados.

Durante todo el proceso de revisión de videos, el Panel Comunitario comentó sobre la sobrerrepresentación de las personas de color, especialmente de hombres negros, y la disparidad entre la cortesía mostrada a los sujetos blancos comparada con las personas de color.

Para poder facilitar esta solicitud, Life Anew revisó todos los videos y seleccionó los videos de intervenciones de los policías con sujetos y los clasificó bajo "sujeto intervenido por la policía". De los 110 videos identificados, 65 videos se clasificaron como "sujeto intervenido por la policía".

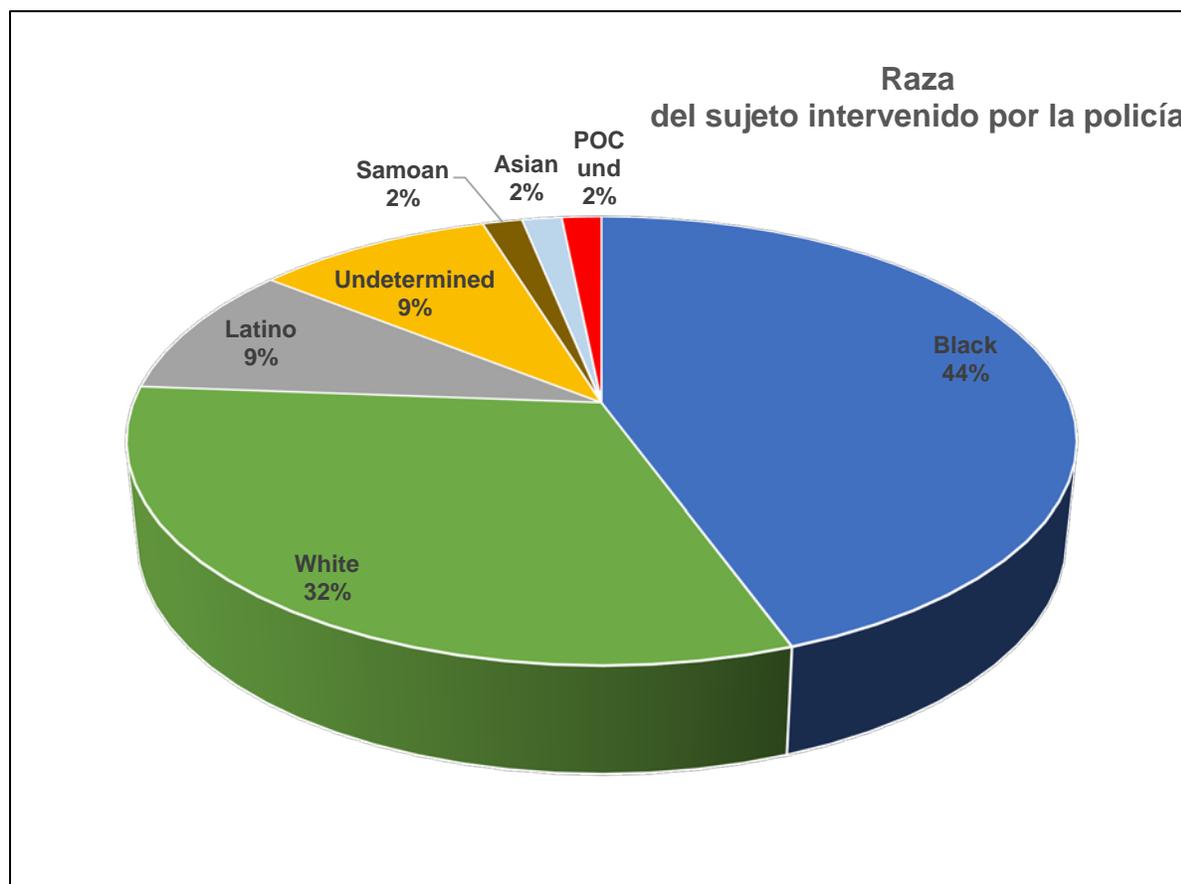
Se seleccionaron criterios adicionales para realizar un análisis posterior de 68 videos:

- Sujeto intervenido por la policía
  - Raza
    - Blanco
    - Negro
    - Latino
    - Asiático
    - Persona de color no determinada (POC und, por sus siglas en inglés)
  - Sujeto experimentó violencia
    - Uso de dispositivo de descarga eléctrica
    - Herido de bala
    - Disparos realizados
    - Muerto por disparos
    - Amenazado
    - Fuerza excesiva
    - Bolsa de perdigones disparada
    - Gas pimienta rociado
  - Cortesía mostrada
  - Situación de disparos
    - Herido de bala
    - Disparos realizados
    - Muerto por disparos
    - Bolsa de perdigones disparada

### *Sujeto intervenido por la policía*

La figura 2 muestra la raza de los sujetos de los 65 videos. Las personas de raza negra conforman el mayor porcentaje de los sujetos en un 44% y las de raza blanca como el próximo porcentaje mayor con 32%. "PDC no det" es una persona de color de raza indeterminada. De los 65 videos filtrados, el 59% incluyó a sujetos definidos como personas de color.

**Figura 2.** Sujeto intervenido por la policía

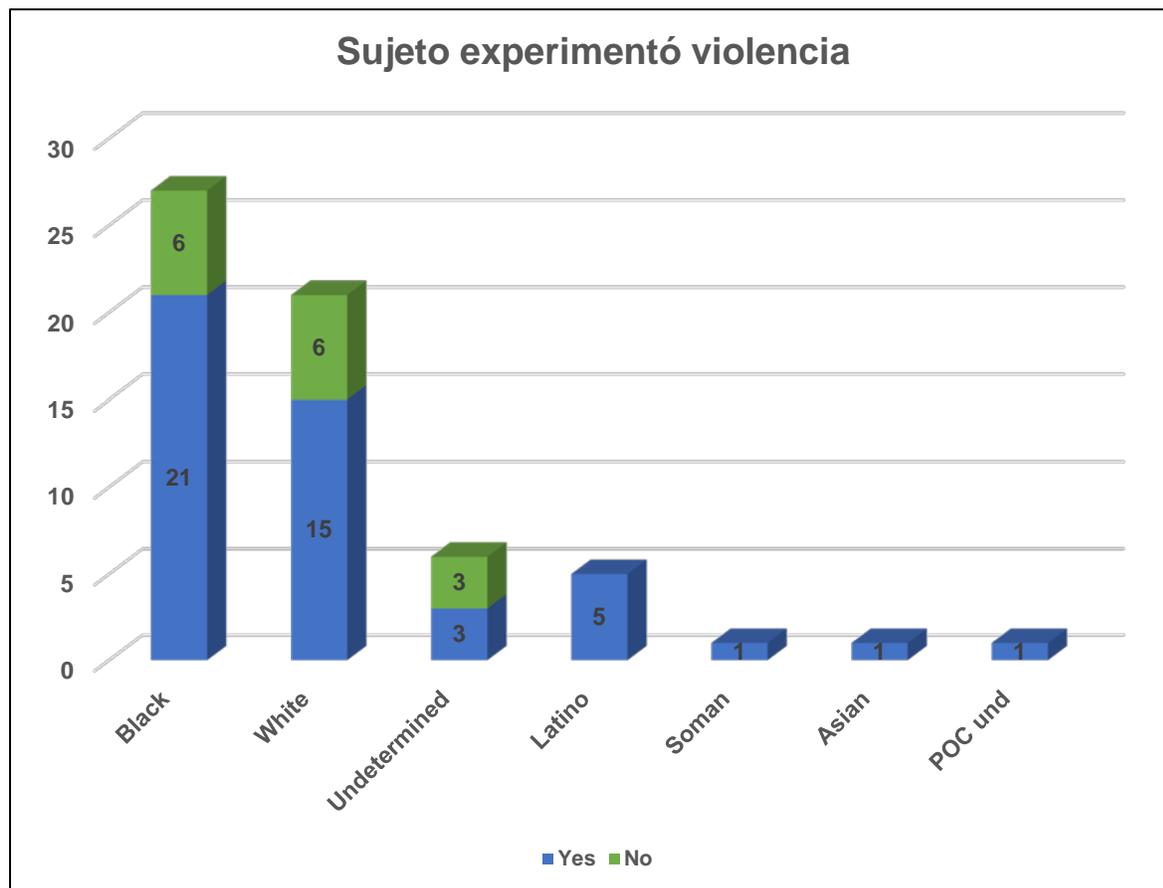


*Sujeto experimentó violencia*

La figura 3 es una representación del número de sujetos que experimentaron violencia. Se define violencia como recibir una descarga eléctrica de un dispositivo (taser), recibir un impacto de bala, ser objeto de disparos, morir a causa de disparos, uso de fuerza excesiva y ser rociado con gas pimienta. Esta tabla no presenta una discusión detallada de la violencia, solo indica si fue experimentada.

Como porcentaje del total de sujetos que experimentó violencia, las personas de raza negra representan el 46%, los de raza blanca 30%, los latinos 11%, los asiáticos, personas de color no determinadas y los samoanos representan 2% cada uno, respectivamente. Todas las personas de color representan el 63% de todos los sujetos que experimentaron violencia.

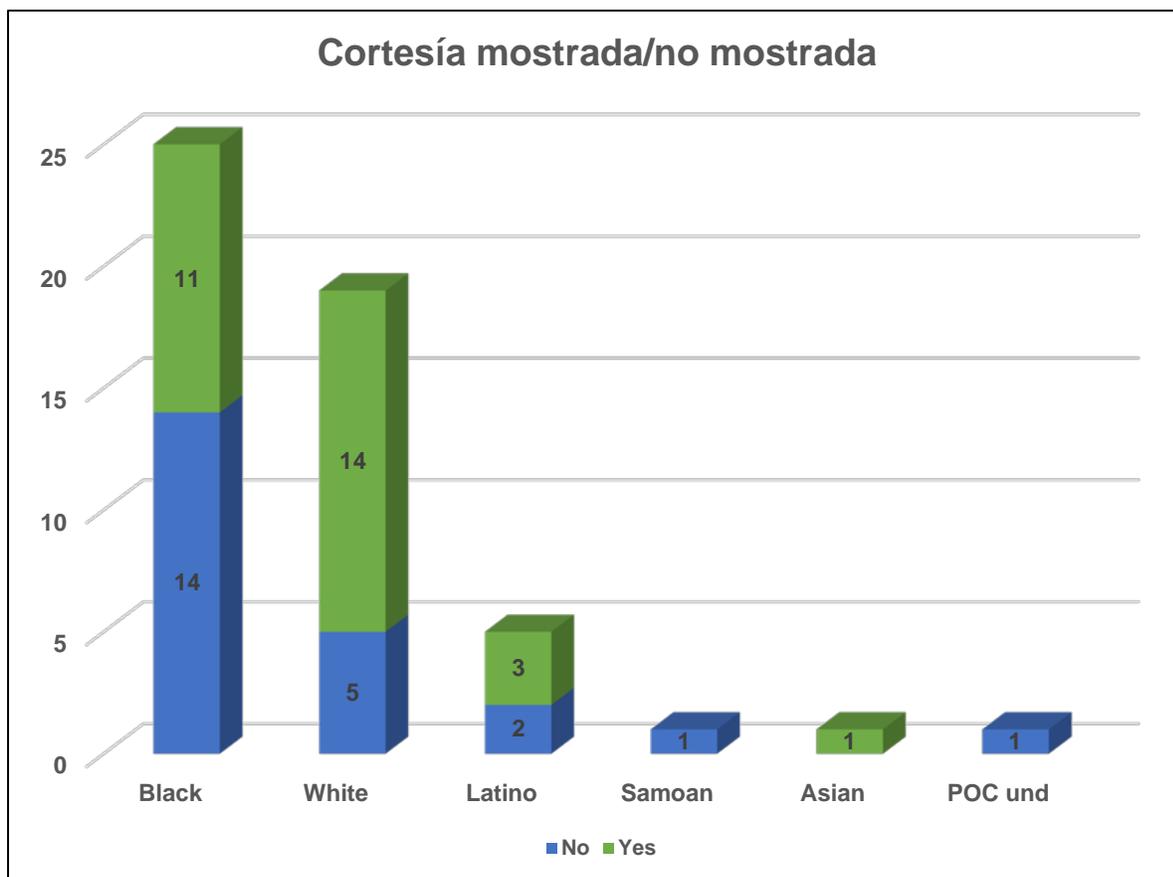
**Figura 3. Violencia experimentada**



**Cortesía mostrada**

"Cortesía mostrada" se define como una exención temporal, la prerrogativa de usar compasión o un acto o instancia de amabilidad, gentileza o clemencia. La definición usada para cortesía en el contexto de los videos es más subjetiva y se describe como cuando un policía demuestra una escalación más lenta y deliberada y usa a propósito un tono amable con los sujetos. La figura 4 muestra un desglose por raza de cortesía mostrada y no mostrada.

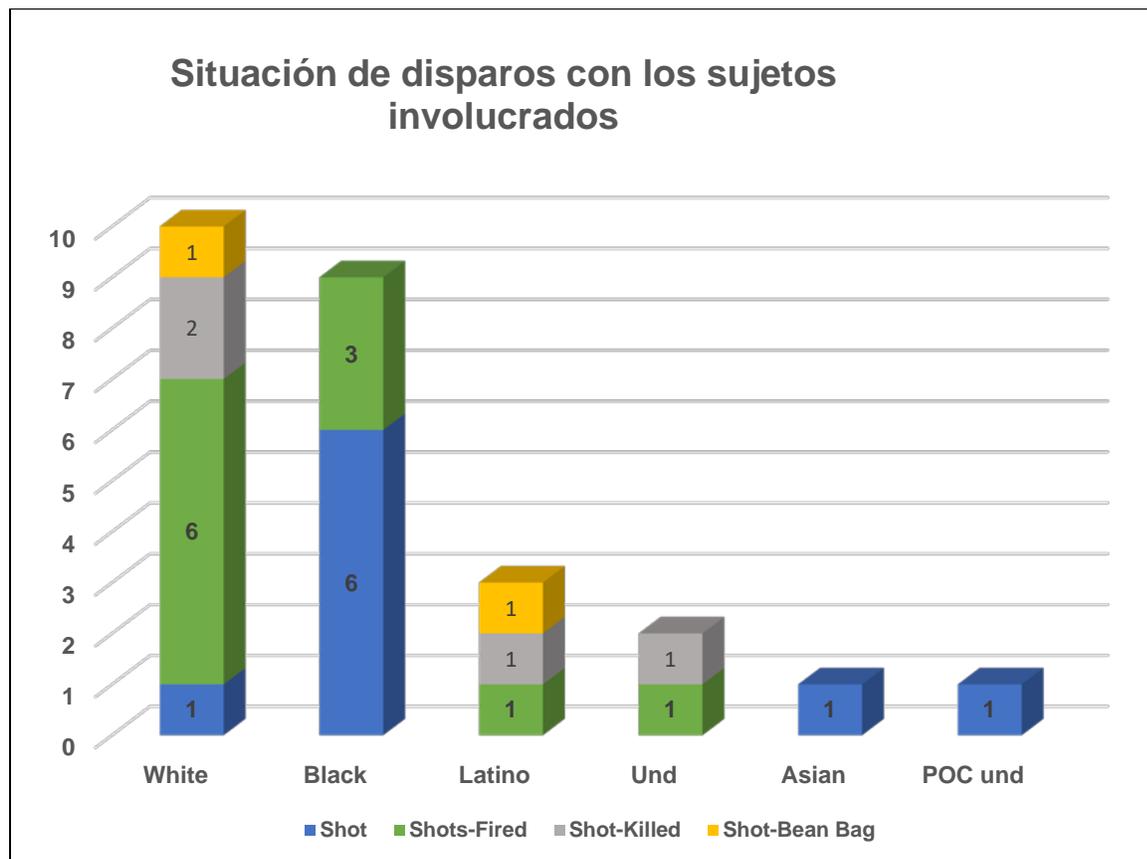
**Figura 4. Cortesía mostrada**



### Situación de disparos

La figura 5 muestra la raza de los sujetos que recibieron disparos, a quienes se les disparó pero se falló, a quienes murieron por disparos y quienes recibieron disparos con una bolsa de perdigones. Las personas de color fueron objeto de más disparos que las de raza blanca. Este análisis concuerda con la narrativa del panel de que hay una sobrerrepresentación de las personas de color en las interacciones con la policía que resultan en disparos en todos los módulos. Esta tabla no presenta una discusión detallada de los disparos, solo si ocurrieron con los sujetos.

Figura 5. Situación de disparos



**Herramienta de evaluación de los videos**

Según se mencionó al inicio de este informe, la Dra. Sara Villanueva creó un instrumento de encuesta con el propósito de esencialmente reforzar o validar los datos recopilados verbalmente en las discusiones sobre cada video. Las instrucciones, preguntas de la encuesta y la escala de clasificación para la medida son las siguientes:

Basándose en el video que acaba de ver, por favor clasifique las siguientes afirmaciones usando la siguiente escala:

- 1 = totalmente en desacuerdo
- 2 = en desacuerdo
- 3 = algo en desacuerdo
- 4 = neutral
- 5 = algo de acuerdo
- 6 = de acuerdo
- 7 = totalmente de acuerdo

Afirmación	Puntuación
El video es anticuado	1 2 3 4 5 6 7
El video muestra un buen ejemplo del problema o situación descrita	1 2 3 4 5 6 7
El video está claramente asociado con el objetivo de aprendizaje presentado	1 2 3 4 5 6 7
Entendí más sobre el problema o situación descrita después de ver el video	1 2 3 4 5 6 7
El lenguaje que usó la policía en el video al intervenir con otros individuos en el video fue profesional	1 2 3 4 5 6 7 “No aplica/El video no incluyó interacciones”
El lenguaje que usó la policía en el video al intervenir con otros individuos en el video fue respetuoso	1 2 3 4 5 6 7 “No aplica/El video no incluyó interacciones”
Los policías en el video exhibieron comportamiento no verbal profesional	1 2 3 4 5 6 7 “No aplica/El video no incluyó interacciones”
Los policías en el video exhibieron comportamiento amenazante	1 2 3 4 5 6 7 “No aplica/El video no incluyó interacciones”
(1) El video contenía prejuicios raciales (2) El video contenía prejuicios de género	1 2 3 4 5 6 7
El video debe formar parte del entrenamiento policial de APD	1 2 3 4 5 6 7

Esta encuesta se basó en investigaciones conducidas sobre medidas similares usadas en los departamentos de policía por todo el país y se creó consultando con colegas académicos para garantizar que se utilizara la metodología correcta. Es importante tener presente que como parte de la administración correcta de esta encuesta, y para poder considerarla como estadísticamente válida (es decir, mide lo que decimos que mide), se les instruyó a los panelistas que la completaran inmediatamente después de cada video. Al ser consistente con el proceso de recopilación de datos en esta encuesta, reduciríamos la probabilidad de que se introdujeran errores de metodología y estadísticos y así tendríamos la habilidad de expresar confianza en los resultados.

Desafortunadamente, después de la tercera sesión, no hubo consistencia en la recolección de datos de la encuesta. Como no formó parte del nuevo proceso establecido, hubo ocasiones en las que la encuesta se tomó días después de haber visto el video, ocasiones en las que solo algunos panelistas la completaron y otras en las que tan siquiera se completó. Esto causó un incumplimiento con la metodología de investigación y esto se debe tomar en cuenta al interpretar los resultados.

El Apéndice E incluye los datos descriptivos y los resultados de los análisis estadísticos. Los hallazgos de la encuesta son los siguientes:

- Los participantes estuvieron algo en desacuerdo en que los videos son anticuados. Un examen posterior de los promedios y desviaciones estándar indicó que los videos en la categoría de arrestos, registros e incautaciones se consideraron significativamente más anticuados que los demás.
- Los participantes estuvieron levemente de acuerdo en que los videos revisados proveyeron un buen ejemplo del problema o situación descrita. La mayoría de los promedios indican que los participantes se mantuvieron ya sea neutrales o que están algo de acuerdo con esta afirmación, pero las puntuaciones para los videos sobre arrestos, registros e incautaciones fueron significativamente más bajas que las de los demás.
- Los participantes estuvieron levemente de acuerdo en que los videos se asociaban claramente con el objetivo presentado, con las puntuaciones de los videos de arrestos, registros e incautaciones significativamente más bajas y las del curso de intervención en crisis significativamente más altas.
- Los participantes se mantuvieron neutrales sobre la afirmación "entendí más sobre el problema o situación descrita después de ver el video", con una puntuación estadísticamente más baja para los videos sobre arrestos, registros e incautaciones que los demás.
- Los participantes estuvieron levemente de acuerdo en que el lenguaje que usó la policía en el video al intervenir con otros individuos en el video fue profesional, de nuevo con los videos sobre arrestos, registros e incautaciones estadísticamente menores y los videos de los cursos de intervención en crisis estadísticamente más altos que los demás.
- Los participantes se mantuvieron neutrales sobre la afirmación "el lenguaje que usó la policía en el video al intervenir con otros individuos en el video fue respetuoso". Los

participantes tendieron a estar en desacuerdo con esta afirmación sobre los videos de arrestos, registros e incautaciones, desescalación y uso de fuerza y tendieron en estar de acuerdo con los videos del curso de intervención en crisis.

- Los participantes también se mantuvieron neutrales en la pregunta sobre si el comportamiento no verbal de los policías era profesional, y con los resultados de los videos de los cursos sobre arrestos, registros e incautaciones significativamente menores, es decir, estuvieron algo en desacuerdo, y los videos del curso de intervención en crisis con puntuaciones significativamente más altas, es decir, algo de acuerdo.
- Los participantes estuvieron levemente en desacuerdo sobre si los policías en el video exhibieron comportamiento amenazante. Específicamente, los participantes estuvieron en desacuerdo con esta afirmación en los videos del curso de intervención en crisis, estuvieron algo en desacuerdo con la afirmación en los videos del curso de arrestos y control, neutrales en el curso de desescalación y algo de acuerdo en los videos del curso de uso de fuerza.
- Los participantes se mostraron neutrales sobre la afirmación "el video contenía prejuicios raciales". Sin embargo, los participantes estuvieron algo de acuerdo en que los videos tanto del curso de arrestos, registros e incautaciones y los de uso de fuerza mostraron indicadores de prejuicios raciales.
- Los participantes estuvieron algo en desacuerdo sobre la afirmación de si el video contenía prejuicios de género.

En resumen, los resultados de las encuestas de revisión de los videos, aunque son interesantes, se deben considerar dentro del contexto mayor del material que se está presentando en este documento.

