



Our City. Our County. United for Change.

NO ES MOMENTO DE EXCUSAS: ES HORA DE HACER ALGO

Informe de la Comisión de Igualdad Racial y Estructural
(Commission on Racial and Structural Equity, RASE)

Preparado para la Comisión de Igualdad Racial y Estructural (RASE) por el Centro de Investigación Gubernamental

No es momento para excusas: es hora de tomar acción

Informe de la Comisión de Igualdad Racial y Estructural (RASE)

**Preparado para la Comisión de Igualdad Racial y Estructural por
el Centro de Investigación Gubernamental**

Carta de transmisión

12 de marzo de 2021

Alcaldesa Lovely A. Warren
City Hall
30 Church Street
Rochester NY 14614

Ejecutivo del condado Adam J. Bello
County Office Building
39 West Main Street
Rochester, NY 14614

Estimados alcaldesa Warren y ejecutivo del condado Bello:

Adjunto encontrará el informe final de la Comisión de Igualdad Racial y Estructural (RASE). Hemos completado un análisis exhaustivo de las leyes, políticas, prácticas y programas que han respaldado y sostenido las desigualdades raciales sistémicas e institucionales sostenidas y los sistemas perpetuados que continuamente excluyen o limitan a los afroamericanos, latinos y otras personas de color de una participación plena y sin trabas en todos los aspectos de la sociedad. Hemos investigado las formas de diseñar y poner en práctica sistemas y enfoques más equitativos e inclusivos, y hemos establecido una lista de recomendaciones que transforman para que nuestros respectivos gobiernos puedan ponerlas en práctica.

Aunque encontramos muy pocas leyes en la ciudad y el condado que hayan creado y sostenido las políticas racistas, encontramos prácticas y condiciones en las que la diversidad de razas, grupos étnicos y sexo son casi inexistentes; donde las personas de color no pueden participar plenamente e implícita o explícitamente son excluidas de las oportunidades que podrían mejorar su salud económica, social y mental; y donde a las personas de color se les niega la oportunidad de participar en el establecimiento de normas y la toma de decisiones que dan forma a nuestras vidas, desde el nacimiento hasta la muerte.

El racismo está incorporado profundamente en la cultura y las prácticas de Rochester y el condado de Monroe. Esta declaración puede impresionar a algunas personas, pero afirma lo que muchos han estado diciendo: **todo el condado de Monroe tiene un problema racial**, que no está contenido en su municipalidad más grande, Rochester. Y es un problema de debe corregirse. Es por eso por lo que este informe se presenta con el título, **NO ES MOMENTO DE EXCUSAS: ES HORA DE HACER ALGO.**

Su encargo inicial a la Comisión era centrar nuestro examen en la ciudad y el condado, y lo que ustedes y sus organismos legislativos podrían lograr dentro de sus poderes respectivos. A medida que evolucionó el trabajo, no podría estar contenido dentro de esos confines prescritos. Encontramos demasiados problemas que cruzan las líneas institucional y geográfica, que afectaban muchos sectores más allá del alcance del gobierno. Descubrimos

que hay muchos puntos de intersección y la conectividad entre estos problemas claramente necesita un enfoque sistémico más amplio para resolver estos problemas.

Estipularemos que no hemos tratado todas las desigualdades raciales y los casos de prejuicios raciales que existen en nuestra comunidad, aunque confiamos en que hemos tratado las más evidentes. Nos dieron seis meses para completar nuestro compromiso y hemos identificado suficientes problemas para involucrar a los recursos de la comunidad en el futuro previsible. El trabajo no termina con la presentación de este informe; es solo el comienzo.

Instamos a un examen detenido de los nueve informes del Grupo de trabajo que forman la Parte 3 del informe. Hay mucha información en los resultados priorizados, y una discusión de los problemas que necesitan más atención de la comunidad que no se pudieron tratar en este informe. Los instamos a que consideren detenidamente las Recomendaciones que se encuentran en la Parte 2 y que se derivan de los Grupos de trabajo. Establecen remedios agresivos y creativos para problemas no reconocidos previamente o ignorados. Dirigimos especialmente su atención a las Estrategias de Implementación, también discutidas en la Parte 2. Estas estrategias establecen una hoja de ruta de los pasos que deben tomarse, si las palabras de este informe se traducen en acciones significativas.

Varios cientos de personas participaron en este trabajo durante los últimos seis meses, incluyendo a más de 160 ciudadanos que ofrecieron su tiempo para trabajar con uno de los nueve grupos de trabajo. Estos grupos han trabajado muchísimas horas. Incluso con las estrictas restricciones impuestas por el coronavirus a las grandes reuniones públicas, encontraron formas de compartir y discutir su trabajo con ciudadanos que se han visto afectados negativamente por sistemas discriminatorios, otros ciudadanos interesados y defensores y profesionales en el campo. Los comentarios de estas reuniones han sido de gran ayuda en el desarrollo de nuestros resultados y recomendaciones.

Cabe elogiar el esfuerzo de todos los que trabajaron en este proyecto: los veintiún (21) comisionados que facilitaron de manera excelente el trabajo de los nueve Grupos de trabajo, que agregaron muchas horas a sus ocupados horarios de trabajo; el personal de la ciudad y el condado que tan brillantemente apoyó este trabajo mientras hacía trabajo habitual; los seis (6) pasantes de las universidades del área que contribuyeron enormemente a nuestros esfuerzos mientras equilibraban su trabajo escolar; el excelente trabajo de nuestro consultor que respondió a todas las consultas y recopiló los aportes de todas las fuentes para redactar este incisivo informe; y la gran cantidad de voluntarios que participaron durante muchas horas. Todos se mencionan por nombre en la sección de Reconocimientos. Toda esta energía e ingenio humanos quedarían anulados y sin valor, si este informe sufriera el destino de tantas Comisiones y Grupos de trabajo precedentes, ignorados y olvidados. Tenemos la determinación de que no se ignore el trabajo de esta Comisión. La estrategia de implementación es una parte integral de este trabajo y será la hoja de ruta hacia el futuro, que comienza ahora.

Dos comisionados no están de acuerdo con este informe y han citado recomendaciones que no surgieron del proceso del Grupo de trabajo. Incluimos su declaración de desacuerdo en la Parte 2 de este informe.

Estamos muy agradecidos por la oportunidad de presidir este importante trabajo, y esperamos discutir estos resultados y estrategias de seguimiento con ustedes en persona, en compañía de toda la comisión; y trabajar con ustedes mientras consideran los próximos pasos en nuestro viaje hacia una comunidad más justa, inclusiva y menos racista.

Atentamente,



William A Johnson, Jr.
William A Johnson, Jr.
Copresidente

Arline Bayó Santiago
Copresidente

Muhammed Shafiq
Muhammed Shafiq, Ph.D.
Copresidente

Resumen ejecutivo

Rochester es una ciudad con una historia única y conflictiva. Estamos orgullosos de nuestro rico legado de justicia social y racial como el hogar de Frederick Douglass, Harriet Tubman y Susan B. Anthony. Sin embargo, hoy en día, la mitad de los niños negros del condado de Monroe vive en la pobreza, comparado con el 12 % de los niños blancos. La tasa de propiedad de vivienda entre los residentes blancos de nuestro condado es del 71 % y menos de la mitad de la de los residentes negros y latinos. Y, más recientemente, Rochester ha sido el foco de atención nacional cuando la comunidad respondió a la muerte de un hombre negro con problemas mentales después de ser retenido por la policía. Hacer que nuestra comunidad sea más equitativa y justa para todos sus residentes ha sido el enfoque de la Comisión de Igualdad Racial y Estructural (RASE).

La alcaldesa de Rochester, Lovely Warren, y el ejecutivo del condado de Monroe, Adam Bello crearon la Comisión el 18 de junio de 2020 con el encargo de:

- 1.** Hacer un inventario y evaluar las leyes y políticas locales actuales que promueven o tienen la intención de eliminar los prejuicios institucionales y estructurales, el racismo y las desigualdades en la ciudad de Rochester y el condado de Monroe.
- 2.** Dar recomendaciones para mejorar las leyes/políticas locales actuales a fin de aumentar la eficacia o "caducar" las leyes/políticas locales que son ineficaces o ya no se aplican.
- 3.** Dar recomendaciones sobre nuevas leyes/políticas locales para tratar las brechas identificadas.

La Comisión se organizó con tres copresidentes y 21 miembros, ocho de los cuales fueron nombrados previamente por la alcaldesa y el ejecutivo del condado debido a sus roles de liderazgo en el gobierno local y la aplicación de

la ley, 13 de los cuales fueron seleccionados a través de un proceso dirigido por la comunidad descrito en el cuerpo de este informe. El trabajo de la Comisión se hizo a través de nueve Grupos de trabajo, cada uno facilitado por dos o tres Comisionados, y complementado por ciudadanos que se ofrecieron como voluntarios para servir. Las áreas de enfoque de los grupos de trabajo representan el amplio espectro

• • •

Hacer que nuestra comunidad sea más equitativa y justa para todos sus residentes ha sido el enfoque de la Comisión de Igualdad Racial y Estructural (RASE).

de sectores y áreas donde la discriminación racial ha producido desigualdad: desarrollo empresarial, justicia penal, educación, atención médica, servicios humanos, vivienda, creación de empleo, servicios de salud mental y adicciones y vigilancia.

Los grupos de trabajo participaron en un proceso de trabajo de seis meses para descubrir y establecer la prioridad de los problemas clave de la desigualdad racial y estructural en el condado de Monroe. Los grupos de trabajo analizaron las leyes y políticas locales, recopilaron y analizaron datos e involucraron a la comunidad para comprender cómo opera el racismo estructural y cómo se puede eliminar.

Una de las principales prioridades de la Comisión fue escuchar directamente a las comunidades afectadas. La participación de la comunidad se hizo a través de reuniones

virtuales en la municipalidad, encuestas y entrevistas a los miembros de la comunidad afectados por las áreas de enfoque, y recorridos por los barrios afectados para hablar con los residentes y propietarios de negocios. Las sesiones se hicieron en su mayoría virtualmente debido a la pandemia de COVID-19 utilizando una variedad de plataformas, y algunas se transmitieron en vivo en Facebook. Pero además de esas sesiones, un grupo realizó un recorrido en autobús para recopilar las perspectivas de los propietarios de pequeñas empresas, mientras que otro sostuvo conversaciones con jóvenes encarcelados, estudiantes de high school y hombres anteriormente encarcelados. En total, cientos de residentes de la comunidad se conectaron con la Comisión y ofrecieron comentarios para este informe.

El trabajo de la Comisión deja en claro que el racismo estructural existe en todos los sectores y sistemas examinados y persiste debido a políticas y prácticas que no funcionan en beneficio de las personas negras, indígenas y de color (Black, Indigenous and People of Color, BIPOC). Habiendo identificado una amplia gama de problemas, la Comisión descubrió los siguientes temas que atraviesan los sistemas y sectores:

Acceso desigual e inadecuado a recursos y sistemas esenciales que son fundamentales para cerrar las brechas de igualdad.

Los BIPOC tienen un acceso inadecuado a las redes de oportunidades, incluido el acceso a capital, trabajos de servicio civil dentro del gobierno y una variedad de opciones de vivienda en áreas locales y barrios en todo el condado.

Las estructuras y protocolos impactan y perjudican de manera desigual a los BIPOC.

Las personas de color, especialmente las personas negras, son arrestadas de manera desproporcionada, suspendidas de la escuela y llevadas a sistemas como los servicios de protección infantil, el cuidado de crianza y la

justicia juvenil que a menudo no satisfacen sus necesidades.

Las estructuras y el personal carecen de competencias culturales/lingüísticas esenciales para la participación efectiva.

Las competencias culturales existen cuando las personas y organizaciones pueden interactuar de manera eficaz con diferentes poblaciones ya que tienen información sobre diferentes sistemas, creencias y conocimiento de valor cultural.¹ De manera similar, la competencia lingüística existe cuando los miembros de la comunidad pueden tener acceso a intérpretes, servicios de traducción y material en su lengua materna.² Los sistemas que van desde los tribunales hasta el 911, los proveedores de atención médica, las escuelas y los servicios humanos carecen de competencia cultural y lingüística.

Los sistemas crean y perpetúan las desventajas.

Estos sistemas incluyen sistemas de contratación con requisitos laborales históricos pero innecesarios, o evaluaciones por condenas penales o uso de drogas, y el sistema de servicios humanos, que aplica reglas que limitan la disponibilidad de asistencia económica para quienes la necesitan. En la educación se observó que el sistema de pruebas y responsabilidad para las escuelas etiqueta a las escuelas urbanas con cuerpos de estudiantes predominantemente BIPOC como reprobadas, con efectos desmoralizantes para los estudiantes.

Las estructuras de la ciudad/condado carecen de operaciones de transparencia y responsabilidad, lo que afecta negativamente la confianza entre los BIPOC.

Muchos de los sistemas que estudió la Comisión no rastrean ni informan su impacto en las personas por raza/origen étnico, lo que permite que continúe la desigualdad racial. La falta de accesibilidad a la información sobre las

¹<https://nccc.georgetown.edu/curricula/culturalcompetence.html>

² <https://www.ahrq.gov/ncepcr/tools/cultural-competence/definition.html>

políticas de remuneración, el plan de estudios de capacitación de la policía y el sistema de justicia juvenil también limita la comprensión sobre los resultados diversos para las personas negras, indígenas y de color.

Los sistemas actuales de la ciudad/condado/estado tienen una inversión económica insuficiente en estructuras y recursos esenciales para obtener igualdad.

En muchos sistemas, las inversiones económicas que podrían hacer la diferencia para las personas de color son inexistentes o

inadecuadas. Los problemas más grandes incluyen los salarios bajos a través de los sectores dominados

los BIPOC, y el fracaso del programa de empresas comerciales propiedad de minorías y mujeres para tener un gran impacto en el éxito comercial de las personas de color. Los ingresos son un factor importante que contribuye a los resultados para las personas, familias y comunidades, afecta la salud/salud mental, niveles de educación y esperanza de vida.

La Comisión desarrolló cinco soluciones sistémicas y casi 40 recomendaciones específicas. Las soluciones sistémicas se indican abajo y se ilustran con una muestra de recomendaciones que se encuentran en la parte 2 del cuerpo del informe.

1. Crear e invertir en oportunidades económicas sostenibles en las comunidades negras y latinas para promover y mantener la autosuficiencia, capacidad empresarial y avance profesional. Las recomendaciones incluyen:

- La ciudad o el condado deben crear un proceso local para obtener la certificación de MWBE para que los negocios locales puedan usar eso como una alternativa al proceso largo y complicado del estado. Esto debería incluir mentoría empresarial y trabajo con instituciones financieras para ampliar el acceso al capital, con un enfoque claro en las empresas propiedad de personas de color.
- Rediseñar las funciones del servicio civil para garantizar el acceso equitativo y sin obstrucciones a solicitantes calificados, lo que dará lugar a una fuerza laboral diversa racialmente.
- Aprovechar el impulso hacia un salario mínimo de \$15/hora asegurándose de que la ciudad y el condado tengan mínimos de \$15/hora, que utilicen su liderazgo para persuadir a todos los empleadores para que aumenten su salario inicial a ese nivel y que agreguen este salario mínimo como un requisito de contratos con agencias y empresas con las que hacen negocios.

2. Implementar e incentivar prácticas y programas que aumenten la diversidad racial/étnica y la competencia cultural de los empleados, proveedores y contratistas. Las recomendaciones incluyen:

- Crear sistemas en los gobiernos de la ciudad y el condado para aumentar y sostener la competencia cultural de su fuerza laboral completa, que incluye recursos del presupuesto, un comité asesor con representación de la comunidad y capacitación asociada a los roles de trabajo.
- Usar prácticas de contratación y adquisición del gobierno para exigir que todos los contratistas tengan establecidas políticas de diversidad, igualdad e inclusión, incluyendo diversas prácticas de contratación y reporten anualmente su composición de la junta y de liderazgo.
- Aumentar la competencia lingüística asegurándose de que los distritos escolares del condado de Monroe proporcionan la gama completa de los planes de estudios que se ofrecen para los estudiantes de idioma inglés y que los programas dirigidos a ayudar a los estudiantes y sus familias se ofrezcan en su lengua materna.

3. Terminar prácticas que drenen desproporcionadamente los recursos de

las comunidades negras y latinas. Las recomendaciones incluyen:

- Poner fin al uso de detenciones pretextuales (detenciones por una infracción menor para investigar otra cosa), despenalizar y restar prioridad a las infracciones a nivel de transgresión, hacer del encarcelamiento el último recurso; y abrazar una filosofía de diversión y justicia restaurativa.
- Poner fin al alto uso del condado de Monroe de las sanciones de asistencia económica en los servicios humanos para garantizar que las personas que necesitan ayuda puedan obtenerla.
- Aumentar el acceso a los servicios de salud mental y apoyo socioemocional para todos los estudiantes BIPOC del Distrito Escolar de la Ciudad de Rochester.

4. Descentralizar los servicios e incorporarlos a las agencias de confianza a través de la comunidad. Las recomendaciones incluyen:

- Crear y financiar por completo las alternativas de la comunidad a la policía, incluyendo a los socorristas comunitarios capacitados, los especialistas en intervención en crisis y los mediadores comunitarios.
- Crear un programa comunitario para jóvenes que enfrentan cargos criminales que incluya orientación y tutoría, círculos de justicia restaurativa, administradores de casos que crean un plan integral con padres y jóvenes, servicios de relevo y un especialista en psiquiatría forense equipado para manejar a los jóvenes con problemas complejos de salud mental. Rediseñar los servicios de protección infantil y cuidado de crianza para hacer más para mantener a los niños con sus familias, incluido el uso de reuniones ciegas donde se oculten los datos personales y demográficos, la contratación de agentes culturales y el desarrollo de navegadores que ayuden a los familiares a explorar.
- Descentralizar los servicios del Departamento de Salud Pública del condado de Monroe y situarlo en barrios con altas poblaciones de BIPOC.

5. Incorporar medidas de responsabilidad en todas las políticas para garantizar la

igualdad y justicia a través de todos los servicios, programas y modelos de entrega. Las recomendaciones incluyen:

- Crear un grupo de trabajo de justicia racial compuesto por los principales actores del sistema de justicia penal y miembros de la comunidad para que se reúnan trimestralmente y revisen los datos locales de justicia penal e identifiquen más estrategias para eliminar las desigualdades raciales.
- Aumentar el acceso de los BIPOC a todas las opciones de vivienda mediante la adopción de estrategias de protección para inquilinos, como el derecho a un abogado, una ley local de vivienda justa e incentivos para ampliar las opciones de vivienda asequible en todo el condado, incluyendo nuestros suburbios.
- Apoyar e invertir en la iniciativa de comunidades habitables para adultos mayores para tratar la discriminación racial y las desigualdades sistémicas que afectan a los adultos mayores BIPOC, bajo la supervisión de juntas asesoras representativas y diversas.



Para implementar estas recomendaciones, delineamos una estrategia de cuatro puntos en el cuerpo del informe que pide a la alcaldesa y al ejecutivo del condado que identifiquen las recomendaciones que ellos o sus cuerpos electos pueden implementar; desarrollar un proceso para que otras entidades necesarias trabajen en recomendaciones que requieran su participación; crear un sucesor de la Comisión RASE para monitorear los esfuerzos de implementación; y desarrollar planes para tratar las recomendaciones que necesitan más recursos o acciones estatales o federales.

Este es un informe de y para la comunidad. Toda la comunidad debe involucrarse en el trabajo para lograr el éxito de estas recomendaciones. Este informe no puede ser aceptado únicamente por las víctimas de la desigualdad. Debe ser acogido afirmativa y enérgicamente por aquellos miembros de la comunidad cuya indiferencia hacia estas condiciones ha llevado a la negación generacional y la opresión de los individuos BIPOC. Esperamos que este informe afecte los corazones y las mentes de la mayoría y que

COPRESIDENTES



William A. Johnson, Jr.



Arline Santiago, Esq.



Dr. Muhammad Shafiq

MIEMBROS DE LA COMISIÓN



Aaron Anandarajah



Todd Baxter



Steve Brew



Logan X. Brown



Eric Caine



Marcus Dunn



Karen L. Elam



Sady Fischer



Mitch Gruber



Wayne Preston Harris



Frank Keophetlasy



Willie Lightfoot



Kim T. Nghiem



Danielle D. Ponder



Bruce Popper



Luis E. Ormaechea



Denishea R. Ortiz



Richard Tantalo



Catherine Thomas



Stephanie Townsend



Damond Wilson

Agradecimientos

Nuestro más sincero agradecimiento a todos los que trabajaron en las actividades de la Comisión RASE y contribuyeron a este informe:

Desarrollo comercial

Andrew Brady	John Kleaka	Aqua Porter	Kate Washington
Lomax Campbell	Christopher Martin-Stancil-El	Desjamebra Robinson	
Jennifer Gorankoff		Hinna Upal	
G. Blake Keller	Patricia Williams-McGahee		

Justicia penal

Kayla Atkin	Pamela Flemming	Joe Hennekey	Torey Richardson
Lisa Barr	Kerry Gant	Corey Hepburn	Amanda Santacroce
Michael Bleeg	Ashley Gantt	Lamaar Jackson	Sherron Sawyer
Ciera Caldwell	Carlos Garcia	Lisa Johnson	Michael Simpson
Vanessa Cheeks	Anayra Gutierrez	Raymond Kenne	Yohannes Tesfa Michael
Sydney Cuyler	Frank Ham	Frank Liberti	Cynshel Wilson
Michelle Daniels	Frank Hamlin	Carla Perez	
Isaac Elliot	Wayman Harris	Yesenia Reed	

Educación

Donald Brian Bartalo	Kerry Foxx	Steve Martin	Laura Smith
Gwen Clifton	Emily Goldsmith	Nolica Murray-Fields	Michael Vaughn
Bryant Cromartie	Karen Lankeshofer	Emily Odhiambo	Diane Watkins
Dan Drmacich	Caterina Leone Mannino		Jen Weg

Atención médica

Mateo Alexander	Paul Kingsley	Ronalyn Pollack (Ronnie)	Ruth Schneider
Barbara Baer	Sanford J. Mayer (Sandy)	Michael Reif	Rachel Snyder
Emily Carrillo		Kristin Reisch (Kristi)	Mary Starks
Dr. Linda Clark	Alia Muhammad	Andrew Seager	Tharaha Thavakumar (Thari)
Maria Cruz	Donna Nelligan-Barrett		

Vivienda

Ryan Acuff	Leonard Hall	Barbara Rivera	Van Smith
Marcus Bliss	Allison Harper Bondi	Joan Roby-Davidson	Richard Tyson
Daniel Cadet	Graham Hughes	Michael Rood	Eric Van Dusen
Christine Church	Ginny Maier	Shaunee Rosenborough	Christopher J. Wilmot
Joe Di Fiore	Elizabeth McDade	Victor Sanchez	
Julie Domaratz	Carrie Melnyk	Steve Santacroce	
Karla Gadley	Chris Raymond	Mildred Scott	

SERVICIOS HUMANOS/SOCIALES

Khari Clarendon	Pamela Kim Adams	Ke-nijah Holloman	Diana Simpatico
Alexandra Popovici (Lexi)	Shaka Bedgood	Bill McDonald	Rose Tomlinson
Absolom Abraha (Abu)	Jennifer Cathy	Kiah Nyame	James Waters
	Tracy Collins	Donette Scott	Jeffrey Williams
	Brandi Hayes	Raquel Serrano	Rodney Young

CREACIÓN DE EMPLEOS

Daan Braveman	Jertia Goins	Erica Mock	Tiana Stephens
Syed Ahmad	Christine Hunt	dt ogilvie	Deborah Whitt
Charlsey Bickett	Marvin Maye	Daryl Smith	
Carol Garrett	Anthony McCollough	Louise Spineli	

SERVICIOS DE SALUD MENTAL Y ADICCIONES

April Aycock	Renee Gelsomino	Kit Miller	Jason Teller
Mike Boucher	Dina Johnson	James Patterson	Jerry Thompson
Tonia Canty- McKinney	Lawana Jones	Gerianne Puskas	John Walker
Jennifer Cercone Miller	Julio Jordan	Brittany Raczkiewicz	Kelly Wilmot
Rameen Copeland	Don Kamin	Carlos Santana	Alan Ziegler
Diane DeRuyter	Noah Kosloske	Michael Scharf	
Tanya Ferguson	Kenya Malcolm	Zena Shuber	
	Rebecca Maynard	Mandy Teeter	

ACTIVIDAD POLICIAL

Iman Abid- Thompson	Patrina Freeman	Adrian Martin	Chiara Smith
Steve Alpert-Gillis	Tricia Lynn Gonzalez-Johnson	Hasan R. Massey	Faith Stanley
Jean Carroll	Dwayne Hayward	Elizabeth Maxwell	Lewis Stewart
John Compitello	Steve Jarose	Charles Reaves	John Strazzabosco
Leverett Copeland	Michelle King	Thomas J. Seitzinger	Pedro Vazquez

PERSONAL DE LA CIUDAD Y EL CONDADO

Cephas Archie	Lianne Hart	Emem-Esther Ikpot	Colleen McCarthy
Carlet Cleare	Clarence Henry IV (Mike)	Alexandra I. Leonty	Meaghan McDermott
Corinda Crossdale		Candice Lucas	Thalia Wright

CONSULTORES: CENTRO DE INVESTIGACIÓN GUBERNAMENTAL

Kieran Bezila	Alice Carle	David Riley
Paul Bishop	Donna Harris	Erika Rosenberg

PASANTES

Mohamad Abukar	Rameem Copeland	Piffanie Rosario
Victoria Blackham	Anika Griffiths	Ashley Wimbl

PRESENTADORES/APORTADORES

- Simeon Banister
- Mubarek Bashir
- The Black Agenda Group
- William Cala
- Dr. Lomax Campbell
- Daniel Carlson
- Bill Carpenter
- Grupo de trabajo de mejoramiento de la salud de la comunidad
- Marlene Cortés
- Analay Cruz-Phommany
- Denny DeLeo
- Timothy Donaher
- Bob Duffy
- Kristine Durante
- Tracey Easterly
- Vincent Esposito
- Jennifer Geiger
- Kathleen Graupman
- Great Schools for All
- Steve Hanmer
- Dr. Seanelle Hawkins
- Bryan Hetherington
- Matt Hurlburt
- David Hursh
- Contance Jefferson
- Michael Karnes
- Jean Kase
- Leah Kedley
- Rob Kent
- Gary Kirkmire
- The Latino Leadership Roundtable
- Shawanna Lawrence
- Patty Leva
- Bibliotecarios en el sistema de bibliotecas del condado de Monroe
- Ana Liss
- Tamara MacDuff
- Grupo Consultor de Salud Materno Infantil
- LaQuanda McCullough
- Elizabeth McDade
- Dana Miller
- Ebony Miller-Wesley
- Junta de Salud del Condado de Monroe
- Monroe Community College
- Baye Muhammed
- Elizabeth Murphy
- Justin Murphy
- Harry Murray
- Dr. Leslie Myers-Small
- Lori O'Brien
- Greg Owens
- Angelica Perez-Delgado
- Comité Interactivo de la Policía y la Ciudadanía
- Dr. Thomas Putnam
- Chanh Quach
- Sistema de tránsito regional
- Victoria Reynolds
- Asociación de Enfermeros Negros de Rochester
- Red de Médicos Negros de Rochester
- Distrito Escolar de la Ciudad de Rochester (2 grupos de enfoque de estudiantes de 10.º y 11.º grados)
- Departamento de Policía de Rochester (3 grupos de enfoque)
- Servicios para Refugiados de Rochester
- Eamonn Scanlon
- Thaddeus Schofield
- Patrick Seche
- Joe Stefko
- Reverendo Lewis Stewart
- Odyssey Academy (adolescentes, maestros, administradores)
- Jamone Turner
- Adolescentes, maestros, administradores del programa Urban Suburban en Pittsford-Sutherland HS
- Hubert Van Tol
- Matt Wagstaff
- Carol Wheeler
- Shane Wiegand
- Kelly Wilmot
- Sevin Yeltekin
- Empoderamiento de Adolescentes (representantes jóvenes)
- Heidi Zimmer-Meyer

Índice

.....	i
Carta de transmisión	i
Resumen ejecutivo	iv
Agradecimientos.....	ii
Introducción	1
Parte 1: Antecedentes	8
Cargo de la Comisión.....	8
Estructura de la Comisión	11
Grupos de trabajo.....	13
Metodología	14
Participación de la comunidad.....	14
Recopilación de datos.....	15
Identificación de prioridades y recomendaciones.....	15
Mapeo de nuestra comunidad.....	16
Resumen de nuestra comunidad y sus desigualdades raciales	16
Mapeo de oportunidades	22
Índice de oportunidades del condado de Monroe.....	23
Condado de Monroe, porcentaje de la población que no es blanca	24
Mapeo de los sistemas	25
Racismo estructural.....	25
Sistemas.....	26
Autoridad del gobierno de la ciudad y el condado	28
Revisión de leyes locales	30
Parte 2: Resultados de la Comisión	31
Prioridades de los grupos de trabajo.....	31
Temas transversales.....	35
Tema 1: Los BIPOC en la ciudad/el condado tiene acceso desigual e inadecuado a recursos y sistemas esenciales que son fundamentales para cerrar las brechas de igualdad.....	35
Tema 2: Los programas y protocolos estructurales actuales de la ciudad/condado impactan de manera desigual y perjudican a BIPOC.....	39

Tema 3: Las estructuras actuales de la ciudad/condado carecen de competencias culturales/lingüísticas esenciales para la participación efectiva de BIPOC	42
Tema 4: sistemas actuales de la ciudad/condado/estado para crear y perpetuar desventajas que afectan negativamente a BIPOC.....	46
Tema 5: las estructuras actuales de la ciudad/condado carecen de transparencia y operaciones de contabilidad, lo que afecta negativamente la confianza entre BIPOC	49
Tema 6: Los sistemas actuales de la ciudad/condado/estado tienen una inversión económica insuficiente en estructuras y recursos esenciales para obtener igualdad para BIPOC	54
Recomendaciones	56
Estrategia de implementación.....	66
Carta de desacuerdo.....	68
Parte 3: Resúmenes del grupo de trabajo.....	69
Desarrollo comercial.....	70
Justicia penal	80
Educación	99
Atención médica.....	112
Vivienda.....	131
Servicios Humanos y Sociales	138
Creación de empleos	159
Servicios de salud mental y Adicciones.....	174
Servicios policiales	205
Parte 4: Apéndices	211
Vistazo a la ley local	212
Certificaciones locales de MWBE	221
Subcomité de adultos mayores.....	228

Introducción

El 26 de mayo de 2020, la nación presenció la muerte de otro hombre negro no armado, George Floyd, a manos de un oficial de policía blanco en Minneapolis, Minnesota. George Floyd yacía indefenso en el suelo mientras el oficial presionaba su rodilla contra el cuello del Sr. Floyd durante casi nueve minutos. La conmoción y el horror de presenciar cómo le quitaban la vida al cuerpo de George Floyd desencadenaron meses de protestas y demandas de responsabilidad policial y cambio sistémico en todo el país, en el condado de Monroe y en la ciudad de Rochester.

En reconocimiento de estos llamamientos nacionales y locales para un cambio sistémico e institucional, y en respuesta a la Orden Ejecutiva 203 del 12 de junio del gobernador Andrew Cuomo del estado de Nueva York "para reinventar y modernizar las estrategias policiales", la alcaldesa de Rochester Lovely Warren y el ejecutivo del condado de Monroe, Adam Bello, crearon la Comisión de Igualdad Racial y Estructural (RASE) el 18 de junio de 2020. La comisión de 21 miembros se encargó de:

- 1) hacer un inventario y evaluar las leyes y políticas locales actuales que promueven o tienen la intención de eliminar los prejuicios institucionales y estructurales, el racismo y las desigualdades en la ciudad de Rochester y el condado de Monroe;
- 2) dar recomendaciones para mejorar las leyes/políticas locales actuales a fin de aumentar la eficacia o "caducar" las leyes/políticas locales que son ineficaces o ya no se aplican;
- 3) dar recomendaciones sobre nuevas leyes/políticas locales para tratar las brechas identificadas.

A la Comisión se le dio la responsabilidad de realizar una revisión del estado de la policía, la educación, la atención médica, los servicios de salud mental y adicciones, la creación de empleo, el desarrollo empresarial, los servicios sociales y humanos, la justicia penal y la vivienda. Se esperaba el informe de la Comisión seis meses después de su formación.

Tanto la alcaldesa como el ejecutivo del condado vieron esto como una oportunidad única para remodelar fundamentalmente los sistemas que gobiernan las vidas de sus electores y brindar servicios gubernamentales de manera equitativa y no discriminatoria. La alcaldesa Warren declaró que tales cambios "brindarán igualdad y fortalecerán nuestra comunidad", especialmente para los ciudadanos negros y morenos que habitualmente se han excluido. El ejecutivo del condado, Bello, declaró que la Comisión RASE fue uno de los pasos esenciales para "reconstruir el condado de Monroe como un gobierno activamente antirracista que apoya la diversidad y la inclusión".

Se nombraron tres copresidentes como líderes de este esfuerzo: William A. Johnson, Jr., 64.º alcalde de Rochester (1994-2005) y profesor jubilado de Política Pública en el Rochester Institute of Technology (2006-2013); Arline Bayó Santiago, Vicepresidenta Senior y Asesora General de ESL Federal Credit Union y Muhammad Shafiq, Ph.D., Director Ejecutivo del Centro Hickey de Estudios y Diálogo Interreligiosos en Nazareth College.

Autoridades de la ciudad y el condado, dirigidas por el director de igualdad de la ciudad, Dr. Cephas Archie, la ejecutiva adjunta del condado, Corinda Crossdale, la directora de participación comunitaria del condado, Dra. Candice A. Lucas, y la comisionada del Departamento de Servicios Humanos

Se asignó a Thalia Wright para trabajar con los copresidentes para organizar la Comisión y reclutar a 13 miembros de la comunidad para que se unieran a los ocho miembros designados para formar la comisión completa. Los ocho miembros designados se determinaron basándose en posiciones específicas que sostenían dentro del gobierno de la ciudad o el condado. La Comisión completa estuvo establecida el 10 de agosto de 2020 e inmediatamente empezó su trabajo.

En septiembre, poco después de que comenzara el trabajo de la Comisión RASE, la comunidad de Rochester se enteró del asesinato de un hombre negro desarmado, Daniel Prude, involucrando a la policía, que ocurrió en nuestra propia comunidad en marzo de 2020.

Daniel Prude viajó desde su casa en Chicago para pedir ayuda a su familia en Rochester durante un momento de angustia mental.³ Solo había estado en Rochester unas pocas horas cuando su hermano, Joe Prude, llamó a la policía para que lo ayudaran a llevarlo a University of Rochester Medical Center (URMC) para observación y tratamiento. El Sr. Prude recibió una evaluación de salud mental y se dio de alta de regreso a la casa de su hermano. Todavía mostrando angustia mental, salió de la casa de su hermano alrededor de las 3:00 a. m. En ese momento, había estado en Rochester por menos de 12 horas.

Al descubrir la ausencia de su hermano en la casa, Joe Prude llamó al 911 para denunciar la desaparición de una persona. Poco después, varios agentes del Departamento de Policía de Rochester (RPD) se encontraron con Daniel Prude deambulando desnudo y mostrando señales de angustia. Durante el encuentro, los agentes detuvieron al Sr. Prude, lo esposaron y le ordenaron que se tirara al suelo. Le colocaron una capucha sobre la cabeza para evitar que escupiera a los oficiales, que temían que pudiera tener el virus Covid-19. En un intento por controlar el comportamiento del Sr. Prude, los agentes aplicaron una técnica que consistía en presionar su cabeza contra el pavimento. El Sr. Prude perdió el conocimiento y posteriormente se trasladó de regreso a URMC. El Sr. Prude murió una semana después.

Se desconoce por qué al Sr. Prude no le hicieron una evaluación más completa de su condición. URMC declaró que no puede revelar la información de la atención del Sr. Prude debido a las leyes de salud mental que protegen la privacidad del paciente. En septiembre, un grupo llamado White Coats for Black Lives, compuesto por más de 200 aprendices en todos los niveles de la práctica médica, criticó abiertamente al URMC por su mal manejo del caso Prude y pidió que "tomara medidas concretas para tratar el racismo sistémico dentro de la institución". En la respuesta de URMC, declaró que en su revisión se determinó que la atención era "médicamente apropiada y compasiva".⁴

El examinador médico del condado de Monroe dictaminó que la muerte fue un homicidio y mencionó la causa como asfixia en un entorno de restricción física. Las imágenes de video del encuentro, cuya existencia la conocía la ciudad desde hacía varios meses, sacudió a la comunidad y provocó semanas de protestas, junto con llamadas para sacar los fondos a la policía de Rochester y para que los principales funcionarios de la ciudad renunciaran.

³ Debido a que aún no se han publicado informes oficiales sobre el caso Prude, citamos información de los artículos periodísticos como <https://www.democratandchronicle.com/story/news/2020/09/02/daniel-prude-rochester-ny-police-died-march-2020-after-officers-restrained-him/5682948002/>.

⁴ Sean Lehman, "Los estudiantes de medicina dicen que el racismo sistémico en UR contribuyó al 'asesinato' de Daniel Prude", Rochester Democrat and Chronicle. 23 de septiembre de 2000. <https://www.democratandchronicle.com/story/news/2020/09/23/daniel-prude-university-rochester-medical-students-post-letter-calling-urmc-address-failings-race/3501639001/>

No es sorprendente que se hayan expresado inquietudes con respecto a los hechos que ocurrieron hasta, durante y después de la muerte del Sr. Prude. Estas preocupaciones muestran ejemplos de instituciones superpuestas y cómo los problemas que parecen sencillos pueden involucrar análisis más complejos para obtener una solución efectiva. El caso Prude no es solo una cuestión policial. Un análisis más completo revela que hubo múltiples sistemas involucrados en la muerte de Daniel Prude.

Según la autopsia, el Sr. Prude dio positivo en los niveles de PCP en su sistema sanguíneo. Se determinó que la causa de la muerte fue el resultado de la asfixia. ¿Cómo entendemos el papel de las sustancias en este caso y dentro de nuestra comunidad? ¿Cómo entendemos el papel de las sustancias en las muertes provocadas por la policía?

- El Sr. Prude tenía antecedentes de traumas familiares y problemas de salud mental. Antes de la participación de la policía, su hermano Joe Prude notó que necesitaba ayuda mental profesional después de que Daniel comenzó a acusarlo de querer lastimarlo. Llevaron a Daniel Prude al Strong Memorial Hospital para una evaluación psiquiátrica, pero finalmente se dio de alta unas horas más tarde. ¿Cómo entendemos el papel de las evaluaciones psiquiátricas sobre incidentes relacionados con la policía? ¿Qué otras instituciones, si las hay, están involucradas y cómo podemos transformar estas instituciones para prevenir muertes relacionadas con la policía?
- Cuando la policía llegó al lugar donde estaba el Sr. Prude, lo encontraron desnudo. Le pidieron varias veces que se tirara al suelo. El Sr. Prude obedeció y fue esposado. Mientras estaba bajo custodia policial, el Sr. Prude se agitó y afirmó que tenía COVID, le colocaron una capucha sobre la cabeza. Esto llevó al Sr. Prude a exigir que le quitaran la capucha. Finalmente, lo sujetaron contra el suelo durante aproximadamente dos minutos y quince segundos. Más tarde murió de complicaciones por asfixia después de que le quitaran el soporte vital. ¿Qué papel juega la formación policial en este tipo de incidentes y cómo se puede mejorar esa formación? ¿Existen algunas medidas en las que se debería capacitar a los oficiales de policía cuando es probable que la salud mental sea un factor?
- ¿Qué papel juega la raza en este incidente?

La forma en que murió el Sr. Prude destaca la necesidad y las posibilidades de cambios sistémicos dentro de la ciudad de Rochester y el condado de Monroe. Estos problemas, preguntas y fallas de los sistemas son la base del trabajo de esta Comisión. No nacimos para defender ninguna posición. Nuestro cometido es identificar los problemas y proponer las soluciones necesarias, mientras proponemos un sistema de rendición de cuentas para validar que se están tomando las medidas adecuadas para implementar las recomendaciones sistémicas y sostenibles que se encuentran en nuestras propuestas.

Los hechos de la terrible experiencia de Daniel Prude se extienden más allá de los encuentros relativamente breves de RPD y URMCA con él. La noticia de esos encuentros, que se publicó casi seis meses después de que ocurrieran, indignó en gran medida a muchos ciudadanos. Muchos de ellos salieron a las calles, en manifestación pacífica y en pleno ejercicio de su derecho a solicitar al gobierno de la ciudad la reparación de estos agravios específicos. Condenaron enérgicamente las muertes inaceptables de negros a manos de la policía. Las manifestaciones de protesta, organizadas por Free the People ROC y otros grupos aliados que atrajeron a miles de personas, se iniciaron el mismo día (2 de septiembre) en que los abogados de la familia Prude dieron a conocer

públicamente los videos de las cámaras corporales que portaba la policía. Continuaron todos los días sucesivos durante más de dos semanas.

En varias ocasiones, hubo enfrentamientos entre los manifestantes y la policía, que llevaron a la policía a detonar botes de gas lacrimógeno y aerosol de pimienta, disparar bolas de pimienta a la multitud, exhibir perros policía y al menos un reporte de un vehículo blindado de estilo militar en las escenas. Fueron ampliamente condenados por los manifestantes. La municipalidad instó enérgicamente al alcalde y al jefe a reducir las tensiones con los manifestantes. Ocurrió lo contrario. La policía respondió que estas tácticas solo se implementaron cuando se dirigieron actos de violencia contra ellos, y que estos actos fueron en gran parte perpetrados por "agitadores externos".

Las imágenes de oficiales de policía vestidos con equipo antidisturbios, con perros policía en exhibición, fueron discordantes para los residentes de una ciudad con el legado de justicia social de Rochester. Este uso desproporcionado de la fuerza y la descripción inapropiada de los manifestantes como "agitadores externos" recordaban las confrontaciones policiales-manifestantes de la era de los derechos civiles en la década de 1960 lideradas por personas como "Bull" Connor, Jim Clark y George Wallace. Para complicar esto, estuvo la incapacidad o la negativa absoluta de los funcionarios de la ciudad y de la policía para explicar quién ordenó este estilo de "demostración de fuerza" y si existían pautas establecidas para estos despliegues.

Los eventos de las primeras cuatro noches de protestas, con múltiples arrestos y ciudadanos y policías heridos, gas lacrimógeno y aerosol de pimienta que contaminan el aire, y bolas de pimienta dirigidas directamente a los manifestantes en lo que se consideró como esfuerzos para mutilar en lugar de mantener la paz, provocó una creciente indignación entre los manifestantes. Después de la cuarta noche, el sábado 5 de septiembre, las tensiones aumentaron enormemente cuando la policía luchó contra los manifestantes cerca de la municipalidad. Los críticos etiquetaron sus acciones como "guerra militar" y dijeron que los manifestantes estaban siendo tratados como "combatientes enemigos".⁵

El domingo 6 de septiembre por la tarde, la alcaldesa sostuvo una conferencia de prensa televisada con el jefe del RPD, y revelaron un plan de "desescalada" propuesto por la pastora Myra Brown de la iglesia Spiritus Christi, situada al otro lado de la calle de la municipalidad y donde varios los manifestantes se habían refugiado de la policía. Varios adultos mayores de la comunidad actuarían como amortiguadores entre los manifestantes y la policía en la manifestación de esa noche frente al Edificio de Seguridad Pública. Cincuenta adultos mayores respondieron a la llamada, y la manifestación de esa noche fue la primera reunión pacífica desde el comienzo de las manifestaciones.

Esa tenue paz se prolongó durante varias noches más. En la noche n.º 11, sábado 12 de septiembre, se disolvió, con furiosos enfrentamientos entre los dos lados en la intersección de las calles Wilder y Child, lo que provocó varios arrestos y más gas pimienta y más bolas de pimienta contra la multitud.

Después de dos semanas de batallas excesivas, la municipalidad aprobó por unanimidad una investigación independiente en la que todos los aspectos de las acciones de la ciudad relacionados con el asunto Prude podrían ser citados y evaluados. El Concejo también ordenó al alcalde y al RPD que desarrollen pautas sobre cómo responderá la policía a futuras manifestaciones de

⁵ Vea las descripciones de estos eventos nocturnos en las publicaciones compiladas por los medios locales. Estos términos en particular se encuentran en los informes de WHAM- Canal 13 del 5 al 6 de septiembre de 2020.

protesta, particularmente al uso de armas químicas. Según un artículo de la edición del 13 de febrero de Democrat and Chronicle, en enero se entregó al Concejo una versión preliminar de ese plan, pero la jefa interina del RPD, Cynthia Herriott-Sullivan, lo describió como "fluido" y no en su versión final. Fue revisado en sesión abierta por la Junta de Responsabilidad de la Policía a mediados de febrero, y las preguntas de la junta revelaron cuántos detalles más son necesarios para garantizar que la respuesta de la policía sea apropiada y bien medida durante este tipo de situaciones de protesta. Quedan muchas preguntas, pero varios organismos independientes están trabajando para obtener respuestas transparentes y sostenibles. Incluimos nuestras recomendaciones en la Parte 2 de este informe.

La municipalidad no fue el único organismo molesto por estos desarrollos. Los miembros de la Comisión RASE se sintieron igualmente indignados al enterarse de que la alcaldesa no les había informado de la muerte de Daniel Prude en el momento de su nombramiento. La alcaldesa afirma que se enteró por primera vez del mal manejo del caso Prude el 4 de agosto y juró a los miembros de la Comisión el 10 de agosto. Ella, el ejecutivo del condado Bello y el jefe Singletary (que no asistieron) fueron invitados a reunirse, virtualmente, con la Comisión en pleno la mañana del Día del Trabajo. Muchos de los nuevos comisionados juramentados, algunos de los cuales habían estado en las manifestaciones, expresaron su indignación por las acciones de la policía. También les preocupaba que la alcaldesa no hubiera revelado este asunto en el momento de la juramentación, y hubo una larga discusión sobre si la Comisión podría hacer su trabajo en circunstancias en las que la confianza era tan baja. Después de casi dos horas de intensa discusión, hubo acuerdo para continuar cuando la alcaldesa expresó su pesar e indicó lo necesario que sería este trabajo para sus futuros esfuerzos de reforma de políticas y programas en todos los niveles.

Aun así, la situación está cambiando rápidamente. Desde la creación de la Comisión RASE a mediados de junio y su lanzamiento oficial a mediados de agosto, se han producido varios desarrollos nuevos:

1. Las circunstancias y las implicaciones de la muerte de Daniel Prude se han hecho públicas.
2. Los activistas lanzaron manifestaciones públicas masivas en busca de justicia para el Sr. Prude.
3. El Concejo Municipal autorizó una investigación independiente, con pleno poder de citación, sin que ningún funcionario, función o empleado individual estuviera exento de su escrutinio.
4. La alcaldesa ordenó una auditoría completa de las acciones de su administración por parte de la Oficina de Integridad Pública de la ciudad, que prometió una investigación más allá del control de la alcaldesa.
5. El Fiscal General del Estado de Nueva York convocó a un gran jurado para examinar todos los aspectos del caso Prude. El 22 de febrero, anunció que un gran jurado no había procesado a ninguno de los siete oficiales del RPD por ningún cargo, pero sí dio a conocer "un informe completo con descripciones detalladas de los hechos del 22 y 23 de marzo de 2020, análisis legal, toda la evidencia, los resultados y las recomendaciones que [su] oficina recopiló durante la investigación fuera del proceso del gran jurado ". Se incluyeron una serie de recomendaciones específicas sobre operaciones y procedimientos dentro del RPD.
6. Se le ha pedido al Departamento de Justicia de los Estados Unidos que investigue las acciones del RPD y si se le privó de sus derechos civiles al Sr. Prude. Queda pendiente la disposición de esa solicitud, con la transferencia del poder en DC.
7. La alcaldesa y el Concejo Municipal contrataron los servicios del bufete de abogados nacional WilmerHale para desarrollar nuevas pautas y estándares policiales, a fin de

cumplir la Orden Ejecutiva 203 del Gobernador para tratar la reforma policial. Al mismo tiempo, la alcaldesa nombró un "Grupo de trabajo sobre Reforma y Reinención de la Policía".

8. La Junta de Responsabilidad de la Policía, aprobada por referéndum ciudadano en 2019, se ha vuelto completamente funcional, con la contratación de su director ejecutivo. Ahora tiene la capacidad y la autoridad, para realizar investigaciones independientes sobre las operaciones policiales.

Así, en el espacio de seis meses, en lugar de que un organismo independiente (RASE) tenga el deber de examinar las operaciones del RPD y la conducta de sus empleados, varias entidades nuevas ahora ocupan ese espacio. Esto se suma al escrutinio dirigido por grupos de defensa como United Christian Leadership Ministries (UCLM), MPACT (Ministers and Police Alliance for Community Transformation), Faith Leaders Roundtable, Free the People ROC y otros grupos aliados. Está claro que el RPD es la entidad más examinada en la ciudad de Rochester y el condado de Monroe en este momento.

Varios grupos - el Ministerio de Liderazgo Cristiano Unido, MPACT, la Junta de Responsabilidad de la Policía, el Fiscal General del Estado de Nueva York y la Mesa Redonda de Líderes Fe - han presentado propuestas y recomendaciones bien articuladas que reflejan el pensamiento de un grupo diverso de ciudadanos preocupados, que claramente apoyan la necesidad de una nueva forma de prestar servicios policiales y afines, como la intervención de salud mental, en las comunidades de color. Estos servicios deberán adaptarse para satisfacer necesidades específicas, y deben ser más transparentes y responsables ante las comunidades a las que sirven. Su fuerza laboral debe ser diversa según las líneas raciales, étnicas y de sexo y estar más en sintonía con las necesidades únicas de los ciudadanos que requieren sus servicios.

Una revisión de estos diversos informes constituyentes encuentra coherencia en sus resultados con muchos de los que defiende la Comisión RASE. Puede haber ligeras diferencias en el enfoque y el tono, pero todos hemos llegado a la conclusión de que la actividad policial en esta comunidad debe cambiar y que deben eliminarse todas las consecuencias negativas de su trabajo. Se deja en manos del Grupo de trabajo sobre Reforma y Reinención de la Policía y de los consultores de WilmerHale tomar las diversas recomendaciones y unirlos en un plan coherente.

Una vez que se hayan presentado y analizado todos estos aportes, habrá una gran necesidad de extraer los temas relevantes de las operaciones policiales y la cultura, y fusionarlos en un plan coherente e integral que haga que la policía, la salud mental y los servicios sociales en el Gran Rochester sean totalmente sensibles a las necesidades y la seguridad de todas las comunidades de color, especialmente la comunidad negra.

No estaríamos en este momento de cambio y reinención sin la determinación y perseverancia de miles de ciudadanos indignados, que salieron a las calles, para señalar de manera demostrable y pacífica un grave agravio y exigir que se corrija. Si las reformas y reinenciones que están contenidas en estas páginas, y dentro de las recomendaciones de otros, se promulgan pronto, Rochester finalmente estará a la altura de su legado como un lugar donde habita la justicia social para todas las personas, no solo en palabras sino también en acciones.

Algunas notas sobre este informe: Este informe está organizado en tres secciones. La parte 1 incluye información de antecedentes y los resultados y recomendaciones de la Comisión. La parte 2 contiene los informes del grupo de trabajo. La Parte 3 es un Apéndice con material complementario.

Acerca del idioma: Entendiendo que la raza es una construcción social, es necesario referirse a los grupos raciales y étnicos en este informe. Estos términos pueden ser preferidos o desfavorecidos por lectores individuales. Nuestra intención es ser lo más claros, específicos y respetuosos posible. Así es como pensamos sobre los términos que usamos:

BIPOC: personas negras, indígenas y de color. Este es un término abarcador que recientemente ha sido adoptado por muchos. Usamos este término cuando discutimos temas que afectan a este amplio grupo.

Negro y moreno: Usamos este término para referirnos a personas de ascendencia africana y latinoamericana.

Negro y afroamericano: Usamos este término para referirnos a personas de ascendencia africana que han sido objeto de una variedad de injusticias específicas, comenzando con la esclavitud, en los Estados Unidos.

Blanco: Usamos este término para referirnos a personas de ascendencia caucásica que históricamente han mantenido el privilegio y la supremacía en los EE. UU.

Latino o Latinx: Usamos estos términos cuando hablamos de personas de origen o ascendencia latinoamericana (incluidas las personas con orígenes en Cuba, Puerto Rico y otros lugares), y Latinx se usa como una alternativa de sexo neutral o no binario a los latinos o latinas.

Parte 1: Antecedentes

Cargo de la Comisión

A través de la Comisión RASE, nuestra comunidad tiene la obligación y la oportunidad, de reunir al gobierno de la Ciudad y del Condado, a los socios de la comunidad, las iniciativas existentes y los ciudadanos para tratar el problema de las desigualdades raciales y étnicas perpetuas y perniciosas, particularmente en el contexto de pobreza, a lo largo de la vida y entre generaciones, y el impacto del trauma y el estrés tóxico asociados. Los traumáticos eventos de los últimos años, incluido el aumento del nacionalismo y la supremacía blancos y la violencia mortal e inexorable contra los negros por parte de la policía y otras fuerzas malévolas, han puesto de manifiesto, una vez y para siempre, la contradicción entre los ideales fundacionales de igualdad y oportunidad, y la realidad de la desigualdad como resultado de leyes, políticas y prácticas racistas. La confluencia de estos factores ha informado el trabajo de la Comisión mientras revisa la legislación, las políticas y las prácticas que continúan planteando barreras a la igualdad, mientras desarrollan las mismas para aumentar el apoyo a la igualdad racial y estructural, impactando así positivamente el futuro de nuestra comunidad.

Estas desigualdades se derivan de siglos de racismo estructural en Estados Unidos, comenzando con el genocidio de los pueblos nativos americanos y la esclavitud de los africanos y pasando por el desarrollo y la institucionalización de la ideología y las políticas racistas en casi todas las facetas de la vida en este país. La historia de los Estados Unidos es una historia en la que se construyeron sistemas, y se apoyaron por la ley y la fuerza, para bloquear a los negros y otras personas de color fuera de las oportunidades económicas y la capacidad de participar libremente en la sociedad.⁶ Estas incluyen políticas de exclusión y basadas en la raza en todos los aspectos de la vida y el comercio: vivienda, empleo, educación, espíritu empresarial, atención médica e igualdad de trato por parte de la policía y en la administración de la justicia penal.

Estas desigualdades se han agravado a lo largo de muchas generaciones por el fracaso de los líderes del sector público y privado en repudiar y reemplazar estas condiciones nocivas y metastatizantes, como, por ejemplo, los afroamericanos que no podían poseer una casa hace décadas no pudieron compartir los beneficios de la propiedad de vivienda, que es la transferencia de riqueza más frecuente entre generaciones.

Aunque las políticas explícitas del pasado (prohibir a los negros de los desarrollos de vivienda financiados por el gobierno, los pactos raciales que limitan la propiedad a los blancos, la negación sistemática y selectiva “*redlining*” que impedía a los negros obtener préstamos hipotecarios⁷) ya no existen, los sistemas que crearon permanecen y se mantienen por las estructuras y prácticas actuales. La segregación residencial por raza continúa en nuestra comunidad, con el 72 % de los negros del condado de Monroe viviendo en la ciudad y el 83 % de los blancos del condado de Monroe viviendo en los suburbios. Las políticas de zonificación suburbana, las prácticas de los

⁶ Aquí se podrían citar varias fuentes, incluyendo: <https://www.smithsonianmag.com/history/158-resources-understanding-systemic-racism-america-180975029/>

⁷ Las agencias federales de 1934 a 1968 utilizaron la composición racial de los barrios para medir el riesgo en los préstamos, usando la negación sistemática y selectiva “*redlining*” para marcar los barrios con residentes no blancos como no elegibles para préstamos hipotecarios asegurados por el gobierno federal. Una amplia variedad de fuentes explica estas dinámicas, incluyendo: <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2018/03/28/redlining-was-banned-50-years-ago-its-still-hurting-minorities-today/> y https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=cplan_papers

agentes de bienes raíces y de los propietarios de llevar a los miembros de grupos raciales a diferentes áreas y las tasas de préstamos hipotecarias más bajas para los negros juegan un papel en el mantenimiento de la segregación, lo que tiene profundas implicaciones para las oportunidades y la igualdad. La segregación de grupos raciales en comunidades con oportunidades y recursos desiguales mantiene las estructuras de poder y oportunidades existentes que reducen la movilidad social y los resultados para los negros y otras personas de color entre generaciones, como se demuestra en la investigación.⁸

Este informe trata un espectro completo de áreas de enfoque, políticas y sistemas que obstruyen y limitan las vidas de los negros, y ofrece recomendaciones sólidas para cambios equitativos. La cuestión de la actividad policial merece una mención especial aquí. Como se señaló anteriormente, el trabajo de la Comisión comenzó en un contexto de feroz debate sobre la historia de la policía y el papel adecuado de la policía comunitaria a partir de esta fecha, incluido un mandato del gobernador de Nueva York Andrew Cuomo para que cada agencia policial del estado revise y recomiende cambios en los despliegues, estrategias, políticas, procedimientos y prácticas de la fuerza policial para eliminar los prejuicios raciales.⁹ Este mandato obviamente se aplica al Departamento de Policía de Rochester, la Oficina del Sheriff del Condado de Monroe y los departamentos de policía suburbanos de todo el condado.

Aunque la Comisión RASE busca advertir sobre ese esfuerzo a través de este informe, también observamos que otras entidades de la comunidad se han involucrado en la investigación y la participación de la comunidad y han emitido informes y recomendaciones que deben ser cuidadosamente examinados y considerados para su implementación. Como se discutió en nuestra Introducción, estos incluyen la Junta de Responsabilidad de la Policía de Rochester, Ministerios de Liderazgo Cristiano Unido, la Alianza de Ministros y Policía para la Transformación de la Comunidad¹⁰ (MPACT) y la Mesa Redonda de Líderes de la Fe.¹¹ Cada uno de estos trató específicamente la necesidad de diferentes apoyos e interacciones para los residentes que padecen problemas de salud mental, un tema crítico que se puso en primer plano con la muerte de Daniel Prude. Creemos que la ciudad, el condado y todas las agencias policiales en el condado de Monroe deben considerar cuidadosamente todas estas recomendaciones, incluyendo las que están en este informe, y las recomendaciones provenientes de la revisión hecha por el bufete de abogados WilmerHale en nombre del gobierno de la Ciudad.

Creemos que no es meramente el trabajo de la Comisión identificar y denunciar estas desigualdades y divisiones raciales o establecer soluciones innovadoras y sostenibles que puedan ser adoptadas por los gobiernos de la ciudad y el condado. Más bien, este informe debe convertirse en la plataforma para generar un apoyo de la comunidad más amplio de todos los sectores. Este informe no puede ser aceptado únicamente por las víctimas de las desigualdades y desigualdades. Debe ser acogido afirmativa y enérgicamente por aquellos miembros de la comunidad cuya indiferencia e incluso aquiescencia en estas condiciones ha llevado a la negación generacional y la opresión de los individuos BIPOC sin otra razón que el color de su piel. La Comisión busca impactar el corazón y la mente de la mayoría, quienes deben pasar de ser parte pasiva del problema a ser parte activa de la solución.

⁸ *Where is the Land of Opportunity? The Geography of Intergenerational Mobility in the United States* por Raj Chetty, Nathaniel Hendren, Patrick Kline y Emmanuel Saez. <https://www.nber.org/papers/w19843>

⁹ <https://www.governor.ny.gov/news/no-203-new-york-state-police-reform-and-reinvention-collaborative>

¹⁰ <https://www.cityofrochester.gov/pab/answers/>

¹¹ *Becoming a New Policing Blueprint Community, Public Safety and Thriving Communities, A Model for Dignity* de líderes religiosos

Aunque no esperamos que cada palabra e idea en este documento reciba un respaldo unánime, los miembros de la Comisión RASE presentan estos resultados y estrategias para implementarlos, con la expectativa de que serán considerados, adoptados y seguidos por un núcleo significativo. de la comunidad.

Estructura de la Comisión

La Comisión de 21 miembros está dirigida por tres copresidentes: el exalcalde de Rochester William Johnson, la Sra. Arline Santiago, Esq., y el Dr. Muhammad Shafiq. La Comisión trabajó con una meta de seis meses para informar a la comunidad sobre los cambios recomendados a las leyes y políticas locales.

Cargo formal de la comisión:

En consonancia con las prioridades de la ciudad de Rochester y el condado de Monroe para la igualdad racial y la justicia social, por la presente se encarga a la Comisión de Igualdad Racial y Estructural (RASE):

Hacer un inventario y evaluar las leyes y políticas locales actuales que promueven o tienen la intención de eliminar los prejuicios institucionales y estructurales, el racismo y las desigualdades en la ciudad de Rochester y el condado de Monroe.

Dar recomendaciones para mejorar las leyes/políticas locales actuales a fin de aumentar la eficacia o "caducar" las leyes/políticas locales que son ineficaces o ya no se aplican.

Dar recomendaciones sobre nuevas leyes/políticas locales que traten las "brechas" identificadas por "a" y "b".

El enfoque en políticas y prácticas más allá de las funciones controladas directamente por el gobierno local fue necesario para la inclusión de áreas que funcionaban bajo los auspicios de otros sectores, como otras ramas del sistema de justicia penal, educación, atención médica, vivienda, creación de empleo y desarrollo económico. Hay muchos aspectos de estos sectores cuyas operaciones manifiestan sesgos institucionales y estructurales y desigualdades raciales. No deben escapar al análisis y los esfuerzos de reforma del proceso RASE.

Desde el principio, la alcaldesa y el ejecutivo del condado determinaron que la Comisión estaría compuesta por veintiún (21) miembros además de los copresidentes. Ocho (8) fueron designados previamente debido a sus roles de liderazgo en el gobierno local y la aplicación de la ley en la comunidad y su influencia y autoridad para promulgar los cambios recomendados por la Comisión. Entre ellos se encontraban dos miembros del Concejo Municipal y dos miembros de la Legislatura del Condado, y el sheriff del condado de Monroe, el jefe de policía de Rochester, el jefe del Sindicato de Policía y el jefe de Seguridad Pública del Condado.

Con el anuncio de la formación de la Comisión, surgió un gran interés de la comunidad. La gente comenzó a comunicarse a través de varios canales para buscar una cita. Con solo 13 puestos para llenar y el interés sumado a cientos, los copresidentes y el personal dedicaron mucha atención a la creación del método más objetivo de identificar una lista de nominados para presentar al ejecutivo del condado y la alcaldesa, quienes fueron los nombramientos finales de las autoridades.

Se elaboró un formulario de solicitud que reflejaba los antecedentes y el interés personal del candidato en el trabajo de justicia racial específicamente para las necesidades de esta Comisión. Se promovió ampliamente a través de los medios de comunicación y se acercó a numerosas organizaciones comunitarias y se publicó en línea. Doscientas treinta (230) personas lo completaron y expresaron interés en formar parte de la Comisión. Además, se estableció un Comité de Selección, compuesto por 15 miembros de la comunidad, para revisar las solicitudes, entrevistar a los solicitantes y recomendar una lista de candidatos a los presidentes para su revisión. Las personas que optaron por formar parte del Comité de Selección sabían que no podían ser nominadas para formar parte de la Comisión. De las 230 solicitudes originales, el Comité de Selección presentó 40 a los copresidentes para su posterior selección. De esta lista, se recomendaron 21 a la alcaldesa y al ejecutivo del condado, quienes hicieron la selección final y el nombramiento. Cabe reiterar que no se designó a ninguna persona para los 13 puestos vacantes de la Comisión que no presentó una solicitud, y que no avanzó desde el Comité de Selección a través de los copresidentes. El nombramiento para la Comisión fue altamente competitivo y se tomaron medidas para asegurar la integridad del proceso, de principio a fin.

Menos de un mes después de que la Comisión comenzara su trabajo, la noticia del encuentro fatal de Daniel Prude con el Departamento de Policía de Rochester sacudió a la ciudad. Después de muchos días de protestas, los roles de dos comisionados, el jefe de policía LaRon Singletary y el presidente del sindicato policial (Locust Club), Michael Mazzeo, se enredaron en esa controversia. Dado que ambos fueron nombrados por la alcaldesa, ella creía que su presencia continua obstaculizaría el trabajo de la Comisión. Ambos fueron reemplazados por personas con fuertes credenciales policiales y sindicales.

Grupos de trabajo

La cantidad de trabajo de la Comisión se hizo a través de nueve Grupos de trabajo, cada uno facilitado por dos o tres Comisionados, y complementado por ciudadanos que se ofrecieron como voluntarios para servir. Se determinó que las áreas de enfoque de los grupos de trabajo representan un amplio espectro de sectores y áreas donde la discriminación racial ha producido desigualdad.

Los Grupos de trabajo y sus cofacilitadores son:

- ∞ **Actividad policial:** considerar cómo responder al mandato del gobernador Andrew Cuomo de revisar las políticas de servicios policiales, y las propuestas de la comunidad para reestructurar completamente las formas en que las agencias policiales realizan sus funciones de servicios policiales y de seguridad pública. Facilitadores: Wayne Harris y Kim Nghiem
- ∞ **Otros aspectos del sistema de justicia penal:** examinar el papel de otros actores en este sistema, como el enjuiciamiento y la defensa de casos penales, los sistemas de libertad condicional y libertad condicional, el mantenimiento de los sistemas de justicia de la ciudad frente a los suburbanos, la reforma de la fianza y los sistemas alternativos de adjudicación. Facilitadores: Logan X Brown, Danielle Ponder y Catherine Thomas
- ∞ **Educación:** considerar cómo lograr resultados educativos equitativos para los estudiantes de las escuelas públicas de la ciudad. Facilitadores: Denishea Ortiz y Luis Ormaechea
- ∞ **Atención médica:** examinar el papel del gobierno en la reforma de un sistema en el que a las personas de color y a todas las personas marginadas y pobres se les niega el acceso a servicios de salud equitativos y de calidad. Facilitadores: Sady Fischer y Stephanie Townsend
- ∞ **Servicios de salud mental y adicciones:** considerar cómo lograr un mejor acceso a los servicios de salud mental y adicciones necesarios cuando las personas no tienen acceso al sistema de atención médica. Facilitadores: Aaron Anandarajah, Eric Caine y Richard Tantalo
- ∞ **Vivienda:** identificar estrategias para lograr un acceso equitativo a la vivienda/propiedad de vivienda en todo el condado de Monroe. Facilitadores: Steve Brew y Damond Wilson
- ∞ **Creación de empleo:** identificar las formas en que el gobierno puede estimular e incentivar la creación de empleo en un momento en que la tecnología en el lugar de trabajo está destruyendo las oportunidades laborales para las personas de color y todas las personas marginadas y pobres en general. Facilitadores: Todd Baxter y Frank Keophetlasy
- ∞ **Desarrollo comercial:** identificar estrategias y recursos necesarios para expandir negocios propiedad de minorías y mujeres. Facilitadores: Marcus Dunn y Willie Lightfoot
- ∞ **Servicios humanos/sociales:** examinar la gama completa de servicios humanos disponibles para familias, otros adultos y jóvenes, que son operados o financiados por la ciudad y el condado, para determinar dónde existen desigualdades en la prestación de servicios y los resultados. Facilitadores: Karen Elam, Mitch Gruber y Bruce Popper

El listado completo de cada grupo de trabajo se puede consultar en los Reconocimientos.

Metodología

Los pilares del trabajo de la Comisión RASE fueron el análisis de leyes y políticas, la recopilación y el análisis de datos y la participación de la comunidad, todos con el objetivo de comprender cómo opera el racismo estructural para reducir la igualdad y las oportunidades en nuestra comunidad, y cómo se puede dismantelar.

El trabajo de la Comisión RASE comenzó con un retiro de un día para que los miembros de la Comisión, el personal y la CGR se conozcan y aprendan sobre el racismo estructural, los sistemas y el gobierno local. Los miembros de la comisión recibieron copias de *The Color of Law* de Richard Rothstein, que describe cómo la política del gobierno causó directamente la segregación racial y el acceso desigual a una vivienda digna, y el informe *Hard Facts* de ACT Rochester y la Rochester Area Community Foundation, que explora la profundidad de las desigualdades raciales locales en las áreas de calidad de vida. Los miembros de la comisión también escucharon una presentación del vicepresidente de Community Foundation, Simeon Banister, sobre la historia local que analiza cómo el momento de la migración afroamericana a nuestra área, y las políticas explícitas, contribuyeron a que los negros se quedaran fuera del crecimiento económico de Rochester. Elizabeth McDade también participó en la orientación y habló sobre el trabajo de la Coalición para Prevenir el Envenenamiento Infantil por Plomo, compartiendo un ejemplo de cómo una comisión de personas dedicadas podría cambiar la política en Rochester. Finalmente, la Comisión se enteró de la estructura y autoridad del gobierno de la ciudad y el condado, que se analiza con más detalle abajo.

A partir de entonces, la Comisión RASE se reunió cada dos semanas para compartir actualizaciones y discutir el progreso. Los miembros de la Comisión discutieron los temas clave que estaban identificando a través de los grupos de trabajo, pensamientos preliminares sobre recomendaciones, estrategias para la participación de la comunidad y temas que se presentaron en las áreas del grupo de trabajo.

Los grupos de trabajo se reunieron semanalmente para identificar cuestiones clave, prioridades y, en última instancia, recomendaciones a través de una lluvia de ideas, investigación, análisis de leyes y políticas, recopilación y análisis de datos y participación de la comunidad. Identificaron y agregaron miembros de la comunidad que habían expresado interés en el trabajo de la Comisión, y expertos locales, profesionales y miembros de la comunidad invitados a unirse y compartir sus conocimientos y perspectivas. Los grupos de trabajo revisaron los recursos, informes y datos clave relacionados con su área de enfoque para establecer una base de conocimiento común para sus miembros. Formaron planes de trabajo que describían los temas clave que querían explorar con más profundidad, sus conexiones con las leyes y los sistemas locales, los datos y la investigación necesarios, las recomendaciones preliminares y las conexiones con otros grupos de trabajo. A través de la participación continua de la comunidad, la recopilación de datos y la investigación, los grupos de trabajo confirmaron y destilaron las prioridades y desarrollaron una comprensión más profunda de las conexiones entre políticas y leyes, lo que finalmente condujo a sus recomendaciones finales.

Participación de la comunidad

La participación de la comunidad fue de gran prioridad para los grupos de trabajo y se hizo de varias maneras, incluidas reuniones públicas en la municipalidad, encuestas y entrevistas a los miembros de la comunidad afectados por las áreas de enfoque, y recorridos por las comunidades afectadas para hablar con los residentes y propietarios de negocios. Las sesiones se hicieron en su mayoría de forma virtual, utilizando una variedad de plataformas debido a la pandemia de COVID-19, y algunas se transmitieron en vivo en Facebook. Un grupo realizó un recorrido en autobús para recopilar las perspectivas de los propietarios de pequeñas empresas, mientras que

otro mantuvo conversaciones con jóvenes encarcelados, estudiantes de high school y hombres anteriormente encarcelados.

Varios de los grupos diseñaron y realizaron encuestas en línea y en papel que llegaron a cientos de encuestados. Estas encuestas preguntaban sobre las experiencias de las personas con el racismo estructural y una variedad de sistemas en nuestra comunidad, perspectivas sobre los desafíos enfrentados, áreas de necesidad, ideas para mejorar y posibles soluciones. Las encuestas en papel se distribuyeron a través de organizaciones comunitarias y en lugares accesibles, como bibliotecas, para aumentar su alcance.

Recopilación de datos

Además de recopilar información principal mediante encuestas, entrevistas y otras formas de participación de la comunidad, los grupos de trabajo examinaron los datos de una amplia variedad de fuentes oficiales, incluyendo la Oficina de Censos de EE. UU, el Departamento de Educación del estado de Nueva York, el Departamento de Servicios Penales del estado de Nueva York, la Administración de Pequeñas Empresas de EE. UU y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de EE. UU., así como fuentes locales como Common Ground Health y el Departamento de Servicios Humanos del condado de Monroe.

Identificación de prioridades y recomendaciones

Como se describió anteriormente, los Grupos de trabajo usaron temas y resultados de la participación de la comunidad, la recopilación de datos y la investigación para confirmar o modificar sus prioridades, comprender las conexiones con las leyes y políticas locales y explorar recomendaciones. Algunos grupos de trabajo usaron criterios o matrices para ayudarlos a evaluar y priorizar los problemas. Un grupo usó una rúbrica con criterios relacionados con la conexión del problema con el gobierno de la ciudad/condado, las barreras para tratar los problemas, el impacto en la juventud local y otros factores para ayudar a priorizar los problemas.

La información sobre los esfuerzos de cada Grupo de trabajo se puede encontrar en la sección de Resúmenes de los grupos de trabajo de este informe.

Mapeo de nuestra comunidad

Resumen de nuestra comunidad y sus desigualdades raciales

Desde el verano de 1964, Rochester ha estado a la vanguardia del cambio social. El levantamiento de julio de 1964 puso a Rochester en el centro de atención nacional cuando los residentes negros criticaron la discriminación en la vivienda, el empleo, las escuelas y las relaciones entre la policía y la comunidad. Durante tres días, los ciudadanos negros de Rochester dejaron que se escuchara su descontento con las prácticas racistas. Al final de la rebelión, organizaciones como F.I.G.H.T. (Libertad, Independencia, Dios, Honor, Hoy), Action for a Better Community, Urban League of Rochester y la Ibero American Action League surgieron para tratar algunos problemas del día.

En las muchas décadas transcurridas desde entonces, Rochester ha seguido desarrollando sus esfuerzos de justicia social. La Iniciativa sobre la igualdad estructural de Rochester (RISE), Facing Race, Embracing Equity (FR = EE), la Iniciativa antipobreza de Rochester Monroe (RMAPI), la Iniciativa de igualdad racial y justicia (REJI) y Detener el racismo (Interrupt Racism) son algunas de las iniciativas destinadas para reconocer y tratar la injusticia racial a nivel interpersonal e institucional. La Comisión RASE reconoce el trabajo preliminar que se ha establecido y asume el liderazgo para tratar los problemas estructurales y sistémicos que permiten que persistan las desigualdades en nuestro condado y ciudad.

Abajo, encontrará un perfil de la comunidad que da un resumen centrado en los datos de nuestra comunidad y sus desigualdades raciales en las dimensiones del bienestar individual y familiar.



741,770
205,695

El condado de Monroe está situado en el oeste del estado de Nueva York y se centra en la ciudad de Rochester, con 19 pueblos suburbanos y rurales circundantes. Según los cálculos de población de julio de 2019, el condado de Monroe alberga a 741,770 personas, de las cuales 205,695 viven dentro de los límites de la ciudad de Rochester. La población del condado se ha mantenido relativamente estable desde 2010, mientras que la población de la ciudad ha disminuido casi un 2.5 %. (Oficina del Censo de EE. UU.)

LA POBLACIÓN LATINA ES EL SEGMENTO DE MÁS RÁPIDO CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DEL CONDADO DE MONROE, HABIENDO AUMENTADO EN UN 65 %

La comunidad ha visto un cambio en términos de edad y raza, lo que indica una mayor diversidad entre sus ciudadanos. Las poblaciones minoritarias han crecido en el condado de Monroe, particularmente entre los niños y los jóvenes, mientras que la población blanca ha disminuido. La población latina es el segmento de más rápido crecimiento de la población del condado de Monroe, habiendo aumentado en un 65 % en el condado y un 37 % en la ciudad de Rochester desde 2000. Durante el mismo período, la población asiática ha aumentado en un 50 % en el condado y en un 46 % en la ciudad; la población negra / afroamericana ha aumentado un 14 % en el condado y un 1 % en la ciudad; mientras que la población blanca ha disminuido un 2 % en el condado y un 9 % en la ciudad.



La población del condado de Monroe está envejeciendo y la diversidad es mayor entre la población más joven. El número de personas de 60 a 84 años ha aumentado en un 41 % y el número de personas mayores de 85 años ha aumentado en un 33 % desde 2000.



En la ciudad, el número de personas de 60 a 84 años aumentó en un 25 %, mientras que el número de personas mayores de 85 años disminuyó en un 32 %. Los residentes mayores de 60 años representan actualmente el 23 % de la población de Monroe y el 16 % de la población de Rochester.

Al mismo tiempo, la cantidad de niños, jóvenes y adultos jóvenes menores de 20 años ha disminuido un 12 % en el condado y un 19 % en la ciudad. De los 180,483 niños, jóvenes y adultos jóvenes menores de 25 años en el condado de Monroe, el 34 % reside en la ciudad de Rochester. En todo el condado, el 19 % de los jóvenes menores de 25 son negros/afroamericanos, el 12 % son latinos y el 4 % son asiáticos, comparado con la ciudad, donde el 42 % son negros/afroamericanos y el 22 % son hispanos/latinos. El margen de desigualdad aumenta cuando se compara a los jóvenes de la ciudad con los de fuera de la ciudad, donde el 7 % son negros/afroamericanos y el 7 % son hispanos/latinos. A pesar de que el número total de niños, jóvenes y adultos jóvenes en el condado de Monroe ha disminuido, las poblaciones hispanas, afroamericanas y asiáticas son todas más jóvenes que las blancas: El 47 % de los hispanos, el 41 % de los afroamericanos y el 38 % de los asiáticos tenían menos de 25 años, mientras que el 28 % de los blancos eran menores de 25. (Oficina del Censo de EE. UU. Y ACTRochester.org)



La tasa general de pobreza en el condado actualmente es del 14.4 %, frente al 13.2 % en 2013, que es un poco menos que los niveles estatales y nacionales y, a primera vista, no parece preocupante. Cuando se mira la concentración de la pobreza, se enfoca el alcance y la magnitud del problema. En contraste con las tasas del condado, la tasa de pobreza en la ciudad de Rochester se ubica en 32.6 %, frente al 31.1 % en 2013.

La tasa de pobreza para los afroamericanos en el condado es del 35 % y del 39 % en la ciudad. La tasa de pobreza para los hispanos o latinos es del 33 % en el condado y del 43 % en la ciudad. En comparación, la tasa de pobreza para los blancos en el condado es del 10 % y del 25 % en la ciudad.



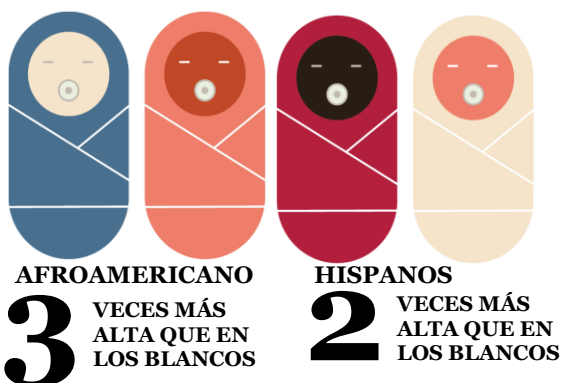
La pobreza se concentra aún más en ciertas áreas o códigos postales dentro de la ciudad. El número de sectores censales con tasas de pobreza superiores al 40 % aumentó de 14 en 1990 a 19 en 2000, de 27 en 2010 a 37 sectores en 2016. (Fuentes: ACT Rochester and Hard Facts: Race & Ethnicity in the Nine County Greater Rochester Area).

La pobreza también afecta a los niños, particularmente a los niños de color, a tasas desproporcionadas. En todo el condado, el 22 % de los niños viven en la pobreza, con una amplia variación basada en la raza y el origen étnico. Mientras que el 50 % de los niños negros/afroamericanos y el 42 % de los niños hispanos en el condado viven en la pobreza, el 12 % de los niños blancos lo hace. Un mayor porcentaje de niños vive en la pobreza en la ciudad en todos los grupos raciales y étnicos: El 56 % de los niños negros/afroamericanos, el 55 % de los niños hispanos/latinos y el 43 % de los niños blancos en la ciudad de Rochester viven en la pobreza. (Fuente: Hard Facts: Race and Ethnicity in the Nine County Greater Rochester Area, ACT Rochester/Community Foundation-Update, agosto de 2020).

LAS TASAS DE DESIGUALDAD POR RAZA Y ORIGEN ÉTNICO Y LA POBREZA SE VEN EN UNA VARIEDAD DE INDICADORES DE BIENESTAR.

Mientras que el promedio de la tasa de mortalidad infantil para el condado entre 2015 y 2017 fue de 7.7 por 1000 nacidos vivos, en la ciudad fue de 12.2. En todo el condado, la tasa de mortalidad infantil para los negros/afroamericanos es 3 veces mayor que la de los blancos: 15 de cada 1000 nacidos vivos comparado con 5 de cada 1000 para los blancos. La tasa de mortalidad infantil de los hispanos (10 por 1000) es el doble que la de los blancos. (Fuente: Departamento de Salud del Condado de Monroe) Además, los bebés afroamericanos tienen casi 2.5 veces más probabilidades que los bebés blancos tengan bajo peso al nacer, que es un indicador principal de problemas neurológicos y del desarrollo. Los bebés latinos tienen el doble de probabilidades de tener un bajo peso al nacer que los bebés blancos.

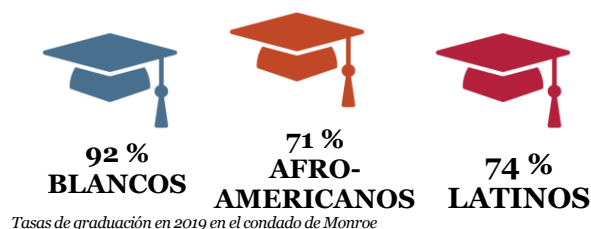
TASA DE MORTALIDAD INFANTIL



Las tasas de aprobación en varias medidas de rendimiento académico en el condado de Monroe han mejorado en los últimos años, pero persisten las desigualdades, y el ausentismo crónico juega un papel importante en el éxito. En las evaluaciones estatales, los estudiantes blancos y asiáticos del condado de Monroe lograron puntuaciones aprobatorias en el rango de 52 % a 63 %. Los estudiantes hispanos y afroamericanos

lograron entre el 25 % y el 32 % en las evaluaciones de tercer grado en 2019.

En particular, los estudiantes blancos y asiáticos obtuvieron puntuaciones similares en los grados 3 y 8, mientras que el éxito de los estudiantes negros/afroamericanos y latinos en el grado 8 se redujo al 16 % y 19 % respectivamente. (Fuente: ACTRochester.org) Aunque las tasas de graduación de las escuelas en el condado de Monroe se desempeñan a la par con el resto del estado, la tasa de graduación en el distrito escolar de la ciudad de Rochester para una cohorte de 4 años para el año escolar 2018-19 fue del 63 %, comparado con 51 % en 2015. (Fuente: ROC the Future 2019 Annual Report)



Las tasas de graduación continúan variando según la raza y el origen étnico, aunque la brecha está comenzando a disminuir: En todo el condado, el 92 % de los estudiantes blancos, el 71 % de los afroamericanos y el 74 % de los latinos se graduaron a tiempo en 2019. (Fuente: ACT Rochester) Si los niños no están en la escuela, no pueden aprender. En el distrito escolar de la ciudad de Rochester, durante el año académico 2016-2017, el 30 % de los estudiantes de kindergarten a tercer grado perdieron el 10 % o más del año escolar (más de 18 días), cumpliendo con los estándares de ausentismo crónico. Cuarenta y nueve por ciento (49 %) de los estudiantes de high school del RCSD estuvieron ausentes crónicamente.

La tasa global de absentismo para el RCSD fue del 35 %.

El ingreso familiar promedio cayó un 15 % en el condado de Monroe y un 18 % en la ciudad de Rochester entre 2000 y 2018. El ingreso familiar promedio de negros/afroamericanos e hispanos/latinos dentro del condado es menos de la mitad que el de los blancos. Además, los afroamericanos negros en el condado de Monroe ganan el 76 % de lo que ganan los afroamericanos negros en todo el país y el 65 % de sus pares en Nueva York. Los hispanos/latinos ganan aproximadamente el 64 % de lo que ganan los hispanos/latinos en todo el país y el 68 % de lo que ganan los hispanos/latinos en el estado de Nueva York. Mientras que los negros/afroamericanos y los hispanos/latinos de la Ciudad obtienen mejores resultados que los blancos, todos los grupos de la Ciudad ganan entre el 58 % y el 56 % de sus contrapartes en todo el estado de Nueva York. Los negros / afroamericanos y los hispanos / latinos tienen más probabilidades de ser pobres que los blancos a lo largo de su vida.

LA TASA DE DESEMPLEO DE LOS BLANCOS EN EL CONDADO DE MONROE ES DEL 4.4 % COMPARADO CON EL 14.1 % DE LOS AFROAMERICANOS Y EL 11 % DE LOS HISPANOS.

El setenta y uno por ciento (71 %) de los blancos tienen casas en el condado de Monroe comparado con el 32 % de los afroamericanos y el 34 % de los adultos hispanos o latinos. (Fuente: Hard Facts: Race and Ethnicity in the Nine County Rochester Area y ACT Rochester.)

En nuestra comunidad, ha habido un avance hacia el impacto colectivo y la responsabilidad compartida, con múltiples iniciativas para tratar los problemas de pobreza y las desigualdades raciales. Las iniciativas estatales incluyen el Grupo de trabajo de Lucha contra la Pobreza de Rochester establecido en 2015,

así como la Iniciativa de Reducción de la Pobreza del Empire State. Las iniciativas locales incluyen el programa Paths to Empowerment del condado de Monroe; Iniciativa contra la pobreza de Rochester Monroe (RMAPI); la Oficina de innovación e iniciativas estratégicas de la ciudad de Rochester; ROC the Future (que se esfuerza por mejorar el rendimiento académico de los niños de Rochester como un medio para tratar la pobreza y las desigualdades raciales); Caminos hacia la prosperidad (un vínculo entre el desarrollo económico regional y los esfuerzos contra la pobreza que se centran en la relación entre educación, empleo y pobreza); Comunidades conectadas (centradas en la revitalización holística de barrios selectos); Unite Rochester; Lucha contra el racismo; Person2Person; y Great Schools for All. El Plan de Cambio de United Way para 2016-19 se centró en cuatro (4) áreas: necesidades básicas, brindar a los bebés el mejor comienzo, preparar a los niños para el éxito y apoyar a las personas mayores y a los cuidadores.

Además, la ciudad de Rochester fue elegida como una de las 16 ciudades para recibir una subvención del Smarter Cities Challenge de IBM en 2015. Durante un período de tres semanas en octubre de 2015, un equipo de cinco expertos de IBM trabajó para entregar recomendaciones para mejorar la entrega de servicios a las personas necesitadas. Encontraron cinco temas generales relacionados con el servicio a las personas:

- 1.** Desalineación de los servicios de la agencia. La conciencia de la pobreza en las organizaciones de la ciudad, el condado y el estado ha generado esfuerzos genuinos para financiar programas que tratan problemas relacionados. El resultado, sin embargo, es una comunidad que es "rica en programas pero con resultados pobres".

- 2.** Reactivo sin enfoque en acciones preventivas y proactivas. Aunque los programas y servicios han logrado ayudar a aquellos a quienes están destinados a servir, no se registra una disminución sustancial de la pobreza.

3. Falta de un sistema de medición y entrega centrado en la persona. Los programas que prestan servicios a quienes los necesitan tienden a operar en un modo de autosuficiencia.
4. Potencial no logrado dentro de la comunidad. El equipo de IBM escuchó constantemente que las comunidades y los barrios deben desempeñar un papel más importante para ayudar a los niños y sus familias a tener éxito.
5. Enfoque inconsistente del intercambio de datos entre el gobierno, la educación, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las organizaciones sin fines de lucro. La mejora es esencial para ayudar a reducir la pobreza.

...

Estos resultados claramente apuntan a la necesidad de vincular los sistemas individuales con un enfoque más institucional y sistémico para ayudar a nuestras comunidades más afectadas por el racismo estructural.

...

Mapeo de oportunidades

Una herramienta que puede ayudarnos a ver los resultados asociados con el racismo estructural en los sistemas de nuestra comunidad es el mapeo de oportunidades. Utilizando datos que miden aspectos del acceso a oportunidades o calidad de vida, podemos crear mapas que muestren dónde la oportunidad / calidad de vida es mayor y dónde es menor, y compararlo con la composición racial y étnica de las comunidades dentro del condado de Monroe.

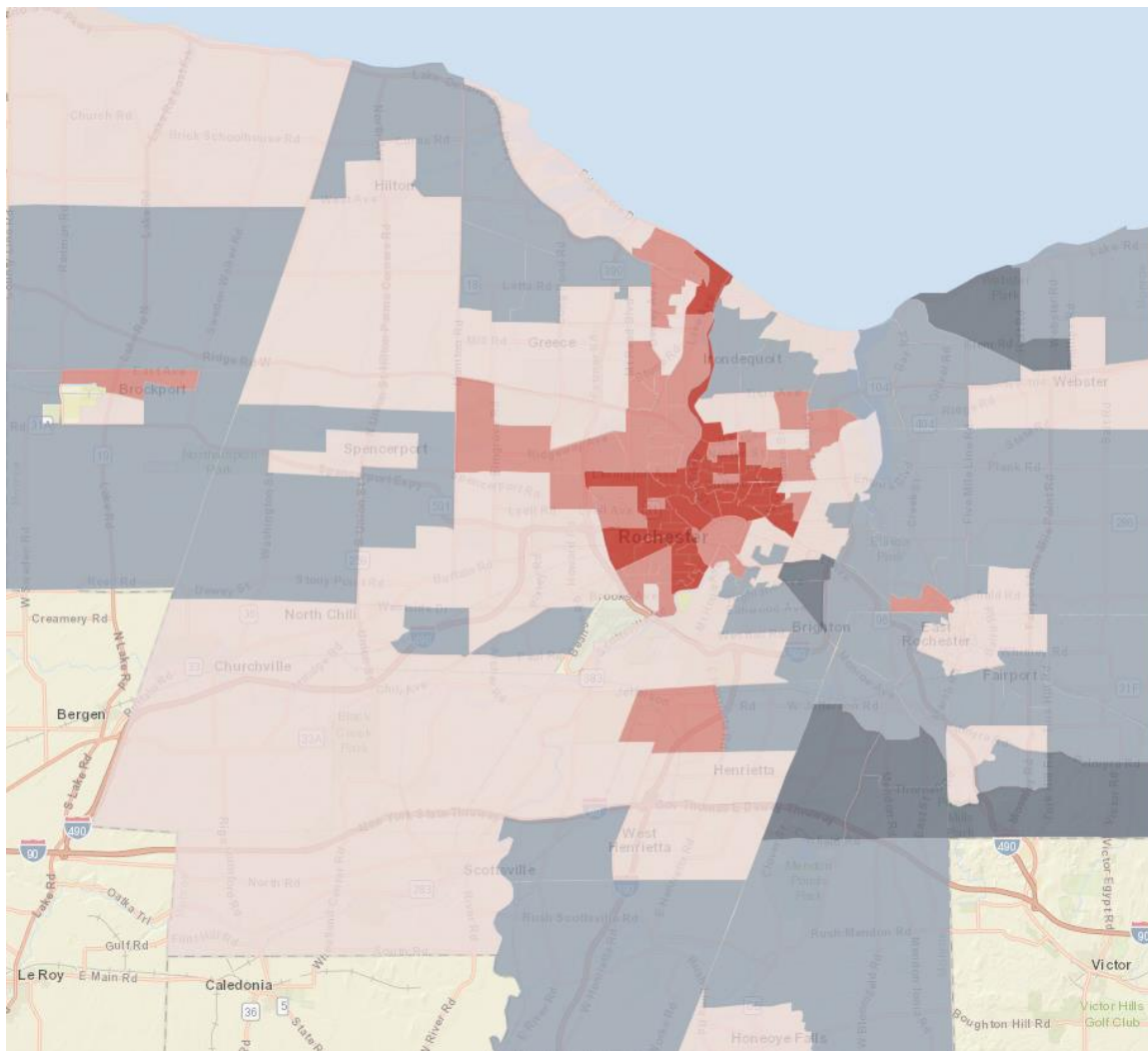
Para comprender mejor la desigualdad racial en nuestra área, podemos examinar los mapas a continuación, creados con datos de la Oficina del Censo de EE. UU. a nivel de tramo censal sobre el ingreso familiar medio, la proporción de adultos con una licenciatura o superior y la proporción de hogares que gastan 30 % o menos de sus ingresos en vivienda. Los indicadores se seleccionaron porque los altos ingresos, los altos niveles de educación y la vivienda asequible son todos indicadores de calidad de vida que también brindan oportunidades a las generaciones futuras.¹² Los indicadores se combinaron en un valor que representa un índice de oportunidades.¹³

En el siguiente mapa del condado de Monroe, las áreas sombreadas en rojo más oscuro tienen los niveles más bajos del índice de oportunidad, mientras que las áreas de color naranja más claro tienen niveles más altos.

¹² Otras variables tienen efectos similares; estos fueron elegidos por su facilidad de acceso y uso.

¹³ Los datos de ingresos se sometieron a una transformación logarítmica para ajustar la distribución. Utilizando la misma metodología utilizada por opportunityindex.org, los indicadores individuales fueron reescalados: $((\text{valor observado} - \text{valor más bajo}) / (\text{valor más alto} - \text{valor más bajo})) * 100$. El valor final del índice se calculó como el promedio de los tres indicadores.

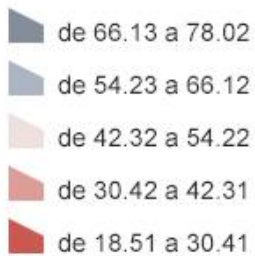
Índice de oportunidades del condado de Monroe



Leyenda

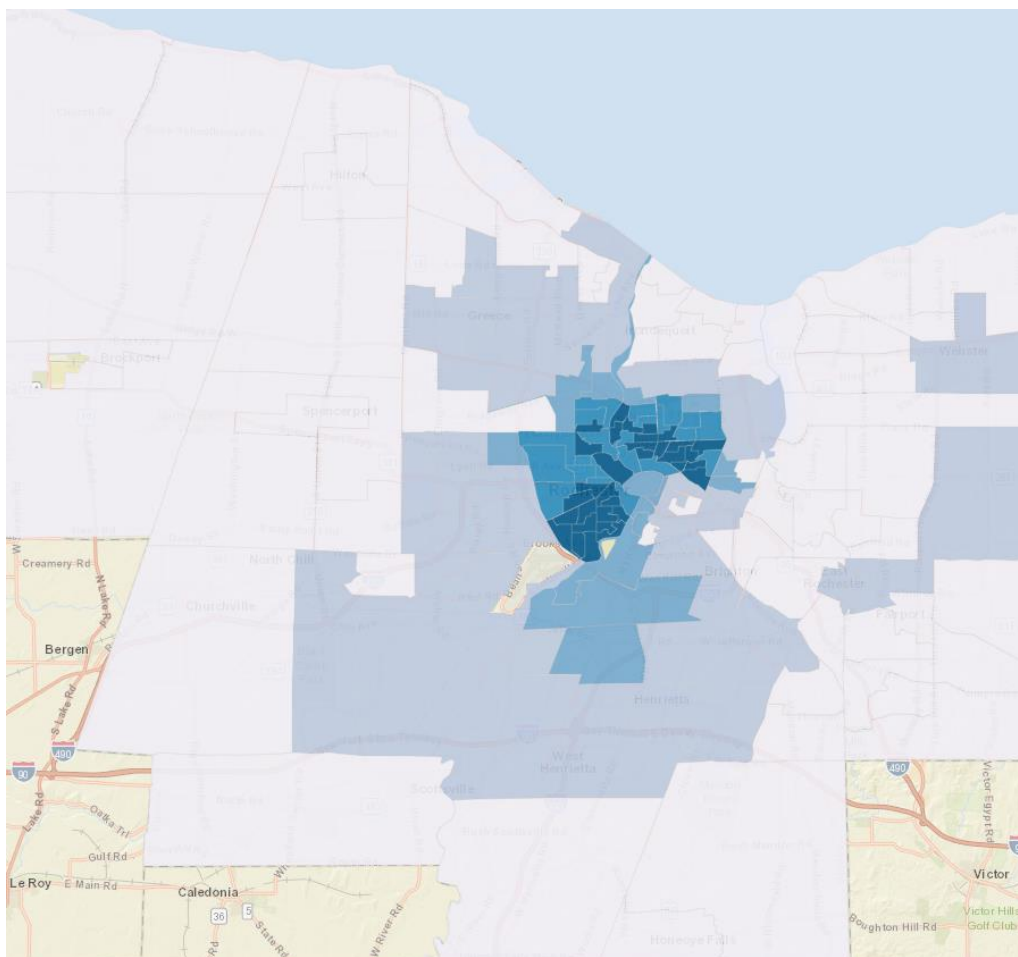
Condado de Monroe

Índice de oportunidades



Como se ilustra abajo, nuestro índice de oportunidades se correlaciona con la raza, y las áreas del condado con mayor población no blanca se muestran en gradaciones de azul.

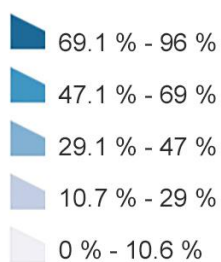
Condado de Monroe, porcentaje de la población que no es blanca



Leyenda

Personas de color

Porcentaje de la población formada por personas de color (no blancas)



Los mapas se pueden ver y manipular en línea en <https://arcg.is/P1vHa>.

Mapeo de los sistemas

Racismo estructural

Como se mencionó anteriormente, la Comisión RASE se diseñó para combatir las desigualdades estructurales que existen debido a la raza, la racialización y el racismo en la ciudad de Rochester y el condado de Monroe. Estas dinámicas de racismo existen desde antes de la fundación de nuestro país y gobiernan todas las dimensiones de nuestras vidas. Sin embargo, no todos los comprenden con claridad. Por lo tanto, para entender cómo eliminar estructuras y sistemas de desigualdad racial, primero debemos definir qué es el racismo y cómo opera en nuestra vida diaria. El racismo es una dinámica compleja que se puede definir en cuatro niveles: internalizado, interpersonal, institucional y estructural.¹⁴

El **racismo internalizado** ocurre dentro de la propia psique de una persona. Es la aceptación consciente e inconsciente de actitudes, creencias, ideologías y estereotipos negativos sobre uno mismo, su grupo racial y otros grupos basados en una jerarquía racial. El racismo internalizado habla de cómo nos vemos y sentimos sobre nosotros mismos como miembros de un grupo racial. Puede conducir a una falsa sensación de inferioridad o superioridad. Gobierna cómo las personas interactúan con la autoridad, lo que se tolera y acepta, y lo que una persona cree que puede o no puede hacer.

El **racismo interpersonal** ocurre entre individuos. Esto sucede una vez que nuestro prejuicio racial consciente o inconsciente se convierte en parte de nuestras interacciones con los demás. El racismo interpersonal puede aparecer como insultos raciales, prácticas discriminatorias, trato injusto y amenazas o acoso por motivos de raza. Aquí es donde ocurren la mayoría de las conversaciones sobre racismo, pero no es donde las conversaciones deberían quedarse o terminar.

El **racismo institucional** existe en políticas, procedimientos, prácticas y culturas de instituciones / organizaciones que producen resultados racialmente dispares. Esta forma de racismo puede aparecer como falta de diversidad en las prácticas de contratación, desigualdad en los salarios y ganancias, falta de oportunidades de promoción o ascenso o acciones disciplinarias dispares. Y ocurren incluso si las personas que trabajan dentro de esas instituciones tienen buenas intenciones.

El **racismo estructural**, que es el foco de la Comisión RASE, existe en todas las instituciones y es dinámico y acumulativo en su impacto. Es un sistema en el que las políticas públicas, las prácticas institucionales, las representaciones culturales y otras normas funcionan para beneficiar de manera rutinaria a los blancos mientras producen resultados adversos acumulativos y crónicos para las personas de color.

¹⁴ Muchos recursos exploran estos términos y conceptos. Consultamos varias, incluyendo el glosario Aspen Institute's Glossary for Understanding the Dismantling Structural Racism/Promoting Racial Equity Analysis (disponible en www.aspeninstitute.org), www.movetoendviolence.org, <https://www.racialequitytools.org/glossary> y [Systems Thinking and Race: A Workshop Summary](#).

Es un sistema de jerarquía y desigualdad, caracterizado principalmente como supremacía blanca: el trato preferencial, el privilegio y el poder para los blancos a expensas de los oprimidos racialmente. El racismo estructural no es algo que unas pocas personas o instituciones elijan practicar. En cambio, es una característica de los sistemas sociales, económicos y políticos en los que todos existimos. Es interdependiente, interactúa y se complica.¹⁵

El pensamiento sistémico ayuda a explicar cómo el racismo estructural y otras estructuras que limitan las oportunidades y la igualdad existen en las instituciones y dentro de los sistemas. El pensamiento sistémico nos anima a usar una perspectiva amplia que incluye ver estructuras, patrones y ciclos generales en los sistemas, en lugar de ver solo eventos, asuntos o problemas específicos.

En *Systems Thinking and Race*, los autores explican:

“En la mayoría de las conversaciones, la gente piensa en el racismo como un problema entre dos o más personas. Desde una perspectiva de sistemas, diferentes facetas del racismo funcionan de manera interactiva para reforzar un sistema que racializa los resultados. En otras palabras, las interacciones entre individuos están moldeadas y reflejan estructuras subyacentes y, a menudo, ocultas que dan forma a prejuicios, crean resultados dispares incluso en ausencia de actores o intenciones racistas. La presencia de racialización estructural se evidencia por diferencias constantes en los resultados, ya sea que se busque en el logro educativo, la riqueza familiar o la duración de la vida que se correlaciona con la raza de la comunidad”.

Sistemas

Como se mencionó antes, el racismo estructural proviene de políticas, prácticas y procesos a través de sistemas que producen resultados racializados (o resultados diferentes para diferentes grupos raciales). Como se explica en *Systems Thinking and Race*:

“La desigualdad estructural describe un proceso dinámico que genera resultados diferenciales basados en clase, raza, sexo, estatus migratorio, etc. Las desigualdades estructurales funcionan bien para unos pocos, pero de hecho funcionan en contra de la mayoría de las personas. El resultado de la racialización estructural es una geografía de oportunidades sumamente desigual que cambia y evoluciona constantemente, y no requiere actores explícitamente racistas. Nuestro desafío es identificar las formas más efectivas de cambiar o interrumpir los procesos que generan desigualdad”.

Algunos de los sistemas más importantes que afectan a las personas y las familias demuestran fácilmente cómo las políticas, prácticas y resultados racializados en uno pueden afectar a los demás y, de hecho, cómo se refuerzan entre sí. Los resultados básicos, como la estabilidad familiar, la riqueza y el bienestar individual, pueden verse afectados por sistemas que van desde el bienestar infantil hasta la educación K-12, la justicia penal, la vivienda de calidad, la administración pública y el empleo. Si hay desigualdades raciales en un sistema, el bienestar infantil, por ejemplo, esto tendrá un efecto desproporcionadamente negativo en la estabilidad familiar de las familias de color. Debido al legado histórico de la negación sistemática y selectiva “*redlining*” y otras políticas de vivienda racializadas, es más probable que las familias de color vivan en barrios infravalorados y tengan menos acceso a viviendas asequibles de calidad, con

¹⁵ Definiciones del material usado por la Iniciativa de Justicia e Igualdad Racial de Rochester, adaptada del Instituto Aspen.

recreación, parques y supermercados cercanos. Es posible que tampoco vivan en las proximidades de trabajos con salario digno que se encuentran en las áreas del centro o los suburbios, o que no tengan acceso a un transporte conveniente si no tienen los recursos para poseer un automóvil. De esta manera, los BIPOC enfrentan barreras estructurales a través de los sistemas que limitan las oportunidades y causan los resultados desiguales que se mencionaron antes y que se muestran en los mapas del condado de Monroe.

Niveles de intervención

Al pensar en remedios para el racismo estructural y sus efectos, los esfuerzos pueden dirigirse a varios niveles. Los esfuerzos dirigidos a las **personas** prestan servicios o educación a las personas afectadas. Si pensamos en el acceso a la propiedad de vivienda como un ejemplo, una intervención centrada individualmente aumentaría el conocimiento de los programas de asistencia al comprador de vivienda para aquellos que lo necesitan. Las intervenciones a nivel **institucional** cambian las políticas o prácticas de las organizaciones. Siguiendo nuestro ejemplo, una intervención institucional para los bajos niveles de propiedad de vivienda entre un grupo racial sería cambiar las políticas y prácticas dentro de un banco para aumentar los préstamos a los miembros de ese grupo. Las intervenciones **estructurales** funcionan para lograr cambios en todas las instituciones, centrándose en el nivel del sistema. En este ejemplo, la intervención estructural podría aumentar los requisitos legales y hacerlos cumplir para garantizar prácticas crediticias justas entre los prestamistas.

Aunque las intervenciones en los tres niveles son importantes y pueden ser poderosas, la Comisión RASE se centra en las **intervenciones estructurales**.

Autoridad del gobierno de la ciudad y el condado

La clave del trabajo de la Comisión RASE es la comprensión de la autoridad y el ámbito de los gobiernos locales que la crearon. Bajo sus respectivas funciones como directores ejecutivos, la alcaldesa de Rochester y el ejecutivo del condado de Monroe tienen la autoridad para proponer leyes locales, firmar o vetar la legislación aprobada por la municipalidad o la legislatura del condado de Monroe, implementar la política, supervisar al ejecutivo rama del gobierno local, preparar un presupuesto ejecutivo para presentarlo al consejo de la ciudad o la legislatura del condado de Monroe, y nombrar y destituir a los funcionarios ejecutivos.

Bajo sus respectivas funciones, el Concejo Municipal y la Legislatura del Condado tienen la autoridad para proponer y aprobar leyes locales, enmendar y aprobar el presupuesto ejecutivo de sus gobiernos, recaudar impuestos para respaldar el presupuesto, confirmar el nombramiento de funcionarios ejecutivos clave y algunas juntas/miembros de la comisión y centrar la atención gubernamental y pública en temas específicos a través de esfuerzos y procesos legislativos como audiencias públicas.

Los factores que limitan la autoridad del gobierno de la ciudad y el condado incluyen:

- ∞ Los estatutos y la autoridad estatales, que establecen los límites de la autoridad del gobierno local y crean mandatos que los gobiernos locales deben seguir.
 - ∞ Un ejemplo es la ley de servicio civil, que crea un sistema prescrito para evaluar y seleccionar empleados para muchos trabajos dentro del gobierno local.
- ∞ Convenios colectivos con sindicatos del sector público, que rigen las prácticas laborales, los niveles de remuneración y los procedimientos disciplinarios. Aunque los acuerdos se negocian y se acuerdan mutuamente, una vez establecidos, pueden ser muy difíciles de cambiar.
- ∞ Los funcionarios clave del condado se eligen de forma independiente.
 - ∞ Sheriff, Fiscal de Distrito, Secretario
- ∞ Ninguno de los gobiernos tiene autoridad de administración / política sobre las escuelas locales, aunque los ingresos fiscales locales fluyen a las escuelas de diversas formas y las escuelas desempeñan una función local crítica, ni tienen autoridad sobre los gobiernos de las ciudades o aldeas dentro del condado. Hay compromisos financieros específicos que cada uno asume, como el financiamiento que la Ciudad proporciona al Distrito Escolar de la Ciudad y el reparto de los ingresos del impuesto a las ventas por parte del Condado con los municipios de la Ciudad y el Condado, pero estos compromisos financieros no confieren ninguna autoridad para interferir o dirigir acciones de estas unidades autónomas de gobierno.

La tabla de la página siguiente describe las principales funciones y departamentos de cada gobierno que pertenecen a cada uno de los Grupos de trabajo de RASE, y luego otras funciones principales.

Grupo RASE	Ciudad de Rochester	Condado de Monroe
Actividad policial	Departamento de Policía de Rochester	Oficina del sheriff Correcciones, Patrulla de Carreteras, Unidad Civil y Seguridad de los Tribunales
Justicia Penal		Departamento de Seguridad Pública Libertad condicional, 911, Stop-DWI, Alternativas al encarcelamiento
Educación	Proporciona fondos para el distrito escolar de Rochester	Monroe Community College
Atención médica		Departamento de Seguridad Pública Monroe Community Hospital Administración de Medicaid (dentro del Departamento de Servicios Humanos)
Servicios de salud mental y adicciones	Departamento de Recreación y Servicios Humanos Equipo de Intervención por Crisis y Familia	Departamento de Planificación y Desarrollo Administración de programas federales de vivienda
Vivienda	Departamento de Desarrollo de Barrios y Empresas Zonificación, aplicación de códigos, desarrollo de viviendas	Departamento de Planificación y Desarrollo Administración de programas federales de vivienda
Creación de empleos	Departamento de Desarrollo de Barrios y Empresas Desarrollo económico	Departamento de Planificación y Desarrollo COMIDA, Desarrollo de la fuerza laboral
Desarrollo comercial	Departamento de Desarrollo de Barrios y Empresas Desarrollo económico	Departamento de Planificación y Desarrollo COMIDA, Desarrollo de la fuerza laboral
Servicios Humanos y Sociales	Departamento de Recreación y Servicios Humanos R Centers (recreación), mercado público	Departamento de Servicios Humanos Apoyo de ingresos, asistencia médica/nutrición (incluyendo Medicaid), servicios para niños y familias, oficina para la juventud, salud mental

Otro

Servicios de emergencia	911/311 Departamento de Bomberos de Rochester	
Ambiental	Servicios ambientales Parques	Servicios ambientales Parques
Transporte		Departamento de Transporte Autoridad de Tránsito de Rochester Genesee Aeropuerto
Adicional		Secretario Junta Electoral Parques

Revisión de leyes locales

Para entender mejor el rol del gobierno local, la Comunidad RASE hizo una revisión de las ordenanzas locales para identificar a cualquiera que pueda imponer barreras a la igualdad en nuestra comunidad. Se revisaron versiones en línea:

- ∞ Ciudad de Rochester: <https://ecode360.com/RO0104>
- ∞ Condado de Monroe: <https://www.ecode360.com/MO0860>

La revisión no descubrió leyes específicas que limiten explícitamente o planteen barreras a la igualdad. Se compartió un resumen con los comisionados de RASE y algunos Grupos de trabajo usaron la información para dar forma a las recomendaciones discutidas en los resúmenes del Grupo de trabajo. El resumen, proporcionado en el Apéndice de este informe, identificó conexiones entre las áreas de enfoque del Grupo de trabajo y las leyes locales. Algunos ejemplos de las conexiones pertinentes incluyen:

- ∞ La ciudad tiene una norma de derechos humanos que¹⁶ prohíbe la discriminación en adaptaciones públicas, empleo, financiamiento, vivienda y servicios de la ciudad con base en edad, raza, credo, color, país de origen, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, estado civil o la fuente de ingresos. La ordenanza prohíbe específicamente la negación sistemática y selectiva “*redlining*”, y una disposición agregada en 2017 prohíbe a los propietarios discriminar a los inquilinos en función de la fuente de sus ingresos (destinada a poner fin a la práctica de los propietarios de no alquilar a quienes reciben asistencia de alquiler del gobierno). También incluye un componente de selección de empleo justo, agregado en 2014, que prohíbe específicamente a los empleadores situados dentro de la ciudad preguntar a los solicitantes de empleo sobre condenas penales durante el proceso de solicitud. El condado no tiene una ley similar. Oportunidades potenciales: que el condado adopte una ley similar; formas en que la Ciudad podría promover o fortalecer los objetivos de la ley.
- ∞ Tanto el condado como la ciudad tienen la capacidad de adoptar procesos de planificación integral en estatuto. El concejo municipal adoptó el plan de la ciudad, Rochester 2034, en noviembre de 2019. Se está incorporando el plan de la ciudad a su norma de zonificación. El condado tiene como objetivo lanzar un proceso de planificación en 2021 que producirá su primer plan integral del condado en muchos años. Oportunidades potenciales: Puede haber métodos para adoptarlo como parte de estos planes o procesos de planificación para aumentar la igualdad racial y estructural; por ejemplo, a través de la ampliación de la disponibilidad de vivienda asequible en todo el país.
- ∞ El condado tiene ordenanzas locales que cobran tarifas relacionadas con la justicia penal para la libertad condicional y el confinamiento domiciliario electrónico. A nivel nacional, estos tipos de tarifas han sido criticadas por contribuir a la pobreza. Además, todas las normas locales, como los códigos de la ciudad en relación con bicicletas, ruido y otros problemas podrían aplicarse en forma desigual. Las oportunidades potenciales incluyen eliminar las tarifas y explorar cómo se aplican las normas.

Además de revisar este material, la Comisión investigó la posibilidad de que se desarrolle una nueva legislación para mejorar la igualdad racial y estructural, incluso mediante la investigación de esfuerzos en otras áreas locales. Los resultados de esta exploración se detallan en las recomendaciones de la Comisión y Grupos de trabajo específicos.

¹⁶ <https://www.ecode360.com/8676660>

Parte 2: Resultados de la Comisión

A través del proceso de recopilación de datos, investigación y participación de la comunidad descrito arriba, cada uno de los grupos de trabajo identificó problemas y prioridades clave relacionados con la mejora de la igualdad racial. La Comisión también analizó las cuestiones para descubrir los temas transversales y generales que las conectan.

Esta sección tiene tres partes: un resumen de las principales prioridades identificadas por cada Grupo de trabajo, una discusión de temas transversales y las recomendaciones de la Comisión. Las explicaciones completas de cada problema y los procesos que los grupos usaron para identificar y priorizar los problemas se encuentran en los resúmenes del Grupo de trabajo en la Parte 3 de este informe.

En la sección de Recomendaciones, las recomendaciones específicas se informan y clasifican en cinco áreas de acción específicas. Aunque estos elementos pueden parecer redundantes, en esta sección se indican en términos procesables y medibles. También son atribuibles al Grupo de trabajo específico que los originó. Estos estarán vinculados a nuestra estrategia de implementación, para garantizar la plena responsabilidad por estas recomendaciones.

Prioridades de los grupos de trabajo

Los temas centrales y las conclusiones de esta Comisión se basan en los informes de los nueve Grupos de trabajo. A lo largo de sus deliberaciones, estos grupos examinaron una serie de cuestiones que iluminaron muchas desigualdades raciales y desigualdades sistémicas en toda esta comunidad y la nación. Estos problemas se examinaron y validaron más a fondo a través de varios métodos de participación comunitaria, dentro de las importantes limitaciones impuestas por la pandemia de coronavirus. Estos procesos se describen en otra parte de este informe. Para concluir el trabajo de estos nueve grupos, cada uno de ellos revisó los problemas que habían descubierto y clasificó sus principales prioridades. Estos se informan en esta sección por categoría de grupo de trabajo.

Desarrollo comercial:

- ∞ Acceso a capital: Las empresas propiedad de BIPOC a menudo tienen un acceso inadecuado al capital necesario para iniciar y mantener las operaciones. Los requisitos de préstamos tradicionales, incluyendo los antecedentes comerciales y crediticios, son barreras para el capital y estas empresas no reciben suficiente apoyo de los programas del gobierno local.
- ∞ Operaciones/Tutoría: La información relacionada con la ayuda disponible del gobierno no está llegando a los públicos previstos y existe falta de tutoría culturalmente competente.
- ∞ ¹⁷ Contratación de MWBE: El proceso para obtener la certificación como empresas comerciales propiedad de minorías o de mujeres es difícil y el proceso de licitación tiene barreras para las MWBE, especialmente aquellas que son pequeñas.

¹⁷ Se debe tener en cuenta que MWBE es un término oficial que se utiliza en las leyes y políticas de contratación que utiliza el término con fecha "Minoría" para describir a las personas de color.

Justicia penal:

- ∞ Desvío previo al arresto: Los arrestos desproporcionados de residentes negros apuntan a la necesidad de servicios de intervención culturalmente competentes y el fin de las detenciones policiales y los arrestos por infracciones menores.
- ∞ Fiscal de distrito/Defensor público: Las prácticas desiguales que afectan a los BIPOC incluyen la falta de audiencias de presentación las 24 horas del día para las personas arrestadas en la Ciudad (al contrario de las personas de los suburbios); falta de financiamiento apropiado para la Oficina del defensor público, contribuyendo a una sección saturada del Tribunal de Familia, como un ejemplo; y la falta de transparencia y políticas progresivas en la Oficina del fiscal de distrito.
- ∞ Tribunal/libertad condicional/cárcel: Un enfoque en el castigo, en lugar de la justicia restaurativa y la rehabilitación, incluye cobrar tarifas por los servicios de libertad condicional y las llamadas hacia y desde los reclusos de la cárcel.
- ∞ Justicia juvenil: Jóvenes con diagnósticos de salud mental graves (es decir, esquizofrenia y trastorno maníaco depresivo) acusados de cometer delitos y puestos en un centro de detención juvenil que no está equipado para satisfacer necesidades de salud mental graves, en violación de las normas del estado.

Educación:

- ∞ Acceso y recursos limitados: El Distrito Escolar de la Ciudad de Rochester, que sirve a la mayoría de los estudiantes que son BIPOC en el condado de Monroe, tiene un apoyo social y emocional inadecuado para la salud mental, y oportunidades de enriquecimiento y aprendizaje avanzado.
- ∞ Pruebas y plan de estudios: El régimen de pruebas del estado identifica a las escuelas urbanas como deficientes, lo que tiene como resultado un impacto negativo en la participación y la autoestima de los estudiantes, y las escuelas carecen de un plan de estudios antirracista.
- ∞ Acceso al idioma y recursos: Los estudiantes de idioma inglés enfrentan una variedad de desigualdades, incluyendo la falta de opciones en los programas de instrucción, acceso inadecuado a los apoyos y evaluaciones de salud mental y actividades parentales que no se ofrecen en lenguas maternas.
- ∞ Financiamiento: El financiamiento estatal desigual contribuye a las diferencias de los estudiantes del Distrito Escolar de la Ciudad de Rochester. La ciudad ha contribuido con la misma cantidad de fondos escolares ya que los costos de RCSD han aumentado. La exclusión de votantes en las decisiones de financiamiento escolar limita la información relacionada con las contribuciones de la ciudad. Además, administrar los fondos a las escuelas privadas y autónomas utiliza recursos humanos y de capital que son esenciales para el RCSD.

Atención médica:

- ∞ Infraestructura y sistemas gubernamentales: Las estructuras de salud de la ciudad / condado no necesitan un enfoque en el racismo y el impacto en la salud para los BIPOC.
- ∞ Acceso y asequibilidad de la atención médica: Se necesita un mayor acceso a la atención en las comunidades BIPOC, incluida una variedad de servicios y salarios dignos para los trabajadores, para aumentar la igualdad racial en la salud.
- ∞ Determinantes sociales de salud: Las desigualdades sociales y económicas para los BIPOC, incluyendo los ingresos más bajos y el menor acceso a comida saludable y áreas de recreación, tienen un impacto negativo en la salud. En particular, estos son los mismos factores que han puesto a los BIPOC en mayor riesgo de enfermedad, hospitalización y muerte durante la pandemia de coronavirus.

Vivienda:

- ∞ Prácticas discriminatorias: Prácticas históricas como la negación sistemática y selectiva “*redlining*” y los pactos raciales han dado paso a la discriminación actual en forma de prácticas de préstamos no equitativas y discriminación de ingresos por parte de los propietarios que continúan limitando las opciones de vivienda para los BIPOC.
- ∞ Normas de uso de tierras e incentivos de desarrollo económico: Los códigos de zonificación de exclusión en los suburbios concentran las opciones de vivienda pública y de bajos ingresos en la ciudad, lo que limita las opciones de ubicación para los residentes BIPOC con menos recursos.
- ∞ Asequibilidad de la vivienda: Los residentes negros y latinos en el condado de Monroe enfrentan desafíos de asequibilidad únicos, y pagan una cantidad significativamente mayor de sus ingresos para el alquiler que los de otros orígenes raciales y étnicos. Esto está sucediendo mientras los costos de vivienda continúan aumentando, lo que limita las opciones de vivienda para los BIPOC.

Servicios humanos:

- ∞ Desproporcionalidad en el bienestar infantil: Los niños afroamericanos en el condado de Monroe ingresan de manera desproporcionada a colocaciones fuera del hogar (de crianza) por un margen significativo.
- ∞ Elegibilidad para recibir asistencia económica: El condado de Monroe tiene tasas desproporcionadamente altas de sanciones por incumplimiento y audiencias imparciales. Esa desproporcionalidad conduce a reducciones significativas del apoyo financiero a quienes lo necesitan.
- ∞ Adultos mayores: Los adultos mayores BIPOC enfrentan muchos problemas, desde tasas de pobreza desproporcionadas y crecientes, hasta retos para poder pagar la atención médica, comida nutritiva, vivienda y transporte seguros y de calidad, y dificultades para adaptarse a tecnologías nuevas y costosas.
- ∞ Falta de competencia cultural: Los resultados del cliente racialmente desiguales son el resultado de una falta de políticas, administración, práctica y prestación de servicios centrados en la competencia cultural.

Creación de empleos:

- ∞ Servicio civil: El sistema de servicio civil es anticuado y se ha manipulado para dar a los BIPOC un acceso inadecuado a empleos gubernamentales seguros y bien pagados.
- ∞ Empresas MWBE: El proceso para obtener la certificación como empresa comercial propiedad de minorías o mujeres es difícil, lo que limita la capacidad de estas empresas para dar oportunidades laborales significativas a los BIPOC.
- ∞ Accesibilidad a empleos e igualdad: Las barreras al empleo incluyen transporte, cuidado infantil, discriminación salarial y requisitos mínimos inflados en credenciales, educación y experiencia que pueden no ser necesarios para tener éxito en el trabajo. Las prácticas de promoción desigual y el empleo desproporcionado en industrias de bajos salarios deprimen los salarios y los ingresos de los trabajadores BIPOC.

Servicios de salud mental y adicciones:

- ∞ Disponibilidad limitada de servicios necesarios: La disponibilidad de servicios de salud mental y adicciones suficientes y de alta calidad es excesivamente limitada en entornos de la comunidad confiables para personas de color y personas de bajos ingresos.
- ∞ Falta de competencia cultural: La falta de diversidad y competencia cultural entre los proveedores locales de servicios de salud mental o adicciones autorizados (tanto en sistemas públicos como privados) da lugar a servicios inadecuados o inapropiados para las personas de color.
- ∞ Desalineación: Los servicios de salud mental y adicciones por lo general están desalineados y desconectados, al igual que las iniciativas de la ciudad y el condado sobre estos temas. La desalineación exacerba y prolonga las desigualdades raciales y étnicas en el acceso a los servicios de salud mental y adicciones.

Servicios policiales:

- ∞ Contratación: La falta de diversidad en las fuerzas policiales dificulta un trato equitativo.
- ∞ Capacitación: Las brechas en la formación policial incluyen competencia cultural y prejuicios implícitos y explícitos, desescalada, santidad de la vida y trauma; esto contribuye a resultados negativos para la interacción de los BIPOC con la policía.
- ∞ Prácticas operativas: Las prácticas, incluida la falta de recopilación de datos sobre las interacciones entre la policía y los ciudadanos y la responsabilidad de los oficiales que violan las políticas, son insuficientes para garantizar el comportamiento adecuado de los oficiales de policía.

Temas transversales

Hay varias cuestiones derivadas de los Grupos de trabajo individuales que se cruzan con preocupaciones similares de uno o más Grupos. Es muy importante identificar esta interseccionalidad porque si los problemas se tratan por separado, los recursos pueden dispersarse demasiado y el progreso significativo puede disiparse y ser ineficaz. La eliminación del racismo y las desigualdades estructurales requerirá estrategias sistémicas poderosamente eficaces. El debate sobre temas transversales es un medio para identificar la fortaleza de estos problemas y la forma más eficaz de tratarlos.

Abajo, hablamos sobre seis temas transversales y los ilustramos con problemas identificados por los Grupos de trabajo.

Tema 1: Los BIPOC en la ciudad/el condado tiene acceso desigual e inadecuado a recursos y sistemas esenciales que son fundamentales para cerrar las brechas de igualdad.

Problemas clave identificados

Los Grupos de trabajo de la Comisión RASE identificaron numerosos sistemas y redes de oportunidades en todos los sectores que brindan un acceso inadecuado para negros, indígenas y personas de color. Incluye el acceso a capital para empresas propiedad de minorías, acceso a trabajos de servicio civil dentro del gobierno y a una variedad de opciones de vivienda en áreas locales y barrios en todo el condado.

¿Qué políticas están en juego?

Acceso a capital

Las empresas propiedad de minorías representan una parte desproporcionadamente pequeña de empresas en nuestra comunidad. Aproximadamente 18 % de las firmas en el condado de Monroe eran empresas propiedad de minorías en 2012, con 10 % de propiedad de negros y 4 % de propiedad de latinos, mientras en la ciudad de Rochester el 36 % de firmas eran de propiedad de minorías en 2012, con un 25 % de propiedad de negros y 7 % de propiedad de latinos.¹⁸ Estas tasas son mucho más bajas que las de la población, que es 30 % minoritaria en el condado de Monroe y 63 % en la ciudad.

Aunque es ilegal denegar crédito por motivos de raza u origen étnico, las entrevistas locales (detalladas en el Resumen del grupo de trabajo de desarrollo empresarial) y los datos nacionales demuestran un menor acceso al capital para las empresas de propiedad de negros y latinos como una de las principales dificultades para crear y mantener operaciones comerciales.¹⁹ Esto sugiere la necesidad de una acción política adicional para tratar los problemas que están resultando en tasas de interés más bajas.

¹⁸ Encuesta de la Oficina del Censo de 2012 a propietarios de empresas

¹⁹ Consulte: <https://advocacy.sba.gov/2020/07/23/minority-owned-employer-businesses-and-their-credit-market-experiences-in-2017/>

Administración pública

El servicio civil es un sistema que existe desde hace décadas, originalmente tenía la intención de evitar el patrocinio y crear un campo de juego justo para obtener empleos. El servicio civil es un sistema que ha estado en vigor durante décadas, originalmente destinado a evitar el patrocinio y crear un campo de juego justo para obtener puestos de trabajo. Renovar el sistema de administración pública podría dar una oportunidad de igualdad real en un sector importante de empleos en toda la ciudad, el condado y el estado.

Las políticas que contribuyen al acceso inadecuado a los trabajos de la administración pública incluyen los exámenes estatales de la administración pública y las políticas para la adjudicación de trabajos. El Grupo de trabajo de Creación de Empleo identificó un marketing deficiente de las oportunidades de exámenes, los requisitos laborales innecesarios y la “regla de 3” que exige la contratación de los 3 mejores calificadoros de exámenes como factores que contribuyen al acceso desigual.

Segregación residencial

La segregación racial residencial, que se analiza en la Introducción de este informe, juega un papel importante en la limitación del acceso a las opciones de vivienda, oportunidades educativas y recursos como la atención médica. Las políticas específicas que contribuyen incluyen políticas de zonificación suburbana que requieren contratiempos mínimos o tamaños de lote que desalientan o impiden el desarrollo de opciones de vivienda asequible.

Las políticas de zonificación excluyente como estas limitan los lugares donde se pueden construir viviendas asequibles y multifamiliares en nuestra región, con una parte sustancial de las existencias de vivienda más asequible, pública y limitada por los ingresos concentrada en la ciudad de Rochester y, en algún grado, en los suburbios vecinos.²⁰ La zonificación excluyente algunas veces fue adoptada por motivos explícitamente racistas en las décadas pasadas.²¹ Actualmente, ya sea intencional o no intencional, la zonificación aún contribuye a las divisiones raciales y de clase. Observe que mientras las ciudades, pueblos y aldeas de Nueva York pueden adoptar la zonificación, los condados no pueden; no obstante, los gobiernos de los condados pueden preparar planes integrales que describan la orientación y los objetivos generales para el desarrollo.²² El condado está preparándose para empezar un proceso integral de planificación en 2021.

Las prácticas históricas, como la negación sistemática y selectiva “*redlining*”, los convenios raciales y otras prácticas inmobiliarias discriminatorias dieron a los residentes blancos de nuestra región un camino para generar riqueza a través de la propiedad de vivienda, al tiempo que excluían a los residentes negros. Aunque esta visible discriminación está prohibida en la actualidad,²³ nuestra comunidad aún refleja esta dinámica con barrios donde hay negación sistemática y selectiva “*redlining*” que aún sufren de desinversión y a muchos residentes se les ha negado la oportunidad significativa de generar riqueza en entre generaciones. Incluso hoy, los

²⁰ Johnson, William A., Jr. “Sprawl and Civil Rights: A Mayor’s Reflections.” In Bullard, Robert D. (Ed.), “Growing Smarter: Achieving Livable Communities, Environmental Justice, and Regional Equity.” The MIT Press.

²¹ Reynolds, Conor Dwyer. “The Motives for Exclusionary Zoning.”

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3449772

²² New York State Department of State. “Land Use Planning and Regulation.”

https://www.dos.ny.gov/lg/handbook/html/land_use_planning_and_regulation.html

²³ Los convenios raciales no se pueden hacer cumplir legalmente, pero aún pueden tener impactos. Consulte:

https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/143831/A_12%20Racially%20Restrictive%20Covenants%20in%20the%20US.pdf?sequence=1&isAllowed=y

residentes negros y latinos del condado de Monroe son propietarios de sus casas a una tasa que es la mitad de la tasa de los residentes blancos (32 % entre residentes negros, 35 % para latinos y 71 % para blancos).²⁴

También existe una fuerte evidencia de que la discriminación en la vivienda contra los residentes negros y latinos continúa hoy, aunque en formas más sutiles. Por ejemplo, considerar las situaciones actuales de [la negación sistemática y selectiva “redlining”](#)²⁵ y las denuncias de discriminación de ingresos contra los inquilinos que reciben asistencia pública, a pesar de la prohibición estatal de 2019 de esa discriminación. Empire Justice Center (EJC) y Greater Rochester Community Reinvestment Coalition (GRCRC) han documentado altas tasas de [denegaciones de préstamos para casas](#) para solicitantes negros y latinos.²⁶ EJC y GRCRC tienen bien documentada la crisis reciente de desahucios que perjudicó desproporcionadamente a barrios predominantemente negros o latinos en la ciudad de Rochester.²⁷

Además, la organización de las escuelas en distritos locales segrega a una mayoría de niños negros, latinos y otros niños de color en la ciudad y los suburbios del interior y niños blancos y de ingresos más altos en otros suburbios.

Conexiones con las leyes locales

Las leyes locales existentes no influyen directamente en el acceso al capital o al servicio civil. El servicio civil es un sistema estatal regido por leyes y normas estatales.

La segregación residencial es un problema con conexiones más directas a las leyes y normas locales, a través de códigos de zonificación y planes integrales del gobierno local. La ciudad de Rochester cuenta con un plan integral y el condado de Monroe se está embarcando en un proceso de planificación integral. Los gobiernos locales adoptan planes integrales para exponer ideas, aspiraciones y metas generales para el desarrollo de la comunidad. Por ejemplo, el [Plan Integral](#)²⁸ de Rochester trata la vivienda equitativa y establece diversos resultados de vivienda como un principio de creación de lugar. Los objetivos del plan de vivienda incluyen el apoyo al desarrollo de viviendas y comunidades innovadoras y equitativas. Los planes integrales influyen en la creación de leyes locales y códigos de zonificación, que impactan directamente en el desarrollo.

En un sentido más amplio, la ordenanza de derechos humanos de la Ciudad se relaciona con este tema de acceso a recursos y sistemas. Como mencionamos antes, la ordenanza²⁹ prohíbe la discriminación basada en edad, raza, credo, color, país de origen, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, estado civil o la fuente de ingresos.

²⁴ U.S. Census Bureau, American Community Survey, 2014-18.

²⁵ Daneman, Matthew. Democrat and Chronicle. “NY settles with Five Star Bank over mortgages.”

<https://www.democratandchronicle.com/story/money/2015/01/18/five-star-settles-redlining-claims/21879775/>

²⁶ Van Kerkhove, Barbara. Empire Justice Center. “The River Runs Dry II: The Persistent Mortgage Drought in Rochester’s Communities of Color.” <https://empirejustice.org/wp-content/uploads/2017/12/river-runs-dry-ii.pdf>

²⁷ Hanley, Michael, & Maker, Ruhi. Empire Justice Center. “In the Eye of the Storm: Why the Threat of Foreclosure Damage Continues.” <https://empirejustice.org/wp-content/uploads/2018/01/report-in-the-eye-of-the-storm.pdf>

²⁸ Capítulo 130, <https://www.ecode360.com/8684690>

²⁹ <https://www.ecode360.com/8676660>

Acciones/respuestas sugeridas por el grupo de trabajo

En respuesta a los problemas identificados relacionados con este tema, los Grupos de trabajo de la Comisión RASE redactaron recomendaciones diseñadas para aumentar el acceso a sistemas y redes de oportunidades.

- ∞ Acceso a capital: El grupo de desarrollo empresarial recomendó aumentar el acceso a la asistencia económica de la ciudad / condado y que el gobierno local, en colaboración con las instituciones financieras locales, cree un camino guiado para los prestatarios de MWBE, conectándolos primero con las instituciones financieras de desarrollo de la comunidad (Community Development Financial Institutions, CDFI) y luego con las instituciones financieras tradicionales para ampliar el acceso al capital.
- ∞ Servicio civil: El grupo de creación de empleo recomendó cambios en las prácticas de implementación local relacionadas con las oportunidades laborales del servicio civil, incluyendo otros esfuerzos de marketing / contratación para las comunidades BIPOC para garantizar que las personas estén al tanto de las oportunidades laborales y de exámenes y la revisión de los requisitos laborales para eliminar aquellas que pueden no ser necesarias. Además, el grupo recomendó la promoción a nivel estatal para eliminar la "regla de 3" para permitir más flexibilidad en la contratación. Por último, el grupo sugirió nuevos programas de exploración y trayectorias profesionales para aumentar la conciencia, especialmente entre los jóvenes, de las oportunidades profesionales relacionadas con el servicio civil.
- ∞ Segregación residencial: El grupo de Vivienda recomendó que los pueblos y aldeas revisen/modifiquen los códigos de zonificación para adoptar políticas de zonificación inclusivas, en lugar de excluyentes, que amplíen las opciones de viviendas asequibles en todo el condado; que la Ciudad o el Condado consideren adoptar una ley local de vivienda justa para permitir la aplicación local de las leyes federales existentes que prohíben la discriminación; y que la Ciudad o el Condado adopten una ley local que garantice a los inquilinos el derecho a un abogado para ayudar a proteger a los inquilinos de acciones injustas y discriminatorias. Además, el grupo señaló que el próximo proceso de planificación integral del condado ofrece una oportunidad para que el condado desempeñe un papel de liderazgo o convocatoria en un esfuerzo de todo el condado para identificar y revertir las leyes de zonificación que restringen innecesariamente las viviendas asequibles y multifamiliares.

Tema 2: Los programas y protocolos estructurales actuales de la ciudad/condado impactan de manera desigual y perjudican a BIPOC

Problemas clave identificados

Los grupos de trabajo identificaron problemas en la justicia penal, la educación y los servicios humanos que se relacionan con los sistemas que tienen un impacto desproporcionado sobre los negros, los marrones y otras personas de color. Estos incluyen arrestos, incluso por delitos de bajo nivel a menudo relacionados con la pobreza, y la suspensión de estudiantes de la escuela, dos temas relacionados a los que los defensores del cambio se refieren como un "conducto de la escuela a la prisión". Un informe de 2019 de The Children's Agenda señaló que las suspensiones en el Distrito Escolar de la Ciudad de Rochester, aunque reducidas bajo un nuevo Código de Conducta, continúan impactando desproporcionadamente a los estudiantes negros y latinos.³⁰ Las tasas de suspensión por cada 100 estudiantes fueron 33 para estudiantes negros, 19 para estudiantes latinos y 13 para estudiantes blancos en 2017-18. Una gran cantidad de investigación demuestra una conexión entre las suspensiones escolares y los malos resultados, incluido el riesgo de participación de la justicia de menores.³¹

Los datos sobre arrestos también demuestran desproporcionalidad: Aunque la población de mayores de 18 años del condado de Monroe es 74 % blanca, los blancos representaron solo el 37 % de los arrestados, el 29 % de los arrestos por delitos graves y el 22 % de las sentencias de prisión en 2019. En comparación, los negros constituían el 14 % de la población, pero el 49 % de los arrestos, el 56 % de los arrestos por delitos graves y el 61 % de las penas de prisión.³²

Los servicios de protección infantil también se identificaron como un sistema que, aunque está diseñado para proteger a los niños, afecta desproporcionadamente a los niños de color, especialmente a los niños negros. El análisis del grupo de trabajo de Servicios Humanos sobre la información del condado de Monroe descubrió que los niños de color representaban un 75 % de los niños en crianza temporal, 86 % de los niños en casos de protección y 77 % de los niños en custodia directa. Este es un problema identificado en el campo en la nación que ha persistido, a pesar de los estudios que han descubierto que el abuso infantil y negligencia son más bajos en las familias negras que en las familias blancas,³³ y una tendencia que tiene impactos negativos obvios para la salud de las familias negras y otras familias de color.

Justicia juvenil es otro de esos sistemas. En 2020, hubo 147 jóvenes del condado de Monroe en el centro de detención. De los 147, 25 han sido arrestados más de una vez. Los jóvenes fueron llevados al centro de detención después de ser arrestados por cargos de violación de la libertad condicional/bajo palabra, junto con cargos de delitos menores y delitos graves. La duración de la estancia en los centros de detención ha aumentado en los últimos 3 años.

Una preocupación particular es que los jóvenes con diagnósticos de salud mental graves como esquizofrenia y trastorno maniaco depresivo acusados de cometer delitos y puestos en un centro

³⁰ https://thechildrensagenda.org/wp-content/uploads/2019/03/rochester_schoolclimatereport_FINAL_website.pdf

³¹

https://www.academia.edu/40214453/More_than_a_Metaphor_The_Contribution_of_Exclusionary_Discipline_to_a_School_to_Prison_Pipeline

³² <https://www.criminaljustice.ny.gov/crimnet/ojsa/comparison-population-arrests-prison-demographics/2019%20Population%20Arrests%20Prison%20by%20Race.pdf>

³³ <https://www.ncsl.org/research/human-services/disproportionality-and-disparity-in-child-welfare.aspx>

de detención juvenil que no está equipado para satisfacer necesidades de salud mental graves. Las normas del estado prohíben esto, pero se sigue poniendo a los jóvenes en el centro de detención incluso cuando los clínicos han determinado que no es adecuado para cumplir sus necesidades. Estos jóvenes se tardan mucho más en el centro debido a la falta de recursos y colocaciones. Tienden ser sometidos con más frecuencia a restricciones y confinamiento relacionados con su enfermedad mental, en parte debido a que el personal no está equipado ni capacitado para trabajar con jóvenes con problemas graves de salud mental.

¿Qué políticas están en juego?

Una gran variedad de políticas contribuyó a la desproporcionalidad descrita arriba. En la justicia penal, los arrestos son impulsados por estatutos federales, estatales y locales que incluyen delitos de nivel bajo como hurto menor y posesión de marihuana, y queda a discreción del oficial de policía a quién detener, registrar, interrogar y arrestar. Las suspensiones se relacionan con los códigos de conducta de la escuela que pueden incluir políticas de cero tolerancia, aunque el Código de conducta en RCSD se reescribió en 2016 para promover alternativas a las suspensiones y convertirlas en el último recurso. Las suspensiones han disminuido desde su adopción. Bienestar infantil se rige por un conjunto complejo de leyes y normas federales y estatales. La investigación de la desproporcionalidad establece que la raza desempeña un papel en la toma de decisiones en varios puntos, incluyendo reportar el abuso infantil o negligencia, investigación, sustanciación, colocación y salida de la atención, pero no identifica causas relacionadas con políticas específicas.³⁴

Conexiones con las leyes locales

Los códigos existentes de la ciudad de Rochester y del condado de Monroe no influyen significativamente en los problemas descritos arriba. En referencia a los arrestos por delitos de bajo nivel, hay normativas relacionadas con las bicicletas, el ruido y otros problemas que podrían aplicarse de formas poco equitativas. Además, el [Plan integral](#) trata la educación de calidad, estableciendo metas para las escuelas y los centros de la comunidad, incluyendo mejorar las condiciones para los estudiantes, fomentar una cultura de positividad y dar centros y programas educativos de la más alta calidad. Estas aspiraciones, aunque son notables e importantes, no tienen un gran impacto ya que la relación de la ciudad con el distrito escolar de Rochester es la de patrocinador obligado a dar ingresos locales a un nivel designado, pero no empoderado para ejercer autoridad sobre las políticas o decisiones. Las políticas y procedimientos de educación son un conjunto a nivel estatal y por las juntas escolares locales, e implementado por los superintendentes y la administración del distrito y de la escuela.

Acciones/respuestas sugeridas por el grupo de trabajo

Sugerencias del grupo de trabajo incluidas:

- ∞ Arrestos desproporcionados: El grupo de trabajo de Justicia penal recomendó reinvertir los fondos que ahora se invierten en servicios policiales para ampliar los programas de aplazamiento antes del arresto usando servicios de intervención competente culturalmente y un final a las detenciones y arrestos de la policía por infracciones menores.
- ∞ Suspensiones desproporcionadas: El Grupo de educación sugirió la creación de un curso que aporta créditos sobre el aprendizaje socioemocional para estudiantes; apoyo en todo el condado para que las escuelas adopten prácticas de restauración que ayuden a todos los estudiantes a aprender a resolver desacuerdos, asumir responsabilidad por su

³⁴ <https://www.aecf.org/resources/synthesis-of-research-on-disproportionality-in-child-welfare-an-update/>

comportamiento y participar en actos de empatía y perdón; y dar seguimiento y publicar información de suspensiones separada por raza/origen étnico de los estudiantes.

- ∞ Representación desproporcionada en el bienestar infantil: El grupo de Servicios Humanos recomendó crear un plan estratégico en el departamento del condado para garantizar una práctica equitativa de los casos que incluya reuniones ciegas de retiro (donde las decisiones sobre si se debe sacar a un niño de su familia se toman sin ninguna información que indique la raza/origen étnico del niño y las familias), contratación de agentes culturales para defender a las familias y navegadores de parentesco para garantizar que las colocaciones con familiares se consideren completamente para los niños que necesitan cuidados fuera de casa; y capacitación extendida para que los trabajadores aumenten su competencia cultural general.
- ∞ Justicia juvenil: Defender las leyes estatales que indican que los jóvenes merecen estar en un centro que atienda sus necesidades de salud mental y respete sus derechos humanos. Además, desarrollar un centro psiquiátrico forense diseñado para cubrir las necesidades de salud mental de los jóvenes con problemas con la justicia que dé seguridad y protección para los jóvenes.

Tema 3: Las estructuras actuales de la ciudad/condado carecen de competencias culturales/lingüísticas esenciales para la participación efectiva de BIPOC

Problemas clave identificados

Un número de Grupos de trabajo de la comisión de RASE identificaron estructuras de la ciudad/condado que carecen de competencias culturales/lingüísticas esenciales para la participación efectiva de las personas negras, indígenas y otras personas de color como un problema. Las competencias culturales existen cuando las personas y organizaciones pueden interactuar de manera eficaz con diferentes poblaciones ya que tienen información sobre diferentes sistemas, creencias y conocimiento de valor cultural.³⁵ De manera similar, la competencia lingüística existe cuando los miembros de la comunidad pueden tener acceso a intérpretes, servicios de traducción y material en su lengua materna.³⁶

Este desafío se identificó a través de diferentes sistemas. En la justicia penal, el acceso inconsistente a intérpretes de idiomas diferentes al inglés y lenguaje americano de señas es un reto que puede poner a las personas arrestadas en desventaja. En los negocios, hay ausencia de mentores que se vean parecidos y compartan experiencias culturales similares que los propietarios de negocios negros y latinos para ayudarlos a navegar a través las oportunidades de desarrollo comercial en la ciudad y el condado que no son transparentes. La falta de acceso al idioma en educación enajena a los estudiantes de una educación equitativa ya que las evaluaciones no se ofrecen en lenguas maternas, haciendo que no sea posible para los estudiantes demostrar sus habilidades y conocimiento. Los estudiantes de inglés no tienen acceso a programas que desarrollan la alfabetización fundacional.

Los servicios públicos, incluyendo el 911, respuesta de emergencia, tribunales y servicios humanos y de salud son considerados por muchos residentes que participaron con la comisión de RASE como carentes de personal con el conocimiento cultural y las habilidades lingüísticas para tratar eficazmente las necesidades de los residentes que encuentran estas estructuras. Las fuerzas laborales dominadas por blancos a través de muchas profesiones (por ejemplo, maestros, bienestar infantil, servicios policiales, salud y salud mental) tienen implicaciones para la comprensión cultural y la calidad de la atención, especialmente en los sistemas de salud mental y salud. Las investigaciones locales verifican la falta de proveedores de salud mental BIPOC en la comunidad y el papel esencial que desempeñan en satisfacer las necesidades de los pacientes que quieren un proveedor que comparta una identidad racial y una experiencia similar.³⁷

Muchos en la comunidad BIPOC creen que la falta de competencia cultural de los oficiales de policía locales está vinculada con estar infrarrepresentados. Las estadísticas de diversidad de 2020 de la oficina del sheriff del condado de Monroe indican que solo 3 % de los alguaciles y 11 % de los guardias de prisiones son BIPOC. Un análisis del plan de estudios de cumplimiento de la ley hecho por el grupo de trabajo de servicios policiales descubrió un enfoque limitado en la diversidad cultural.

³⁵ <https://nccc.georgetown.edu/curricula/culturalcompetence.html>

³⁶ <https://www.ahrq.gov/ncepcr/tools/cultural-competence/definition.html>

³⁷ <https://thehrhf.org/wp-content/uploads/2020/12/Crisis-in-Care-Report-2016.pdf>

¿Qué políticas están en juego?

La ley federal prohíbe la discriminación y afirma los derechos de acceso al idioma. El título VI de la Ley de derechos civiles prohíbe la discriminación basada en el país de origen y la Orden ejecutiva 13166 promulgada en 2000 afirma los derechos de acceso al lenguaje. Cualquier entidad que reciba fondos federales debe garantizar acceso al idioma.³⁸

Controles y certificación de la policía

Los miembros de la comunidad creen que el Decreto de consentimiento federal de 1975 promueve las prácticas de evaluación obsoletas que no concuerdan con las necesidades de la composición demográfica actual de la ciudad, incluyendo la meta de que 25 % de RPD deben ser oficiales de minorías.³⁹ Las prácticas de evaluación de las agencias de policía locales, incluyendo verificaciones de antecedentes, pruebas psicológicas y pruebas de polígrafo, durante el proceso de contratación se perciben como factores importantes y sesgados para la presencia inadecuada de oficiales negros y latinos en esta región. También se cree que la subjetividad presente en las opiniones presentadas por los psicólogos que administran la prueba psicológica a los nuevos policías es un factor. Además, el Curso básico de oficial de policía de NYS tiene un enfoque limitado en la competencia cultural, y exige solo 5 horas de contenido de diversidad para la certificación.

Sistema de proveedores privados de salud mental

La mayoría de los servicios de salud mental y adicciones los proporcionan los sistemas de salud privados grandes de la región y las agencias no lucrativas, no la ciudad de Rochester ni el condado de Monroe. Los papeles de la Oficina de Salud Mental del condado y el nuevo director de Servicios de Adicciones del condado junto en la coordinación o supervisión de la atención son limitados y el modelo tarifa por servicio para prestar atención médica da pocos incentivos en las áreas de promoción de la salud mental o prevención de los trastornos de consumo de sustancias. Muchos clínicos optan trabajar para proveedores privados debido a los mayores salarios y la capacidad de seleccionar a los clientes.

Conexiones con las leyes locales

Acceso al idioma

El Código 569-89 del condado de Monroe indica que los intérpretes de idiomas y que habrá personas capacitadas en comunicación con las personas con discapacidades de la vista y audición disponibles según lo exija la ley.

La Política de no discriminación del condado de Monroe prohíbe todas las formas de discriminación en la contratación, obtención de negocios, contratación y servicios. También afirma que los servicios del condado se ofrecerán en los lugares accesibles. Las solicitudes de acomodaciones para discapacidades de una agencia del condado, como intérpretes de lenguaje de señas, deben hacerse de preferencia con una semana de anticipación.⁴⁰ El secretario del condado

³⁸ <https://www.justice.gov/crt/executive-order-13166>

³⁹ John E. Howard et al vs. Elisha Freeman et al (1975) Federal Consent Decree <http://rochester.indymedia.org/node/148045>. Tenga en cuenta que minoría es el término usado en el decreto, que representa su época.

⁴⁰ Condado de Monroe NY (n.d.) Política de no discriminación. <https://www.monroecounty.gov/hr>

de Monroe también ha desarrollado un plan de acceso al idioma que se alinea con las expectativas federales y del condado.⁴¹

Acciones/respuestas sugeridas por el grupo de trabajo

Los grupos de trabajo de la comisión de RASE identificaron varias recomendaciones diseñadas para aumentar la diversidad cultural/lingüística y la competencia en la prestación de los servicios. Las principales recomendaciones en este tema están clasificadas según el desarrollo profesional, desarrollo de la fuerza laboral y estándares y prestación del servicio.

Desarrollo profesional

- ∞ Desarrollo comercial: la ciudad/condado debe dar tutoría competente culturalmente con contacto para ayudar a las personas negras, indígenas y de color quienes son propietarios de negocios y emprendedores a descubrir oportunidades de desarrollo comercial disponibles y a saber qué hacer sobre determinados procesos como las solicitudes de subvenciones. Debido a que los servicios de la ciudad y del condado no son aparentes fácilmente para MWBE, haga el contacto en persona en el lugar del negocio del cliente. Para arrancar con una oferta de servicios competente culturalmente, recomendamos que la ciudad y el condado empiecen a hacer auditorías internas de sus servicios de soporte cultural y método de prestación del servicio.
- ∞ Justicia penal, Salud, Salud mental y adicciones, Servicios humanos, Educación y Servicios policiales: capacitación obligatoria para las fuerzas laborales en áreas como antirracismo, competencia cultural/capacidad de respuesta, competencia de idioma/capacidad de respuesta y trauma. Demostrar competencia en estas áreas. El grupo de trabajo de servicios policiales reconoció cómo el trauma afecta a todos en una comunidad. Se recomienda que se adopte y se cumpla el Pilar Seis del Informe Final del Grupo de trabajo del Presidente sobre el Servicio Policial del Siglo XXI, y que el personal uniformado reciba capacitación sobre las consecuencias del trauma para ellos mismos y la comunidad y que tengan más recursos disponibles para el bienestar de los oficiales.
- ∞ Salud mental: la ciudad/condado estableció puntos de referencia para la diversidad y el dominio del idioma en los contratos con los proveedores para aumentar la competencia cultural y lingüística en el sector.

Desarrollo y estándares de la fuerza laboral

Muchos grupos de trabajo ofrecieron sugerencias que se centran en el reclutamiento de más personas de color para diferentes fuerzas laborales para mejorar la diversidad y la competencia cultural y lingüística del personal.

- ∞ Servicios policiales: petición al Tribunal de distrito de EE. UU. de WNY para modificar el lenguaje del Decreto de consentimiento de 1975 del Departamento de Policía de Rochester para ordenar que el departamento represente de manera precisa la población demográfica racial actual de Rochester (56 % negros y latinos y otros). Este cambio no resolverá por completo los retos del reclutamiento de minorías que las agencias de policía locales enfrentan así que además se recomienda que se dediquen a hacer una contratación agresiva de negros, latinos y otras personas de color para aumentar la representación BIPOC; e involucrar a representantes de comunidades diversas racial/étnicamente en las entrevistas finales para

⁴¹ Oficina del secretario del condado, condado de Monroe NY (2019, 13 de diciembre). Plan de acceso al idioma. <https://www.monroecounty.gov/files/clerk/2019-12-13-CountyClerkLanguageAccessPlan.pdf>

toda la selección de oficiales de la policía local. Finalmente, se recomienda que la ciudad y el condado fomenten y apoyen por medio de la tutela/recursos el programa Camino profesional hacia la seguridad pública del Distrito escolar de la ciudad de Rochester y el programa de Educación para reclutamiento de oficiales de policía (Police Recruit Education Program, PREP) de Monroe Community College para animar a los estudiantes de middle school, high school y college a considerar una carrera en el cumplimiento de la ley.

- ∞ Servicios de salud mental y adicciones: establecer un programa de Defensores de salud conductual de la comunidad (Community Behavioral Health Advocates, CBHA) que emplee a residentes locales capacitados y certificados para ayudar a las personas con su defensa; ofrecer ayuda para ponerse en contacto con y navegar por los servicios de salud conductual; identificar personas angustiadas que necesitan servicios antes de que ocurran las emergencias; y dar intervenciones terapéuticas de baja complejidad, según corresponda. Los empleados de CBHA cumplirán un papel único, con responsabilidades basadas en el trabajo social (por ejemplo, navegación de los servicios, ayudar a los administradores de casos en los sistemas de atención primaria y salud mental/tratamiento de adicciones) y respuesta de salud mental informal. Ellos responderán a las llamadas al 211/LIFE LINE, cuando corresponda.
- ∞ Servicios de salud mental y adicciones: la ciudad/condado establece puntos de referencia para la diversidad cultural y lingüística en el proceso de contratación con los proveedores/contratistas; rediseñar los contratos de la ciudad y el condado para incluir apropiadamente servicios de colegas que mejorarán la prestación de servicios de salud mental y tratamiento de abuso de sustancias; animar a los proveedores a cambiar los servicios actuales a entornos de confianza (por ejemplo, escuelas, comunidades religiosas) y participar en una campaña de alto perfil para reclutar a profesionales diversos;
- ∞ Salud: establecer sociedades públicas-privadas para reclutar personas negras, indígenas y de color como proveedores de servicios en el Departamento de Salud Pública y entre los proveedores contratados. Dar becas a las personas de color en los programas educativos/de capacitación para profesionales de salud, incluyendo comadronas como un servicio de salud pública. Exigir una representación diversa racial/étnicamente en las juntas en áreas como la Junta de Asesoría Médica del Condado.

Prestación del servicio

- ∞ Justicia penal: exigir competencia lingüística en servicios públicos y en los puntos necesarios en el tiempo, como una lectura de cargos.
- ∞ Educación: crear un centro de idiomas centralizado para que los residentes tengan acceso a recursos en su lengua materna y crear una escuela técnica con un enfoque en educación multicultural y multilingüística.

Tema 4: sistemas actuales de la ciudad/condado/estado para crear y perpetuar desventajas que afectan negativamente a BIPOC

Problemas clave identificados

Los grupos de trabajo identificaron una variedad de problemas relacionados con los sistemas que perpetúan la desventaja. Uno de los más grandes es la contratación de sistemas que pueden perpetuar la desventaja en diferentes maneras. Las tasas de desempleo son mayores de manera persistente entre los grupos de BIPOC que entre los blancos: Antes de la pandemia, solo 4.1 % de los asiáticos y 4.4 % de los blancos en el condado de Monroe estaban desempleados, comparado con 11 % de latinos y 14.1 % de negros. En la ciudad de Rochester, las cifras eran de aproximadamente 7 % para blancos y asiáticos⁴², comparado con 15.7 % de latinos y 17.5 % de negros. Aunque no tendremos información para 2020 hasta posteriormente este año, la pandemia puede haber ampliado esas brechas debido a que los trabajadores con salarios bajos que tendían a ser desproporcionadamente BIPOC se vieron afectados grandemente por los cierres debido al COVID-19.⁴³

Las prácticas de contratación que crean y perpetúan la desventaja incluyen a los empleadores que aplican requisitos de empleo que pueden ser históricos, pero innecesarios. Esto puede incluir descartar a los solicitantes basándose en condenas penales o pruebas de drogas anteriores. Además, los empleadores que atienden a las comunidades BIPOC pueden no tener como prioridad la contratación de trabajadores de esas comunidades.

Otros sistemas crean y perpetúan la desventaja de diferentes maneras. El sistema de servicios humanos, a través de su interpretación de las normas relacionadas con el abuso de sustancias y los requisitos de empleo, algunas veces limita la disponibilidad de asistencia para quienes la necesitan. De manera similar, se observó que el sistema de pruebas y responsabilidad para las escuelas como orientado hacia las escuelas urbanas con cuerpos de estudiantes predominantemente BIPOC etiquetadas como reprobadas, con efectos desmoralizantes y otros efectos perjudiciales para los estudiantes. Los grupos de trabajo también identificaron discriminación en el sistema de atención médica y tarifas cobradas en el sistema de justicia penal que perpetúan la desventaja.

¿Qué políticas están en juego?

Una variedad de políticas públicas y privadas contribuye a que los sistemas perpetúen la desventaja. La contratación, por ejemplo, está regida por políticas públicas y privadas. La investigación ha demostrado que la discriminación en la contratación ha persistido durante décadas,⁴⁴ a pesar de las leyes que la prohíben. Estas incluyen estudios de reacciones de los empleadores ante currículos falsos que incluyen información o pistas sobre la raza del solicitante del empleo: los currículos que fueron “blanqueados” tienen más posibilidades de recibir consideración.⁴⁵ En una encuesta no científica, el grupo de trabajo de creación de empleos RASE

⁴² Información de la Encuesta de la comunidad americana para 2014-18. Debido al número proporcionadamente bajo de residentes asiáticos en la ciudad de Rochester, el número de personas desempleadas tiene un error estándar de 35 %-50 % del cálculo y se debe considerar poco confiable.

⁴³ <https://projects.propublica.org/coronavirus-unemployment/>

⁴⁴ <https://www.pnas.org/content/early/2017/09/11/1706255114>

⁴⁵ <https://hbswk.hbs.edu/item/minorities-who-whiten-job-resumes-get-more-interviews>

descubrió que 71 % de los encuestados negros vivió discriminación relacionada con el empleo y 63 % considera la raza como una barrera para el empleo.⁴⁶

Las políticas públicas que afectan la contratación incluyen las políticas y prácticas que los gobiernos usan para contratar y las leyes que afectan a todos los empleados. Estas incluyen las leyes antidiscriminación que y la ley “prohibición de la casilla” adoptada recientemente por la ciudad de Rochester que previene que los empleadores hagan preguntas sobre las condenas penales durante el proceso de solicitud de empleo. (Los empleados pueden consultar y considerar las condenas penales durante el proceso de entrevistas). Las leyes y políticas locales también afectan la contratación de MWBE, y algunos gobiernos exigen que una parte específica de los negocios vaya a MWBE.

Las políticas federales, estatales y locales (algunas leyes, algunas normas) también afectan el sistema de asistencia económica para las personas que la necesiten. La interpretación de las normas también puede tener un impacto. Los grupos de trabajo de la comisión de RASE centrados en los servicios humanos y salud mental/abuso de sustancias están sugiriendo que el condado de Monroe examine las interpretaciones de las normas relacionadas con el abuso de sustancias y los requisitos de empleo y que asuma una postura más firme para adoptar la reducción de daños como una intervención, todo con la meta de garantizar que la asistencia llegue a las personas que la necesitan y que se usen métodos efectivos para ayudar a las personas con trastornos de abuso de sustancias. Las políticas de la policía local también pueden tener un impacto, ya que una forma de reducción de daños implica los programas de intercambio de jeringas que pueden no tener el apoyo de la policía local.

En la educación, la política estatal de hacer pruebas a todos los estudiantes usando evaluaciones estandarizadas y usar los resultados para identificar a las escuelas en incumplimiento está en duda. El grupo de trabajo de educación identificó que esta política tiene un impacto desmoralizante en los estudiantes BIPOC en esas escuelas. Los estudiantes han demostrado que la discriminación en la atención médica persiste, aun cuando la ley federal la prohíbe.⁴⁷ Un problema presentado por el grupo de trabajo de justicia penal es el de las tarifas en el sistema que pueden contribuir a la “penalización de la pobreza”, ya que las personas acusadas de delitos, con frecuencia de bajo nivel, son empobrecidos por las tarifas y multas excesivas.⁴⁸

Conexiones con las leyes locales

Como mencionamos antes, la ley de [Derechos humanos](#)⁴⁹ prohíbe la discriminación basada en edad, raza, credo, color, país de origen, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, estado civil o la fuente de ingresos. Esto se aplica al empleo, y el artículo II de la ley, evaluación justa de empleo, prohíbe a la ciudad, sus proveedores y todos los empleadores situados en los límites de la ciudad preguntar sobre condenas penales durante el proceso de solicitud de empleo. Sin embargo, se puede considerar una condena previa después de que la solicitud se presente y se haga una entrevista inicial. El Artículo II se conoce coloquialmente como “prohibición de la casilla”.

El [Capítulo 34](#) del código del condado de Monroe especifica las tarifas que el condado puede cobrar, incluyendo \$30 al mes para las personas que están en libertad condicional, \$50 a 500 para las investigaciones de libertad condicional hechas en relación con la custodia y visitas del Tribunal

⁴⁶ Vea los resúmenes del grupo de trabajo para obtener más información sobre la encuesta.

⁴⁷ <https://www.scientificamerican.com/article/racism-in-health-care-isnt-always-obvious/>

⁴⁸ <https://www.hrw.org/news/2017/10/04/criminalization-poverty-driver-poverty-united-states>

⁴⁹ <https://www.ecode360.com/8676660>

de familia, \$4.06 al día para las personas que estén en arresto domiciliario electrónico, \$20 para los paneles de impacto de las víctimas DWI y \$50 a 200 para los polígrafos de agresores sexuales. La ley permite la exención de cargos cuando la capacidad de pago es un problema.

Acciones/respuestas sugeridas por el grupo de trabajo

Los grupos de trabajo identificaron varias respuestas posibles a los problemas que resaltaron:

- ∞ Contratación: el Grupo de creación de empleos recomendó que la ciudad y el condado reexaminaran los requisitos de empleo y eliminaran todos los posibles filtros y requisitos de contratación que pueden no ser necesarios. Esto eliminaría todos los requisitos de experiencia y habilidades más allá del mínimo necesario para hacer el trabajo directamente, para que estos empleos sean accesibles a las personas de un rango más amplio de antecedentes. Al grupo le gustaría que el gobierno local anime a los empleadores privados a revisar de la misma manera sus prácticas de contratación con el objetivo de hacerlas accesibles al grupo más amplio de solicitantes posible y mencionó que la promesa del empleador de la iniciativa antipobreza Rochester-Monroe⁵⁰ aporta un buen modelo para este esfuerzo. Además, el grupo recomendó que el condado adoptara la ley de “prohibición de la casilla” como lo hizo la ciudad, y que los empleadores privados y del gobierno deben considerar los beneficios de un modelo de “contratación abierta” y usarlo cuando corresponda. En la contratación abierta, los empleadores no establecen requisitos para los puestos de nivel inicial aparte del deseo de trabajar.
- ∞ Barreras para la asistencia económica: Los grupos de Servicios humanos y salud mental y adicciones pidieron que el condado cambiara su interpretación de las normas estatales para que las sanciones que quitan la asistencia económica de las personas que la necesitan se usen solo como último recurso. Servicios humanos también propuso un proceso de conciliación que comprometa proactivamente a las personas cuyo cumplimiento esté en duda para darles una oportunidad de solucionar los problemas. Además, el grupo de servicios de salud mental/adicción pidió la aprobación acelerada de la reducción de daños como una intervención aprobada para quienes tiene problemas de adicciones, lo que puede ayudarlos a conservar la asistencia económica para ellos.
- ∞ Sistemas de responsabilidad de la escuela: el grupo de educación pidió el uso de evaluaciones alternativas en las escuelas, la eliminación de pruebas anuales de todos los estudiantes y posiblemente un nuevo sistema para medir el aprendizaje de los estudiantes haciendo pruebas a muestras de estudiantes como se hace actualmente con la Evaluación nacional de progreso educativo.
- ∞ Discriminación en la atención médica: el grupo de atención médica sugirió la modificación de la sección 63 del código de la ciudad para prohibir la discriminación, incluyendo la discriminación racial, en la atención médica.
- ∞ Cargos en el sistema de justicia penal: el grupo de justicia penal pidió la eliminación de tarifas por libertad condicional y llamadas entre reclusos de la prisión y su familia y amigos.

⁵⁰ <http://endingpovertynow.org/wp-content/uploads/2019/08/RMAPI-Employer-Best-Practices-Pledge-1.pdf>

Tema 5: las estructuras actuales de la ciudad/condado carecen de transparencia y operaciones de contabilidad, lo que afecta negativamente la confianza entre BIPOC

Problemas clave identificados

Los grupos de trabajo de la comisión de RASE identificaron la falta de transparencia y responsabilidad cuando los sistemas no rastrean su impacto en las personas por la desigualdad en la raza/origen étnico relacionados con el desarrollo comercial, los tribunales, libertad condicional, interacciones policiales, promociones en el empleo. La falta de accesibilidad a la información sobre las políticas de remuneración, el plan de estudios de capacitación de la policía y el sistema de justicia juvenil limitan la comprensión sobre los resultados diversos para las personas negras, indígenas y de color. En esta sección, nos centramos en los problemas en los sistemas de justicia penal, policía, salud y empleo y desarrollo comercial.

Justicia penal: durante los eventos de participación de la comunidad, los miembros de la comunidad plantearon preocupaciones sobre los procesos judiciales injustos de las personas negras y morenas presentados por el fiscal del distrito. Ellos expresaron preocupaciones especiales por los cargos presentados contra los protestantes en respuesta a la muerte de Daniel Prude a manos de la policía y el cambio en las acusaciones de delitos menores a delitos graves. Aunque la División de Servicios de Justicia Penal (Division of Criminal Justice Services, DCJS) recopila y hace pública la información disponible en relación con los arrestos, disposiciones y sentencias, la información de la Oficina del Fiscal de Distrito no está disponible de una agencia del estado o del condado. También hay brechas en los tipos de información reportados públicamente sobre otras áreas del sistema de justicia penal, incluyendo información demográfica asociada con todos los aspectos de las decisiones judiciales relacionadas con un caso y libertad condicional, incluyendo violaciones técnicas.

Los jóvenes detenidos en el Centro de Detención Infantil expresaron una falta de comprensión del sistema de justicia penal y plantearon preocupaciones porque rara vez tuvieron noticias de su abogado. Los padres y tutores también tienen valerse por sí mismos dentro del sistema de justicia penal.

Policía: una revisión de la política de capacitación de la policía está garantizada en respuesta a las preocupaciones de la comunidad respecto al maltrato que los cuerpos policiales dan a las comunidades negras y morenas. El RPD ha enfrentado mayor escrutinio debido a las acusaciones de exceso de fuerza asociadas con la muerte de Daniel Prude y las protestas asociadas en 2020 y el uso de esposas y spray de pimienta en una niña de nueve años a principios de 2021.⁵¹ El plan de estudios del curso básico de oficial de policía de NYS necesario para obtener la certificación no está disponible públicamente y se necesita una solicitud de FOIL. Las preocupaciones sobre la responsabilidad de la policía por la mala conducta han planteado una consideración de si la certificación de la policía se debe garantizar después de la acreditación inicial y pedir consecuencias monetarias cuando un oficial sea condenado por mala conducta. Específicamente, la investigación ha demostrado que muchos estados han explorado un proceso de recertificación que exige que un oficial de policía sea recertificado cada dos o tres años para continuar trabajando. Este proceso es similar a la recertificación ante una junta que los médicos necesitan

⁵¹ <https://www.nytimes.com/2021/01/31/nyregion/rochester-police-pepper-spray-child.html?searchResultPosition=1>

hacer. Un proceso de recertificación aseguraría que nuestros oficiales de policía uniformados sean adeptos en las capacidades necesarias para atender a nuestras comunidades. Esto daría a nuestra comunidad la oportunidad de determinar qué capacidades se considera críticamente importante que nuestros oficiales tengan.

Otro problema clave es la respuesta operativa a las protestas civiles que ocurrieron en Rochester después de las muertes de George Floyd y Daniel Prude que identificaron estrategias policiales contrarias a los altos estándares de servicios policiales que nuestra comunidad demanda. Durante las protestas, se implementaron tácticas como gas lacrimógeno, bolas y spray de pimienta, vehículos blindados y perros policía en contra de los protestantes. Muchas de estas herramientas se originan en tácticas de la policía que se usaron durante los movimientos de derechos civiles de la década de los sesenta y se ven como antiéticas según las mejores prácticas de servicios policiales. Su uso identifica la dificultad que existe en la coordinación de diferentes agencias bajo una dirección que refleja los estándares de servicios policiales que la comunidad necesita. Específicamente y como un ejemplo, la implementación de perros policía durante las protestas fue parte del destacamento de la Policía del estado de Nueva York. Su presencia fue una violación directa de los estándares de RPD que prohíbe que se usen perros en respuesta a una protesta o situaciones de control de multitudes. Las operaciones de múltiples agencias se administran bajo un sistema de comando unificado diseñado para coordinar de manera eficiente todos los recursos disponibles que se consideran necesarios. Sin embargo, cada agencia que ayuda aporta sus tácticas y recursos aprobados, lo que puede ir en contra de las políticas de la agencia principal. Esta es una deficiencia operacional que se puede corregir por medio de una reevaluación del sistema de comando unificado y de incidentes.

Salud: los resultados en la salud para los residentes negros son mucho menores que para los residentes blancos. La mortalidad prematura es una preocupación principal. La información regional muestra que la tasa de años de posible pérdida de la vida antes de 65 años es de 5.8 por 1000 para los residentes negros del condado de Monroe, aproximadamente 30 % más que las comunidades blancas y latinas.⁵² La investigación muestra que la discriminación racial afecta los resultados de salud de BIPOC. Los estereotipos raciales que representan a los pacientes de color de manera negativa (por ejemplo, como menos inteligentes, consumidores de drogas) afectan las opciones de tratamiento y determinaciones médicas. Las interacciones con los profesionales médicos que tienen una predisposición negativa pueden dar lugar a la desconfianza y afectar el cumplimiento de un paciente del plan de tratamiento médico recetado. Los encuentros con discriminación médica también pueden contribuir a la decisión del médico de usar tratamientos menos rigurosos para BIPOC.⁵³

Empleo: la información local confirma la desigualdad racial en el empleo y los salarios en Rochester. De 2014 a 2018, 6.7 % de los asiáticos y 7 % de los blancos estaban desempleados en la ciudad de Rochester comparado con 15.7 % de latinos y 17.5 % de negros. Una encuesta de la comunidad distribuida por el grupo de trabajo de creación de empleos muestra que 71 % de los encuestados afroamericanos reportaron discriminación en el lugar de trabajo. La evidencia nacional documenta desigualdades raciales persistentes en los salarios de las personas negras

⁵² <https://www.commongroundhealth.org/insights/regional-health-measures>

⁵³ Harris, D. (2019). Desigualdades de salud raciales y étnicas en el estado de Nueva York: A Review of Data and Recommended Strategies. CGR.

independientemente del nivel de educación.⁵⁴ La información local muestra desigualdades similares en Rochester. Sin acceso a la información del empleador sobre la remuneración y promoción, será difícil determinar los factores que impulsan la desigualdad racial.

Desarrollo comercial: la participación de la comunidad con los propietarios de negocios de MWBE indica que tienen poco a ningún contacto con los representantes de la ciudad o del condado. Muchos de estos emprendedores entonces enfrentan retos al navegar a través de los procesos de oferta y contratación de la ciudad/condado. La solicitud y los procesos comerciales para calificar para estas oportunidades no son transparentes, específicamente para los negocios emergentes.

¿Qué políticas están en juego?

Inmunidad calificada

La inmunidad calificada protege a los representantes del gobierno, como a los oficiales de policía de considerarse responsables de violaciones constitucionales como el uso excesivo de la fuerza y daños financieros según la ley federal mientras la persona no haya violado una ley “establecida claramente”. Las secciones de indemnización en los contratos asignan riesgo y gasto en caso de vulneración, incumplimiento o mala conducta de una de las partes en un contrato/acuerdo firmado. Esas son cláusulas usadas en los contratos para transferir costos potenciales de una parte a la otra.

Transparencia en los pagos

La ley del estado de Nueva York prohíbe actualmente la discriminación en las tarifas de salarios para las clases protegidas (cubriendo la discriminación en el salario debido a la raza, origen étnico y sexo), pero el hecho de que la información de salarios con frecuencia se mantenga muy protegida significa que las personas posiblemente no estén enteradas de que se les está pagando menos que a sus colegas por el mismo trabajo.

Política de promoción comercial pública y privada

Identificar y solucionar las desigualdades en las promociones y avance es un reto más grande ya que las decisiones de promociones son complejas y no hay una métrica estándar para medir la igualdad en los salarios.

Los sistemas regulados y sindicalizados para la promoción y avance en el sector público, como el Servicio civil, deben tener reglas claras sobre el criterio para el avance, antigüedad y aumento de salarios. En las organizaciones del sector privado, las políticas sobre promoción y avance con frecuencia son sustancialmente menos transparentes, lo que puede crear desconfianza e impresiones de que favoritismo, apoyo o políticas internas, y no un mérito estricto, determinan quién tendrá un avance profesional.

Acciones/respuestas sugeridas por el grupo de trabajo

A través de los sistemas que se mencionaron arriba, los Grupos de trabajo recomendaron hacer una recopilación, análisis y reporte de la información de igualdad racial.

⁵⁴ <https://www.epi.org/blog/black-white-wage-gaps-are-worse-today-than-in-2000/>

- ∞ Justicia penal: dar capacitación a los padres/tutores de jóvenes que tienen procesos judiciales sobre el sistema juvenil y ofrecer herramientas para explicar la terminología. Además, el fiscal de distrito es el jugador más poderoso en nuestro sistema de justicia penal. Aunque los fiscales de distrito en todo el país han adoptado políticas progresivas, el condado de Monroe todavía está rezagado. El alcalde y ejecutivo del condado deben recomendar públicamente que el fiscal de distrito adopte los 21 principios para el Fiscal del Siglo XXI del Centro de Justicia Brennan. El progreso en estos principios y los esfuerzos de diversión se deben reportar en el informe anual del fiscal de distrito al organismo legislativo del condado.
- ∞ Policía: responsabilizar a la policía a través del control de supervisión de las advertencias tempranas del departamento y procesos de recertificación y cancelación de la certificación. Pedir la certificación regional para los oficiales de policía y recertificación periódica hasta que se adopte el proceso del estado. Además, desarrollar un proceso para la cancelación de la certificación. Cambiar el lenguaje de inmunidad calificada/indemnización en los acuerdos de negociación colectiva de las agencias locales encargadas del orden público de manera que los oficiales de policía, no sus empleadores, sean responsables de los costos financieros que resulten de los procesos penales o civiles que surgen de cualquier mala conducta indignante que constituye una conducta penal. Además, incluir la opción de rescindir la indemnización en las matrices disciplinarias para todas las agencias locales de policía como consecuencia del despido. Cambiar las directrices del sistema de comando unificado y de incidentes para prohibir cualquier acción operativa que viole las políticas y procedimientos de la agencia principal. Prohibir universalmente el uso de perros policía en protestas masivas en la ciudad de Rochester y en el condado de Monroe.
- ∞ Salud: establecer una Oficina del Defensor del condado donde los residentes puedan reportar la discriminación en la atención médica y obtener asistencia para presentar quejas ante la Comisión de Derechos Humanos de NYS; crear una junta de asesoría diversa racialmente para la Oficina del Defensor que recibe remuneración y está permitido por la ley; y necesitan una notificación de los beneficiarios de atención médica pública sobre el derecho a presentar reclamos por discriminación ante la Oficina del Defensor del condado.
- ∞ Empleo: el Grupo de creación de empleos recomendó la exploración de la factibilidad de una ley de transparencia en los pagos y que los empleadores públicos y privados revisen las políticas de promoción para garantizar la igualdad e inclusión. Además, el condado de Monroe debe considerar una política de salarios dignos equivalentes a la ciudad de Rochester.
- ∞ Desarrollo comercial: los servicios de desarrollo comercial de auditoría de la ciudad/condado para coordinar mejor la difusión y comunicación, eliminar la duplicación y evaluar la eficiencia de los servicios actuales.

Conexiones con las leyes locales

las Ordenanzas de derechos humanos de la ciudad de Rochester, incluyendo el Capítulo 63-1 al Capítulo 63-8, expresan la responsabilidad de la ciudad para dar igualdad de oportunidad a todos y garantizar que no se violen los derechos individuales independientemente de la raza, sexo, orientación sexual, religión y otras características personales entre varios sectores, incluyendo adaptaciones públicas, empleo, vivienda y áreas comerciales, financiamiento y servicios de la ciudad. Estas leyes se aplican a las agencias de la ciudad y a las organizaciones externas que son proveedores de la ciudad. Las personas que se oponen a cualquier práctica o política discriminatoria también están protegidas de represalias. Las Ordenanzas de derechos humanos establecen la base para la capacidad de la ciudad para implementar la política existente y crear

una legislación nueva y requisitos para tratar las desigualdades de empleo que están en las agencias de la ciudad, los negocios locales y las organizaciones no lucrativas.

Plan integral: Capítulo 130. El Plan integral da una visión de la ciudad de Rochester y sus agencias para promulgar metas relacionadas, incluyendo la igualdad. Varias metas del plan para salud pública y seguridad, incluyendo el aumento de las capacidades del RPD por medio de la colaboración, el análisis de información, la tecnología y los recursos nuevos/mejorados puede ofrecer maneras para tratar los desafíos identificados en relación con la transparencia y responsabilidad constantes (vea la Sección 5). Aunque las acciones descritas en el plan integral promueven la igualdad, los problemas descritos arriba dan áreas en las que se debe profundizar y especifican compromisos sobre cómo estas desigualdades raciales se deben resolver. Por ejemplo, el Plan integral tiene muchas metas relacionadas con el crecimiento económico y el desarrollo de la fuerza laboral, pero hay poca atención en las desigualdades existentes en salarios y promoción en los empleos.

Salarios dignos

La ciudad de Rochester tiene una ordenanza de salarios dignos y el condado de Monroe no.

La ciudad de Rochester tiene una ordenanza de salarios dignos⁵⁵ adoptada en 2001. Esto establece las tarifas de salarios mínimos de las compañías que celebran contratos de \$50,000 o más por servicios con la ciudad de Rochester, aunque determinados contratos y tipos de empleados están exentos.

El salario se establece para que un empleado a tiempo completo con una familia de cuatro no gane debajo del nivel de pobreza. La tarifa actual es de \$12.58 para los empleados a quienes se les ofrecen beneficios de seguro médico y \$14.06 para quienes no reciben estos beneficios.

⁵⁵ <https://www.cityofrochester.gov/article.aspx?id=8589937003>

Tema 6: Los sistemas actuales de la ciudad/condado/estado tienen una inversión económica insuficiente en estructuras y recursos esenciales para obtener igualdad para BIPOC

Problemas clave identificados

Los grupos de trabajo identificaron diferentes áreas en las que no hay inversiones económicas o son inadecuadas, con impactos negativos profundos para las personas negras, indígenas y de color. Uno de los más grandes problemas son los salarios bajos a través de los sectores dominados por BIPOC. Podemos ver el impacto de esto comparando los ingresos promedio del grupo familiar para los grupos raciales. Mientras que los grupos familiares blancos en el condado de Monroe tienen un ingreso promedio de \$67,500, los grupos familiares negros estaban a menos de la mitad de ese nivel, aproximadamente \$32,000.⁵⁶

Los ingresos son un factor importante que contribuye a los resultados para las personas, familias y comunidades. Las personas con ingresos mayores tienen niveles de educación superiores, mejor salud y viven más.⁵⁷ Common Ground Health identificó la pobreza como el factor esencial que afecta la salud y la igualdad en salud en nuestra región.⁵⁸ Las familias con ingresos mayores tienen la capacidad de pasar esos beneficios a la siguiente generación, y las comunidades con ingresos mayores tienen más servicios y menores tasas de delitos. Los investigadores de salud han enmarcado estas conexiones usando la frase “determinantes sociales de la salud” para explicar cómo los factores sociales tienen tanto, sino más, impacto en la salud que los comportamientos saludables individuales o el acceso a la atención médica. El grupo de atención médica RASE identificó los factores sociales determinantes de la salud como necesarios para aumentar la igualdad racial en la salud. Los grupos de trabajo de desarrollo comercial y creación de empleos identificaron la capacidad de certificarse como empresas comerciales propiedad de minorías o de mujeres y la parte del negocio que va a MWBE como problemas que afectan la igualdad, también.

¿Qué políticas están en juego?

Sueldos: los gobiernos afectan los salarios a través de las leyes de salario mínimo, las leyes de salarios dignos y las leyes específicas de industrias o proyectos específicos, como los requisitos para los salarios prevalecientes en el estado de Nueva York. Aunque los gobiernos locales generalmente no establecen salarios mínimos (los que exigen un pago por hora a un nivel específico), varios gobiernos locales en los estados Unidos han adoptado ordenanzas de salarios dignos, exigiendo que los empleadores paguen salarios a un nivel calculado basándose en el costo de las necesidades.

MWBE: los gobiernos hacen políticas y procedimientos estableciendo el proceso de convertirse en MWBE certificadas y para establecer objetivos para dar negocios a MWBE. Los grupos de desarrollo comercial y creación de empleos de RASE identificaron el proceso de certificación del estado como una barrera para el desarrollo de negocios exitosos propiedad de BIPOC, citando las preocupaciones que escucharon en la comunidad sobre que el proceso es lento, complicado y tarda demasiado tiempo en dar resultados. Los objetivos de la ciudad y el condado para dar negocios a MWBE son 30 % y 12 %, respectivamente, aunque el requisito del condado se aplica solo a proyectos de construcción. Además, las prácticas del gobierno local relacionadas con las ofertas y pagos también pueden dificultar la capacidad de las MWBE para tener éxito.

⁵⁶ <https://actrochester.org/economic-security/median-household-income-by-race-ethnicity>

⁵⁷ <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027795361200202X>

⁵⁸ <https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/overloaded-the-heavy-toll-of-poverty-on-our-regions-health.pdf>

Salud: además de los salarios e ingresos, los determinantes sociales de la salud incluyen factores como acceso a comida saludable y áreas seguras para recreación y juego. Las políticas de planificación, zonificación, desarrollo e inversión del gobierno local también pueden afectar estos recursos.

Conexiones con las leyes locales

La ciudad de Rochester tiene una ordenanza de salarios dignos⁵⁹ adoptada en 2001. Esto establece las tarifas de salarios mínimos de las compañías que celebran contratos de \$50,000 o más por servicios con la ciudad de Rochester, aunque determinados contratos y tipos de empleados están exentos.

El salario se establece para que un empleado a tiempo completo con una familia de cuatro no gane debajo del nivel de pobreza. La tarifa actual es de \$12.58 para los empleados a quienes se les ofrecen beneficios de seguro médico y \$14.06 para quienes no reciben estos beneficios.

El [Plan integral](#) de la ciudad, mencionado en secciones anteriores de este informe, incluye la vida saludable como un principio de la política y las metas para la salud y seguridad públicas relacionadas con el mejoramiento de la comprensión de las condiciones de salud, las necesidades, los servicios y mayor acceso a comida saludable de la comunidad (consulte la sección 5). Esto da la base para las políticas de zonificación, planificación y desarrollo que promueven estas metas.

Acciones/respuestas sugeridas por el grupo de trabajo

- ∞ Sueldos: El grupo de creación de empleos recomendó al condado ordenar salarios dignos para los contratistas del gobierno (como lo ha hecho la ciudad) e investigar opciones para ordenar transparencia en los pagos para combatir la discriminación en el pago. Además, el grupo de atención médica recomendó que la ciudad y el condado ordenaran un salario digno para los proveedores de atención médica y los defensores de la salud colegas.
- ∞ MWBE: los grupos de creación de empleos y desarrollo comercial sugirieron que la ciudad o el condado crearan un proceso local para certificar MWBE como lo han hecho otros gobiernos locales en Nueva York. Vea los resúmenes del grupo de trabajo y un informe especial en el Apéndice para obtener más información. Además, el grupo de creación de empleos recomendó al condado aplicar su objetivo de MWBE más allá de la construcción y considerar aumentarlo sobre 12 %. Además, el grupo de desarrollo comercial quisiera ver que el gobierno local garantice el pago rápido de los proveedores para ayudar a las MWBE, especialmente los negocios pequeños y adoptar un sistema de puntuación de ofertas de “mejor valor” que tenga en cuenta el rendimiento anterior y otros factores relacionados con la igualdad al dar negocios.
- ∞ Salud: para tener un impacto positivo en los determinantes sociales de la salud, el grupo de atención médica recomendó modificar los códigos de zonificación, zonificación de incentivo y distritos de desarrollo planificados para apoyar el desarrollo de supermercados, farmacias, centros médicos de la comunidad, atención primaria y especializada, áreas verdes recreativas y gimnasios en los barrios con grandes desigualdades raciales en la salud. Además, el grupo sugirió establecer un ingreso básico universal para las mujeres en riesgo de mortalidad materna y parto prematuro que son desproporcionadamente negras, indígenas y mujeres de color y pedir que todos los supermercados permitan el uso de programas federales de comida (como SNAP y WIC) como una condición para los acuerdos de Desarrollo de unidades planificadas, sociedades público-privadas o pago en lugar de impuestos (Payment In Lieu Of Taxes, PILOT) (según lo permita la ley del estado).

⁵⁹ <https://www.cityofrochester.gov/article.aspx?id=8589937003>

Recomendaciones

1. *Crear e invertir en oportunidades económicas sostenibles en las comunidades negras y latinas para promover y mantener la autosuficiencia, capacidad empresarial y avance profesional.*
 - a. Tanto la ciudad como el condado dirigen funciones separadas de servicio civil con el propósito de reclutar, contratar y conservar a sus fuerzas laborales. Deben funcionar dentro de las reglas y procedimientos del Sistema de Servicio Civil de NYS. Aun así, la forma en que el sistema ha funcionado ha tenido efectos diferentes, desiguales y excluyentes en BIPOC. Los esfuerzos pasados para reformar este sistema anticuado han producido reformas muy modestas. En el entorno actual, cuando las desigualdades raciales y las prácticas racistas estructuralmente se están exponiendo e identificando, ambos gobiernos deben unir fuerzas para rediseñar las funciones de servicio civil para garantizar el acceso equitativo y sin obstrucciones a solicitantes calificados, lo que dará lugar a una fuerza laboral diversa racialmente. Ellos deben identificar otras municipalidades que estén pasando por el mismo rediseño y, juntas, pedir al gobierno estatal que incorpore sus ideas de rediseño a un sistema de servicio civil más diverso, equitativo y accesible. (Creación de empleos)
 - b. La ciudad o el condado deben crear un proceso local para obtener la certificación de MWBE para que los negocios locales puedan usar eso como una alternativa al proceso largo y complicado del estado. Además, el enfoque debe estar en los negocios propiedad de personas de color, a diferencia de los negocios propiedad de mujeres blancas que históricamente se han beneficiado más de estos programas que las personas de color. (Desarrollo comercial, creación de empleos)
 - c. Los departamentos de Desarrollo Económico de la ciudad y el condado y las agencias aliadas (por ejemplo, REDCO y COMIDA) deben trabajar con las instituciones financieras del área (incluyendo bancos y firmas de inversión) para crear un Programa de acceso a capital nuevo que estará dirigido a los negocios locales propiedad de BIPOC con ingresos brutos anuales de menos de \$100,000 y con menos de 20 empleados. (Desarrollo comercial)
 - d. El condado de Monroe debe aumentar su salario inicial más bajo a \$15 por hora y firmar el Compromiso del empleador de la iniciativa antipobreza Rochester-Monroe que compromete a los empleadores a trabajar para dar empleo sostenible a las personas que buscan pasar de la pobreza a la seguridad económica. La ciudad de Rochester ya firmó el compromiso. Además, los gobiernos del condado y de la ciudad deben usar su liderazgo para unir a RMAPI y otros a convencer a todos los empleadores a que aumenten su pago a un salario inicial mínimo de \$15 y agreguen este salario mínimo como un requisito para los contratos con las agencias y negocios con las que hacen negocios. Aumentar los salarios afectará a decenas de miles de trabajadores de color en el condado de Monroe que trabajan en empleos con salarios bajos. (Servicios humanos, atención médica)

1. Debido a que es un proveedor directo de servicios de salud y debido a su compromiso directo con los proveedores de salud de la comunidad, el condado de Monroe debe convocar a un grupo de trabajo de proveedores y consumidores BIPOC para desarrollar estrategias sostenibles para ampliar el acceso a salarios dignos equitativos y servicios equitativos a través del espectro total de atención médica dentro del condado. (Atención médica)
 - e. Crear/enmendar Fideicomisos de tierras y Bancos de tierras para incluir el uso de la tierra para centros médicos de la comunidad en barrios desatendidos con grandes poblaciones de BIPOC. (Atención médica)
 - f. Promover/ampliar el Programa de trayectorias profesionales para seguridad pública que ofrece el Distrito escolar de la ciudad de Rochester y el Programa de educación de reclutamiento policial ofrecido por Monroe Community College para establecer firmemente un canal directo para que los jóvenes de Rochester entren a las filas de los cuerpos policiales locales. Los resultados de cuatro años de este programa no reflejan a ninguna persona ingresando a los servicios policiales. La promoción de estos programas se necesita para establecer un “canal” hacia las filas de las agencias de policía del área y mejorar significativamente la representación de las minorías. (Servicios policiales)
 - g. Ampliar los programas, como el programa New Visions para estudiantes de RCSD para introducirlos a profesiones de atención médica y orientarlos para pedir una certificación posterior a la secundaria y programas de educación superior que den oportunidades de exploración profesional. Esto debe incluir establecer becas con gastos de educación completos y subsidios para personas negras, indígenas y de color que están inscritas en programas médicos y otros. Este enfoque siempre se debe usar para ampliar o crear canales que den a los trabajadores una variedad de sistemas, incluyendo justicia penal, servicios policiales, salud mental y servicios de adicciones y educación. (Atención médica)
2. *Implementar e incentivar prácticas y programas que aumenten la diversidad racial/étnica y la competencia cultural de los empleados, proveedores y contratistas.*
 - a. Casi todos los grupos de trabajo identificaron la necesidad de mayor competencia cultural y capacidad de respuesta junto con prácticas antirracismo para varios sistemas en los niveles de la ciudad y el condado. Debido a los crecientes requisitos que sus empleados deben poder entender efectivamente y comunicarse con, e interactuar apropiadamente con el electorado multiétnico, los gobiernos de la ciudad y el condado deben asumir una serie de pasos para aumentar y sostener la competencia cultural de todas sus fuerzas laborales. Estos incluyen (1) desarrollar un plan de competencia cultural con recursos de presupuesto designados, (2) contratar representantes de competencia cultural y gerentes de competencia cultural y (3) crear un comité de asesoría de competencia cultural. El desarrollo del personal debe incluir capacitar al personal y los proveedores de servicios contratados sobre el racismo, prejuicios implícitos y competencia cultural y lingüística vinculados a los papeles y responsabilidades del empleo. (Desarrollo

empresarial, justicia penal, educación, atención médica, servicios humanos, servicios de salud mental y adicciones y servicios policiales)

- b. El gobierno local debe usar prácticas de contratación y adquisición para pedir que todos los contratistas que tienen políticas de diversidad, igualdad e inclusión establecidas, incluyendo diversas prácticas de contratación y reporten su composición de la junta y de liderazgo anualmente como una condición para hacer negocios. El condado financia a un gran sector no lucrativo cuyas juntas y ejecutivos sénior no representan a las poblaciones que atienden. El condado y la ciudad deben dirigir el camino de dichas políticas, especialmente para los empleadores pequeños sin capacidad de HR dándoles una guía y políticas modelo. Se debe evaluar el impacto de esta política para garantizar que no sobrecargue a los pequeños negocios y organizaciones y hacer ajustes según sea necesario. (Servicios humanos)
- c. Crear un programa de mentoría que empareje a las personas de negocios establecidos y a los estudiantes de high school con emprendedores BIPOC emergentes. Los mentores y alumnos trabajarán juntos por un mínimo de 12 meses en proyectos específicos que aumentarán el conocimiento y las capacidades de los emprendedores emergentes mientras también elevan su nivel general de preparación financiera. Los estudiantes de high school se beneficiarán de la oportunidad de aprender un oficio y desarrollar habilidades que pueden complementar su educación y contar para obtener un diploma. El enfoque debe estar en aquellos que han expresado interés en un emprendimiento o en los estudiantes que se beneficiarán de métodos alternativos de aprendizaje, evaluación y plan de estudios. (Desarrollo comercial, educación)
- d. Crear y apoyar financieramente un intercambio de información que dé lugar a nuevas oportunidades de negocios para los negocios propiedad de BIPOC. Este debe incluir un centro de idiomas centralizado en donde todos los estudiantes y familias del condado de Monroe puedan acceder a recursos en su idioma, trabajando en conjunto con universidades locales, distritos escolares y organizaciones sin fines de lucro que atienden a comunidades de inmigrantes. (Desarrollo comercial, educación)
- e. Financiar permanentemente al representante de diversidad para acceso al idioma para promover mejores prácticas y tratar cualquier problema de cumplimiento. Esto no debe limitarse a los idiomas hablados, también debería incluir ASL y otros medios de comunicación con señas. (Educación)
- f. Enmienda el Capítulo 101 de los códigos del condado para que exijan la representación de BIPOC en el Consejo de asesoría médica del condado y la Junta de asesoría médica del condado y (si lo permite la ley estatal) remunerar a los miembros por su servicio. (Atención médica)
- g. La ciudad de Rochester debe buscar la modificación del Decreto de consentimiento de la policía de 1975, que establece la meta de una contratación de 25 % de minorías para el Departamento de Policía. Tal y como está, el lenguaje actual del decreto no dará como resultado en un Departamento de Policía que sea representativo demográficamente. Este caso está bajo la supervisión del Tribunal del Distrito de EE. UU. de WNY. Esta revisión permitirá un aumento en la

representación de las minorías dentro del Departamento de Policía de Rochester para que refleje exactamente las diferentes poblaciones demográficas raciales de Rochester, y que mantengan este estado por medio de contratación agresiva de minorías. Para que cualquier extensión para reclutamientos nuevos tenga éxito, el Departamento de Policía de Rochester debe tratar factores que hacen que el trabajo de policía sea tan poco atractivo para los afroamericanos jóvenes. (Servicios policiales)

3. *Terminar prácticas que drenen desproporcionadamente los recursos de las comunidades negras y latinas*

- a. Se necesitan los siguientes cambios en la justicia penal:
 1. Los oficiales en los barrios predominantemente negros y morenos participan en una forma de servicio policial que rara vez se ve en otras comunidades. Para tratar las actividades policiales excesivas, las agencias del orden público en el condado de Monroe deben terminar con el uso de paradas de pretexto (paradas por delitos menores hechas para investigar otros asuntos) y despenalizar y dejar de priorizar los delitos a nivel de violaciones.
 2. Se recomienda que el condado de Monroe cree una audiencia de presentación de cargos de 24 horas para el Tribunal de la ciudad de Rochester, exima todas las tarifas impuestas por el condado para los demandados que califiquen para tener un defensor público y financien completamente la Oficina de defensores públicos, especialmente la sección del Tribunal de familia.
 3. La Oficina del fiscal de distrito y libertad condicional debe centrar sus esfuerzos en alejar a las personas del encarcelamiento y condenas penales. El condado de Monroe solo debe usar el encarcelamiento como el último recurso. Libertad condicional debe apartarse de su naturaleza punitiva y adoptar una filosofía de reorientación y apoyo. El fiscal de distrito debe dar prioridad a la reorientación, justicia restaurativa y desestimaciones de delitos menores. Ambas agencias deben reportar sus esfuerzos en informes anuales. (Justicia penal)
 4. Según sea necesario para implementar estos cambios, convocar una fuerza de tarea formada por los principales actores en el sistema de justicia (como el fiscal de distrito, defensor público, el juez administrativo del 7.º Distrito Judicial, los líderes de los colegios de abogados locales, incluyendo el Colegio de abogados negros, jefes de policía y los representantes de las organizaciones locales de justicia penal y grupos de defensa) para trabajar en los problemas e identificar más estrategias para eliminar las desigualdades raciales en los asuntos penales locales (arrestos, procesos penales y encarcelamiento).⁶⁰
- b. El DHS del condado de Monroe mantiene la tasa de sanciones más alta de los condados más grandes de Nueva York (aquellos con centros urbanos) y una tasa excepcionalmente alta de audiencias imparciales pedidas. El condado de Monroe

⁶⁰ Esto debe incluir a los miembros locales de organizaciones nacionales trabajando para mejorar la justicia penal, como Law Enforcement Action Partnership (LEAP), National Organization of Black Law Enforcement Executives (NOBLE), National Association of Black Law Enforcement Officers (NABLEO), y National Latino Peace Officers Association (NLPOA).

debe ajustar las políticas internas para garantizar que las sanciones, que quitan recursos necesarios de las personas, muchas de ellas BIPOC, se usan solo como último recurso y nunca como un primer paso. Las estrategias específicas incluyen modificar el plan de empleo, reduciendo el umbral de asistencia para los planes de abuso de sustancias y crear un proceso de revisión previa a la sanción y un sistema de apoyo posterior a la sanción. Además, el condado debe establecer un grupo de trabajo formado por personal del DHS, beneficiarios de asistencia pública, proveedores de tratamiento de abuso de sustancias y proveedores de servicios legales para facilitar la mejora continua y garantizar que nuestra tasa de sanción disminuya dramáticamente mientras que se mantiene el cumplimiento con las normas de OTDA. (Servicios humanos)

- c. Desarrollar estrategias para aumentar el acceso a los servicios de salud mental y apoyo socioemocional para todos los estudiantes BIPOC DEL Distrito Escolar de la ciudad de Rochester, equivalente a servicios similares prestados a los estudiantes inscritos en escuelas suburbanas. Además, se deben crear centros médicos en las escuelas en cada escuela del RCSD. Estas estrategias deben incluir más apoyo financiero para el RCSD, debido a sus urgentes apuros fiscales. (Educación y servicios de salud mental y adicciones)
- d. Existe una gran falta de comprensión sobre las influencias generalizadas y maliciosas del racismo y las desigualdades estructurales en la sociedad. Para eliminar esta condición, las juntas escolares en Rochester y a través del condado de Monroe deben adoptar un plan de estudios antirracista. (Educación)
- e. Etiquetar a las escuelas como en incumplimiento da lugar a un bajo compromiso afectivo o emocional de los estudiantes que a su vez afecta el vínculo de los estudiantes a la escuela e influye en su disposición para aprender. Se debe revisar el plan de estudios de la escuela para crear compromiso para desencadenar el aprendizaje, en lugar centrarse solamente en las puntuaciones de las pruebas. Los distritos escolares del condado de Monroe deben ampliar las ofertas del plan de estudios para los estudiantes de inglés para que puedan tener opciones en el plan de estudio que se comparen con las de sus compañeros. Es necesario ofrecer programas dirigidos a ayudar a los estudiantes y sus familias en su lengua materna. (Educación)

4. Descentralizar los servicios e incorporarlos a las agencias de confianza a través de la comunidad

- a. Invertir en y desarrollar Defensores de la salud conductual de la comunidad (CBHA), un programa que emplea a los residentes locales capacitados y certificados para ayudar a la gente con su defensa, ofrecer ayuda para ponerse en contacto con y navegar por los servicios de salud conductual, identificar a las personas angustiadas que necesitan servicios antes de que ocurran las emergencias y dar intervenciones terapéuticas de poca complejidad, según corresponda. (Servicios de salud mental y adicciones)
 - 1. Además, los clínicos de salud mental en la región, especialmente quienes atienden a los residentes de bajos ingresos quienes confían en Medicaid, debe ser una prioridad para tratar la disponibilidad extremadamente limitada de servicios de salud mental y adicciones de excelente calidad para

las personas de color y personas con bajos ingresos. Principalmente, los servicios de atención médica de especialistas y de prevención se deben ampliar de manera similar. (Servicios de salud mental y adicciones y atención médica)

- b. Para tratar el desproporcionado número de arrestos de residentes negros y latinos, la ciudad de Rochester y el condado de Monroe deben crear y financiar adecuadamente las alternativas a la policía de la comunidad. Los casos de George Floyd y Daniel Prude, y muchos más, dejan claro que los oficiales de las fuerzas armadas no son la parte apropiada para responder a las crisis de crímenes no violentos y de salud mental. En su lugar, la ciudad y el condado deben basarse en el trabajo del Equipo de intervención forense y el Equipo de personas en crisis para crear más alternativas a los servicios policiales que usan socorristas capacitados de la comunidad, especialistas en intervención de crisis y mediadores. 911 debe analizar las llamadas de servicio durante los últimos 5 años para comprender los patrones de llamadas de servicio para determinar la cantidad apropiada de fondos que se deben reasignar. Teniendo en cuenta que 66 % de los delitos en Rochester son delitos menores, los fondos desviados del RPD deben ser significativos. A medida que la ciudad y el condado empiecen a disminuir el tamaño de los Departamentos de Policía y a aumentar el tamaño de las unidades de intervención en crisis, debe haber una prioridad para contratar a miembros de la comunidad negros y latinos. (Justicia penal)
- c. Desarrollar un Centro de la comunidad para la justicia restaurativa y reorientación del tribunal (“CCRJCD”), con la misión de incorporar la justicia restaurativa y alternativas al encarcelamiento a nuestro sistema de justicia penal. Este centro debe tener oficinas satélite situadas dentro de los barrios. El CCRJCD dará una alternativa al sistema de justicia punitiva y se basará en los principios de rehabilitación, justicia restaurativa y la teoría de desistimiento del cambio de conducta. Es esencial que estos esfuerzos de reorientación no incluyan requisitos de elegibilidad basados en expedientes penales anteriores; dichos requisitos resultan en programas de reorientación que sencillamente imitan las desigualdades raciales vistas en el sistema tradicional. Este centro se debe financiar cambiando los recursos de la prisión del condado de Monroe, el Departamento de Policía de Rochester y el Departamento de Libertad Condicional. También se deben adoptar las prácticas de justicia restaurativa en las escuelas a través del condado de Monroe. (Justicia penal, educación)
- d. Los jóvenes que tienen procesos penales en curso tienen pocas alternativas a la detención. El condado de Monroe debe invertir en un programa de la comunidad para los jóvenes que enfrentan cargos penales. Este programa debe incluir: orientación y tutoría, círculos de justicia restaurativa, administradores de casos que creen un plan integral con los padres y los jóvenes, servicios de relevo y un especialista en psiquiatría forense capacitado para manejar a los jóvenes con problemas complejos de salud mental. Los jóvenes con diagnósticos graves como esquizofrenia no deben ser colocados en un centro de detención que no esté equipado para satisfacer sus necesidades.
- e. Para tratar el hecho de que se coloca a los niños negros y latinos en el condado de Monroe en casas de crianza temporal en cantidades significativamente mayores

que cualquier otra población, el condado de Monroe debe rediseñar los servicios para hacer más para mantener a estos niños con sus familias. Las estrategias incluyen implementar reuniones ciegas de retiro, contratar agentes de cultura y desarrollar exploradores de parentesco. El condado también debe aportar coherencia en los trabajadores sociales y en la aplicación de las leyes federales como la Ley de colocación multiétnica y la Ley de disposiciones de adopciones interétnicas. (Servicios humanos)

- f. Crear interconexiones entre los servicios de salud mental y adicciones ya que con frecuencia están desalineados y desconectados. La desalineación exacerba y prolonga las desigualdades raciales y étnicas en el acceso a los servicios de salud mental y adicciones. Garantizar que las iniciativas actuales del condado y la ciudad en relación con los servicios de respuesta en caso de emergencia de salud mental estén totalmente integradas; por ejemplo, un sistema de respuesta en caso de emergencias, no dos. (Servicios de salud mental y adicciones)
 - g. Descentralizar los servicios del Departamento de Salud Pública del condado de Monroe y poner centros en barrios con grandes poblaciones de BIPOC; esto se puede implementar a través de escuelas de la comunidad, que es una iniciativa actual del RCSD y ROC the Future. (Atención médica, educación)
 - h. Se debe ordenar a las agencias encargadas del orden público que recopilen y reporten trimestralmente la información demográfica de todas las personas con las que interactúan en arrestos, investigaciones de tránsito, detenciones en la calle y uso de la fuerza. Además, recomendamos que la información demográfica se recopile y reporte regularmente para todas las quejas del personal, también en forma trimestral. Incluso recomendamos que estos datos se incluyan en sus informes anuales y, en relación con el Departamento de Policía de Rochester, que se incluyan en su Portal abierto de datos, que se escriban en su sistema TRACS y que se envíen a la Junta de Responsabilidad de la Policía de Rochester. Si otras agencias locales de policía desarrollan procesos similares de supervisión ciudadana, recomendamos que se envíe esta información a su junta para revisarla. (Servicios policiales)
 - i. El condado debe trabajar con la organización local Measures for Justice para crear un portal de información de justicia penal que incluya información local de las agencias de policía, el fiscal de distrito, los defensores públicos, el sistema de libertad condicional y del tribunal. La información debe incluir, entre otra, acuerdos de reducción de pena, disposiciones finales, violaciones técnicas y la raza de los demandados y abogados, ya sea que sean defensores públicos o abogados privados. (Justicia penal)
5. *Incorporar medidas de responsabilidad en todas las políticas para garantizar la igualdad y justicia a través de todos los servicios, programas y modelos de entrega.*
- a. Crear una fuerza de tarea de justicia racial formada por los principales actores en el sistema de justicia penal y miembros de la comunidad (como el fiscal de distrito, defensor público, el juez administrativo del 7.º Distrito Judicial, los líderes de los colegios de abogados locales, incluyendo el Colegio de abogados negros y los representantes de las organizaciones locales de justicia penal y grupos de defensa),

esta fuerza de tarea debe reunirse trimestralmente para revisar la información de justicia penal e identificar más estrategias para eliminar las desigualdades raciales en los asuntos penales locales (arrestos, procesos penales y encarcelamiento). Los estudiantes en edad escolar también deben recibir atención en este proceso con un enfoque en terminar el canal de la escuela a la prisión. (Justicia penal, educación)

- b. Para tratar las desigualdades en el mercado de viviendas del área metropolitana de Rochester, la ciudad y el condado deben tomar los siguientes pasos:
 1. Trabajar con los desarrolladores de viviendas y las instituciones financieras para aumentar el suministro de viviendas asequibles de calidad para las personas BIPOC que están buscando su propia casa, y para las personas para quienes rentar es su opción preferida.
 2. Identificar y desarrollar estrategias para corregir todos los impedimentos que han impedido históricamente que los negros y a otras personas de color participen en el mercado local de viviendas, incluyendo prácticas discriminatorias, exclusión de incentivos que aumentan la propiedad de viviendas y políticas del uso de la tierra que prescriben los tipos de vivienda que mantienen a BIPOC fuera de los mercados. Para cumplir estos objetivos, la ciudad y el condado trabajarán con personas que influyen directamente en el desarrollo de estos mercados y con los consumidores BIPOC que han sido afectados negativamente por la forma en que se han desarrollado estos mercados. Juntos, desarrollarán el criterio para nuevos mercados que son equitativos, inclusivos y libres de prejuicios raciales.
 3. La legislación del condado debe incentivar el desarrollo de viviendas asequibles en todas las comunidades dentro del condado de Monroe. El Condado debe fomentar la vivienda asequible en todo el condado, tomando en cuenta los lugares que podrían dar mejor acceso a oportunidades económicas y educativas.
 4. Adoptar nuevas protecciones para los inquilinos, como el derecho a un abogado en los procedimientos de desahucio, mandato de desahucio por una “causa justa” y estatuto de vivienda justa local que permite a las jurisdicciones locales enjuiciar a las personas u organizaciones que estén en violación de las prácticas de vivienda justa.
 5. Promulgar una ley de oportunidad de compra para el inquilino en Rochester. Este tipo de programa daría una oportunidad a los inquilinos, organizaciones de vivienda calificada sin fines de lucro o alguna combinación de estos para reunir fondos para comprar una propiedad en alquiler si el propietario la ofrece en venta.
 6. Abogar por un banco público que pueda usarse para apoyar los esfuerzos de vivienda asequible, y cooperativas de crédito que otorguen hipotecas a compradores de bajos ingresos. Se ha introducido un proyecto de ley de banca pública en el Senado del estado.
 7. Establecer una política para la ciudad de Rochester que exija a los bancos que presenten informes anuales a la ciudad que describan los programas y productos que han ofrecido para satisfacer las necesidades de créditos de la comunidad, y un plan para lo que ofrecerán en el futuro. En espera del establecimiento de una política, la ciudad evaluará el desempeño de los bancos basándose en los informes presentados por los bancos. (Vivienda)

- c. Los problemas de discriminación racial y desigualdades sistémicas han afectado a los adultos mayores BIPOC más que a otros grupos en este sector demográfico. Sus problemas van desde crecientes índices de pobreza, falta de atención médica, acceso limitado a comida nutritiva, falta de acceso a transporte, escasez grave de viviendas asequibles y de calidad para todas las implicaciones de la brecha digital. Los gobiernos locales deben atraer de manera efectiva a los proveedores de servicios sin fines de lucro para estos ciudadanos mayores y sus defensores, para rediseñar un sistema de entrega sin prejuicios a través de todo el espectro de servicios. Específicamente, el gobierno local debe apoyar e invertir en la Iniciativa de comunidades habitables para adultos mayores. El enfoque de las comunidades habitables dará una plataforma amplia y coordinada para que todos los involucrados en servicios a adultos mayores puedan participar. La implementación de las propuestas de las comunidades habitables debe incluir el establecimiento de juntas de asesoría representativas y diversas con responsabilidades significativas de supervisión. (Servicios humanos)
- d. Tratar la desigualdad del financiamiento entre los centros suburbanos y urbanos para adultos mayores. El financiamiento para los centros para adultos mayores en las áreas urbanas se basa en el volumen de comidas anualmente. Hay un diferencial claro entre los centros suburbanos y urbanos análogo a las desigualdades en los distritos escolares locales. Los pueblos pueden complementar el dinero federal y estatal. (Servicios humanos y sociales)
- e. Para garantizar la responsabilidad, los Defensores de salud conductual de la comunidad (CBHA) se deben constituir como una organización local separada e independiente con un director ejecutivo seleccionado por una junta de la comunidad diversa, que se aliaría cuidadosamente con los proveedores de salud locales y coordinaría con la OMH del condado. (Servicios de salud mental y adicciones)
- f. Crear una cantidad de comités/juntas de rendición de cuentas de la ciudad/condados formados por diversas organizaciones no gubernamentales y miembros profesionales para monitorizar las iniciativas del sistema para superar las barreras para la atención basadas en la estructura, raza o capacidad de pago. Aunque esta recomendación emana del grupo de trabajo de servicios de salud mental y adicciones, este enfoque se debe usar para varios de los sistemas estudiados durante este proceso.
 - 1. Establecer una oficina de defensoría en todo el condado para que los residentes puedan denunciar discriminación en atención médica (ya sea proporcionada por sistemas de atención médica del condado o privados) y recibir ayuda para completar las denuncias ante la Comisión de Derechos Humanos de NYS. La oficina debe tener una Junta asesora de la comunidad con requisitos de que los miembros incluyan a BIPOC y representantes de otros grupos marginados quienes (si lo permite la ley estatal) serán remunerados por su servicio. (Atención médica)
- g. Crear un programa municipal de acceso a la atención médica que garantice atención médica asequible para cualquier residente de condado sin seguro que no califique para otro plan de atención médica, sin importar su estatus migratorio, nivel de ingresos o condiciones preexistentes. (Atención médica)

- h. Modificar la sección 63 de la Constitución de la ciudad para agregar atención médica a la lista de áreas en las que la discriminación está prohibida. (Atención médica)
- i. Las entrevistas finales de los candidatos a policía se deben ampliar para incluir a representantes de la comunidad como entrevistadores, incluyendo entrevistadores de diversos antecedentes raciales y étnicos. (Servicios policiales)
- j. Modificar los códigos de zonificación, zonificación de incentivo y distritos de desarrollo planificados para apoyar el desarrollo de supermercados, farmacias, centros médicos de la comunidad, atención primaria y especializada, áreas verdes recreativas y gimnasios en los barrios con grandes desigualdades raciales en la salud. (Atención médica)
- k. Además de la capacitación de competencia cultural recomendada para todos los departamentos de la ciudad y del condado mencionados arriba, se recomienda más capacitación para los oficiales de policía de los departamentos locales. Un estudio reciente titulado *“Procedural Justice Training Reduces Police Use of Force and Complaints against Officers”* (La capacitación sobre justicia procesal reduce el uso de la fuerza de la policía y las quejas contra los oficiales) muestra que la capacitación sobre justicia procesal redujo el uso de la fuerza de la policía y las quejas contra los oficiales en el Departamento de Policía de Chicago. El Curso básico de oficial de policía de NYS exige 5 horas de diversidad para la certificación. Se recomienda aumentar significativamente este requisito para incluir capacitación sobre competencias culturales, prejuicios implícitos y explícitos, justicia procesal y aspectos históricos de la capacitación de los servicios policiales. Además, la División de Servicios de Justicia Penal (DCJS) del estado de Nueva York desarrolló un programa de 32 horas con el título Servicios policiales con servicios que se centra en la instrucción sobre la justicia procesal y prejuicios implícitos. Se recomienda que se use como la base para el aumento recomendado en la capacitación sobre competencias culturales y que incluya todos los temas de capacitación mencionados antes. (Servicios policiales)

Estrategia de implementación

Cuando se creó la comisión, se le encomendó la responsabilidad de “examinar y desarrollar políticas y leyes para superar desigualdades sistémicas e institucionales y el racismo en Rochester y en el condado de Monroe”. Se esperaba que el análisis de la conducta, políticas y prácticas del Departamento de Policía de Rochester y otras agencias de servicios policiales en el condado, ante la brutal muerte de George Floyd ocupara una gran cantidad de nuestra atención. Y así fue, pero también se nos pidió examinar muchos otros sistemas que crean barreras opresivas y sistémicas para la participación equitativa y no racista de afroamericanos y otros ciudadanos de color marginados. Durante los últimos seis meses, examinamos nueve de esos sistemas, incluyendo los servicios policiales y otros aspectos del sistema de justicia penal. Debido a que nuestro enfoque cambió rápidamente de George Floyd a Daniel Prude, el sistema de salud mental se convirtió en otro enfoque principal.

Este reporte no abarca cada problema que surge de las prácticas y políticas racistas en esta comunidad. Ni siquiera abarca todos los problemas dentro de los sistemas que examinamos. La falta de más tiempo y la incapacidad para reunirnos con actores principales dentro de estos sistemas fue un impedimento que no se pudo superar. Aun así, esos factores no menoscabaron la importancia de este trabajo. Contiene muchas recomendaciones pendientes desde hace mucho tiempo que, si se adoptan, transformarán el péndulo racial en la ciudad de Rochester y el área metropolitana del condado de Monroe, de la injusticia e igualdad en un sistema que garantice que no haya barreras para entrar a cualquiera de estos sistemas y cada uno de ellos incorporará estándares y prácticas que garanticen la igualdad, inclusión y diversidad.

Sobrepasamos nuestra responsabilidad, porque la identificación de los problemas y soluciones nos llevó más allá de la extensión y autoridad del gobierno de la ciudad y del condado. Los Grupos de trabajo deliberaron sobre los problemas bajo el auspicio y control de los sectores privados y no lucrativos; los gobiernos locales, incluyendo pueblos suburbanos, villas y distritos escolares y el gobierno estatal y federal. Si nuestras consultas nos llevaron a estas instituciones, no dejamos de identificar soluciones porque no nos habían autorizado examinarlos. Nuestra esperanza y creencia es que, a partir de este análisis, ocurrirán debates firmes, con los representantes a cargo y con el electorado que representan.

Todo lo que propusimos se puede archivar y olvidar pronto o lo que es peor, se puede debatir sobre el tema interminablemente hasta que se desvirtúe y disipe la resolución de tomar medidas. Eso no debe suceder. Los tentáculos del racismo están muy arraigados, no tanto de la ley como por la práctica y política, y se deben extraer sistemáticamente. Se puede encontrar una guía para la extracción y el reemplazo dentro de las recomendaciones. Sin embargo, para que esa guía sea útil, debe haber una tendencia hacia la acción en toda la comunidad.

La entrega de este reporte al alcalde y al ejecutivo del condado coincidirá con su publicación al público. Recomendamos firmemente la creación de oportunidades que permitan un debate completo sobre el reporte y sus resultados. Aunque la comisión de RASE participará plenamente en estos debates, los comentarios se deben dirigir a los representantes electos, ya que actuar está dentro de su ámbito exclusivo. Nuestro interés es ver fluir acciones enérgicas de este proceso, no debates interminables.

Simultáneamente con este compromiso con los ciudadanos, el alcalde y el ejecutivo del condado deben instituir inmediatamente un conjunto de acciones en cuatro copias:

1. Identificar dichas recomendaciones que están dentro de su autoridad ejecutiva o dentro de la autoridad de sus respectivos organismos legislativos, para implementar, y deben anunciar públicamente un marco sobre cuando se promulgarán estos conjuntos de recomendaciones.
2. Crear un proceso para la implementación de esas recomendaciones que necesite la participación de las partes más allá del alcance y autoridad de los gobiernos de la ciudad y el condado, como el sector privado, no lucrativo y diferentes sectores del gobierno especificados arriba. La participación de estas partes significa que estarán preparadas para tomar medidas definitivas para eliminar todas las prácticas, políticas y programas injustos y exclusivos que son racistas en realidad y perpetuación. Estos procesos se deben establecer con resultados medibles y requisitos de responsabilidad, con programas de elaboración de informes y planes de implementación específicos.
3. Establecer un organismo sucesor de la comisión de RASE con la autoridad de supervisar la prontitud de la implementación de las recomendaciones incluidas en este informe. Ese organismo establecerá la forma del proceso de elaboración de informes, incluyendo el formato para el progreso de la elaboración de informes y los intervalos para la presentación de estos informes. Recomendamos que este organismo tenga autorización para hablar sobre estos informes de progreso con cada entidad y que tenga el poder de recomendar y hacer cumplir los pasos correctivos que garantizarán la implementación exitosa de todas las recomendaciones.
4. Al revisar estas recomendaciones, el alcalde y el ejecutivo del condado pueden determinar que algunas de ellas no pueden avanzar sin la infusión de más recursos financieros y técnicos; o la acción directa en el nivel estatal o federal. Esas áreas de excepción se deben identificar públicamente y ambos representantes deben facilitar la participación de la comunidad que dé lugar a un plan estratégico que informe y abogue por las respuestas estatales y federales a estas recomendaciones.

El éxito de los resultados y plan de acción de esta Comisión demandará respuestas decisivas de nuestros líderes del gobierno. Su capacidad de aprovechar el apoyo y compromiso total de todos los sectores de la comunidad es esencial para transformar el impacto de la diversidad, igualdad e inclusión del área metropolitana de Rochester. No es momento de excusas. Es hora de tomar medidas.

Carta de desacuerdo

Danielle Ponder y Damond Wilson respetuosamente están en desacuerdo con la opinión de la mayoría que no trata la brecha de la riqueza económica entre las familias afroamericanas y sus contrapartes blancas. Como se indicó en otra parte del informe, el patrimonio neto de la familia negra promedio es diez veces menos que la familia blanca promedio, con la posibilidad de convertirse en más desigual como resultado de la pandemia. Esta desigualdad continuará sin la introducción de las leyes y políticas de igualdad económica, mejor conocidas como reparaciones.

Recomendamos que se establezca una fundación de la comunidad, conocida de otra manera como la caja de la comunidad, para reparar los problemas sistémicos en la ciudad de Rochester y el condado de Monroe. Esta fundación de la comunidad servirá como el medio para invertir en empresas privadas como, entre otras, propiedad de viviendas, iniciativas empresariales, gastos legales, estabilización familiar, seguridad económica, etc. Financiar la fundación de la comunidad propuesta derivará de la legalización de la marihuana, reasignación de ingresos de impuestos y eliminación de impuestos.

La Junta de Directores para la fundación de la comunidad propuesta dedicada a las reparaciones consistirá en residentes negros del condado de Monroe de diversos antecedentes, incluyendo profesionales de negocios, activistas de la comunidad, profesionales de atención médica, educadores, etc. La junta de directores será responsable de identificar oportunidades de subsidio, administración de fondos y tratar problemas sistémicos en el área metropolitana de Rochester.

Además, la ciudad y el condado deben abogar por la aprobación de H.R. 40, Comisión para estudiar y desarrollar propuestas de reparación para la Ley de afroamericanos. El proyecto de ley reintroducido por la representante Sheila Jackson Lee establece una comisión para "examinar la esclavitud y discriminación en las colonias y en los estados Unidos desde 1619 hasta la fecha..." Una vez que se apruebe, el proyecto de ley prepararía el camino para las políticas económicas que influirán grandemente en el trabajo de una fundación de la comunidad dedicada a las reparaciones.

Creemos que cualquier recomendación lejos de tratar la brecha de la riqueza económica entre los afroamericanos y los americanos blancos es periférica y un intento insustancial para reparar la igualdad racial y estructural.

Parte 3: Resúmenes del grupo de trabajo

Los resúmenes individuales de los grupos de trabajo de RASE se presentan en orden alfabético en la sección de abajo. Los grupos de trabajo prepararon sus propios informes basándose en recursos, investigación, análisis y participación de la comunidad usados cada uno para alcanzar sus prioridades y recomendaciones. Estos se presentan abajo, con edición mínima o sin edición del texto que cada grupo creó.

Desarrollo comercial

“Invertir en las personas, no en los negocios”.

Preámbulo

El grupo de trabajo de desarrollo comercial recibió la tarea de identificar las barreras estructurales para los empresarios de color en el condado de Monroe y desarrollar recomendaciones para invertir en estas personas. Debido a la historia de prácticas y políticas racistas relacionadas con las áreas esenciales de iniciar un negocio, como la discriminación racial en el mercado de crédito⁶¹, la misión de este grupo fue tratar las áreas más urgentes en necesidad de una reforma en las que el gobierno del condado de Monroe podía desempeñar un papel.

Queremos reconocer que los sistemas financieros y económicos actuales fueron desarrollados para cultivar y proteger los derechos de los propietarios hombres blancos y nuestras recomendaciones son una pequeña parte de desarmar los sistemas que continúan funcionando de manera racista. Estos sistemas evolucionaron durante siglos y necesitan una revisión minuciosa, integrada y en colaboración que incluya al sector privado, instituciones financieras, propietarios de negocios, entidades del sector público, emprendedores y BIPOC (negros, indígenas y personas de color) personas a quienes se les ha excluido históricamente de estos sistemas.

La pandemia del COVID-19 solo ha exacerbado los retos que enfrentan las pequeñas empresas y los negocios propiedad de personas negras son vulnerables especialmente a las dificultades financieras asociadas con los paros económicos⁶². No solo nos interesa tratar las desventajas impuestas a los empresarios de color, queremos elevar a estas personas para crear una comunidad comercial equitativa. Sencillamente, nos interesa invertir en las personas.

Al analizar más áreas fuera del ámbito de nuestras recomendaciones, destacamos la necesidad de un enfoque holístico para la misión de alcanzar la equidad racial. En términos de la persona, la política debe considerar la naturaleza interdependiente de las diferentes áreas que determinan el bienestar y los resultados de la vida. En términos de un cambio sistémico, el trabajo de la igualdad racial se puede lograr al examinar la evolución y crecimiento de cada sistema y los componentes y herramientas que han sido excluyentes y los sistemas de ingeniería inversa y reconstrucción para la inclusión. Invertir directamente en los empresarios y pequeñas empresas, además de las organizaciones que los atienden, también debe ser una prioridad regional. Una cosa es lanzar con éxito programas e iniciativas que impulsen el crecimiento equitativo y la inclusión social; y otra cosa es asignar suficientes recursos para apoyar y mantenerlos para optimizar nuestro impacto colectivo.

⁶¹ <https://advocacy.sba.gov/2018/02/01/financing-patterns-and-credit-market-experiences-a-comparison-by-race-and-ethnicity-for-u-s-employer-firms/>

⁶² <https://advocacy.sba.gov/2020/08/31/small-business-facts-black-business-owners-hit-hard-by-pandemic/>

Estadísticas

Según la Encuesta de propietarios de negocios de la Oficina de censos 2012⁶³ (la información completa más reciente disponible), las empresas de MWBE representan una clara minoría de los negocios globales en la ciudad y el condado.

Aproximadamente 18 % de las firmas en el condado de Monroe eran propiedad de minorías en 2012, en donde 10 % eran propiedad de negros y 4 % eran propiedad de hispanos (estas categorías pueden traslapar a algunos propietarios).

Aproximadamente 36 % de las firmas en la ciudad de Rochester eran propiedad de minorías en 2012, en donde 25 % eran propiedad de negros y 7 % eran propiedad de hispanos (estas categorías pueden traslapar a algunos propietarios).

Si este patrón de propiedad se mantuvo relativamente constante hasta hoy, este indicaría desigualdades claras: actualmente, 30 % de los residentes del condado de Monroe son minorías, mientras que 63 % de los residentes de la ciudad de Rochester son minorías.

Esto sugiere que todavía falta mucho trabajo y se debe hacer, para alcanzar la propiedad equitativa de negocios y aumentar la vitalidad económica en las comunidades de minorías. Las recomendaciones que este grupo de trabajo presenta abajo representa los pasos iniciales a lo largo del camino hacia la inclusión y equidad.

Recursos consultados

La equidad y la inclusión en el desarrollo comercial e iniciativa empresarial no es un tema o un reto nuevo para el área de Rochester, ni la comisión de RASE es el primer grupo en tratar esto. Estamos agradecidos con el trabajo que muchas organizaciones y personas han hecho ya para entender este problema; esperamos basarnos en sus puntos de vista y recomendaciones y agregarlas a las nuestras.

Para obtener una comprensión de qué barreras enfrentan los emprendedores en Rochester, el grupo consultó varios estudios e informes de investigación que dieron antecedentes esenciales y sugerencias de acciones, desde la investigación a nivel nacional sobre las experiencias del mercado de crédito para negocios propiedad de minorías hecha por la Reserva Federal⁶⁴ y la Administración de Pequeñas Empresas de EE. UU.⁶⁵, hasta la investigación a nivel local como el Informe de evaluación del ecosistema empresarial de Rochester 2019 de la Rochester Area Community Foundation⁶⁶, el informe #AllTogetherNow 2018 de Empire Justice Center⁶⁷ sobre los préstamos para pequeñas empresas en el área de Rochester y el Estudio del corredor comercial 2019 de la ciudad de Rochester⁶⁸, entre otros. Se examinaron las mejores prácticas en las iniciativas de igualdad racial en múltiples ciudades, como Filadelfia, Minneapolis y Seattle y las ideas sobre cómo tratar las barreras para el desarrollo comercial equitativo.

⁶³ <https://www.census.gov/library/publications/2012/econ/2012-sbo.html>

⁶⁴ <https://www.fedsmallbusiness.org/medialibrary/fedsmallbusiness/files/2019/20191211-ced-minority-owned-firms-report.pdf>

⁶⁵ <https://advocacy.sba.gov/2014/01/01/credit-scores-and-credit-market-outcomes-evidence-from-the-survey-of-small-business-finance-and-the-kauffman-firm-survey/>

⁶⁶ <https://www.racf.org/wp-content/uploads/2020/03/Rochester-Entrepreneurial-Ecosystem-Assessment.pdf>

⁶⁷ https://empirejustice.org/resources_post/alltogethernow/

⁶⁸ <https://www.cityofrochester.gov/CommercialCorridorStudy/>

Participación de la comunidad

El grupo de trabajo de desarrollo comercial usó un enfoque multifacético de participación de la comunidad para identificar áreas de enfoque para las recomendaciones. Esto incluía entrevistar informantes, agencias y organizaciones clave que trabajen en el desarrollo comercial en el área de Rochester/condado de Monroe, estudiando a los negocios locales, organizando un foro de la comunidad transmitido en directo y haciendo un recorrido en autobús de los negocios locales.

Entrevistas con informantes clave

Entre el 7 de octubre y el 9 de noviembre de 2020, los representantes del grupo de trabajo tuvieron reuniones individuales o en grupo con más de veinte organizaciones de apoyo, incluyendo: ciudad de Rochester - Departamento de Desarrollo del Barrio y Comercial; Oficina del Edificio de patrimonio de la comunidad; Departamento de Compras, Desarrollo de Empire State, Greater Rochester Black Business Alliance, Greater Rochester Chamber of Commerce, Greater Rochester Enterprise, Junior Achievement, Departamento de Planificación y Desarrollo del condado de Monroe, NYSED ACCES-VR, PathStone Enterprise Center, ROC2025, Rochester Downtown Development Corporation, Rochester Economic Development Corporation (REDCO), Rochester Institute of Technology - Center for Urban Entrepreneurship, SCORE Greater Rochester, SUNY Brockport - Institute for Poverty Studies and Economic Development, U.S. Small Business Administration - Buffalo District Office, University of Rochester - Simon School of Business, the Urban League of Rochester and the Venture Jobs Foundation.

Estas reuniones de entrevistas recopilaron perspectivas, comentarios y sugerencias de expertos sobre las áreas críticas de necesidad y posibles soluciones y puntos de acción.

Foro de la comunidad

Hubo un foro de la comunidad en línea por Zoom el 28 de octubre de 2020 con interpretación en español y ASL para garantizar el acceso a los miembros de habla hispana y sordos o con dificultades de la audición de la comunidad. Las preguntas guía para el debate de la tarde invitaron a los participantes a hablar sobre racismo y desigualdades estructurales en los negocios y de los retos y ventajas de ser un negocio propiedad de una minoría o de una mujer. También se les preguntó a los participantes sobre sus experiencias obteniendo la certificación para una empresa comercial propiedad de una minoría o de una mujer (MBE o WBE) y se les animó a identificar recursos que los ayudarían a desarrollar su negocio.

El foro de la comunidad tuvo 56 participantes en la plataforma Zoom, incluyendo a 34 propietarios de negocios actuales, 12 propietarios de posibles negocios y 6 propietarios de negocios antiguos. El foro también se transmitió en directo en la página de Facebook de RASE⁶⁹ donde se invitó a los observadores a publicar preguntas y dar otros comentarios en la sección de comentarios. Hasta el 20 de diciembre de 2020, la grabación publicada permanentemente del foro en la página de Facebook de RASE acumuló 830 vistas.

⁶⁹ <https://www.facebook.com/ROCRASE>

Encuesta comercial

Antes, durante y después de este foro de la comunidad, se garantizó más participación con los participantes enviando un cuestionario prerregistro, una encuesta del negocio y una evaluación, respectivamente. La encuesta del negocio recopiló 113 respuestas. Aproximadamente 78 % de las personas que respondieron esa encuesta del negocio eran negocios certificados propiedad de minorías, propiedad de mujeres o propiedad de veteranos discapacitados. Aproximadamente 35 % de las personas que respondieron la encuesta eran negros/afroamericanos, hispanos/latinos o asiáticos.

El financiamiento se reportó como una necesidad principal para los negocios que respondieron. Muchos estaban afrontando repercusiones de la pandemia del COVID-19 y su efecto en la economía.

Recorrido en autobús

El grupo de trabajo de desarrollo comercial también hizo un recorrido en autobús para ponerse en contacto con diez MWBE pequeñas. Esto ayudó a recopilar comentarios en persona sobre experiencias de desigualdad sistémica, retos de MWBE y recursos necesarios de la ciudad que son deficientes. Los miembros del grupo de trabajo participaron con los negocios en Brighton, West Irondequoit, Thurston Road en 19th Ward y Clinton Avenue en el área del código postal 14621.

Petición de reapertura

En diciembre de 2020, se decretaron restricciones de área naranja en áreas específicas del condado de Monroe debido al COVID-19 que afectó desproporcionadamente a las MWBE. El grupo desarrolló una petición para pedir a los gimnasios y salones que reabrieran, en vista de la evidencia de que no eran una fuente significativa de transmisión del COVID. La petición reunió 1,542 firmas y tuvo como consecuencia que el gobernador de Nueva York, Andrew Cuomo reabriera los gimnasios y salones en el condado de Monroe a partir del 14 de diciembre.

Priorización de asuntos

Se dio prioridad a los problemas a través de conversaciones entre los miembros del grupo de trabajo. Una lista de problemas descubiertos a través de la consulta de recursos y participación de la comunidad se redujo según la cantidad de influencia que el gobierno de la ciudad o del condado tiene sobre el problema específico, la cantidad de tiempo que se necesitará para que el gobierno de la ciudad o del condado resuelva el problema y la cantidad relativa de MWBE que el problema afecta negativamente.

Asuntos clave y recomendaciones

Asunto clave n.º 1: Acceso a capital

- Aumentar el acceso a la asistencia económica de la ciudad/condado.
- En sociedad con las instituciones financieras locales, el gobierno local puede crear un camino guiado para los deudores de las MWBE que los ponga en contacto primero con las Instituciones financieras de desarrollo de la comunidad (Community Development Financial

Institutions, CDFI) y luego los traslade a instituciones financieras tradicionales, como corresponda.

Basado en la información recopilada de la participación de la comunidad, solo 12 % de los propietarios de negocios que respondieron la encuesta dicen haber recibido apoyo para el negocio o asistencia económica de la ciudad de Rochester, mientras que solo 20 % de los propietarios de negocios reportaron haber recibido apoyo para el negocio o asistencia económica del condado de Monroe. Algunos propietarios de negocios todavía no saben que pueden enviar una solicitud y recibir asistencia del gobierno del condado.

El acceso limitado a capital fue un problema mencionado con frecuencia durante nuestras entrevistas con las organizaciones de apoyo. Estos comentarios apoyados también por la Administración de Pequeñas Empresas (Small Business Administration, SBA) de EE. UU., que reporta que los negocios negros e hispanos tienen más posibilidades de que se les niegue el crédito y tienen menos posibilidades de recibir la cantidad total solicitada.⁷⁰

Sin embargo, los líderes de las organizaciones tienen diferentes ideas sobre cómo tratar este problema: las sugerencias incluyeron el déficit de financiamiento, préstamo puente, financiamiento para emprendimientos, sociedades con las Instituciones financieras de desarrollo de la comunidad (CDFI), y usar fondos públicos para aprovechar el financiamiento privado. Todo esto junto con la necesidad de que las MWBE sean más rentables, con frecuencia a través del desarrollo de crédito y prácticas de responsabilidad profesional mejoradas.

Para resolver este problema, recomendamos que el gobierno de la ciudad de Rochester y el condado de Monroe trabajen para unir a las CDFI con las instituciones financieras tradicionales. Esta sociedad puede llevar a las personas de las opciones de crédito alternas hacia corriente bancaria y darles préstamos con tasas de interés razonables.

El informe SBA mencionado muestra que los negros e hispanos confían más en las CDFI y en las cooperativas de crédito para pedir préstamos que los prestatarios blancos; sin embargo, ellos las usan en general a tasas mucho más bajas que los bancos convencionales. Entonces, creemos que se debe recomendar a estas entidades crediticias que participen con los prestatarios de las minorías y amplíen los servicios prestados a estos prestatarios.

También creemos que las instituciones financieras más grandes deben trabajar con los clientes que pagaron sus obligaciones con las CDFI para darles préstamos a tasas competitivas. La ciudad y el condado pueden acudir a las CDFI mientras buscan obtener el compromiso de instituciones financieras más grandes para formar relaciones con los negocios propiedad de minorías que han usado los productos de los préstamos de las CDFI con éxito.

Por último, se debe recomendar a las instituciones financieras más grandes a consultar con las CDFI para emparejar a los prestatarios con las entidades crediticias que podrán darles el préstamo. Esperamos que la ciudad y el condado puedan aprovechar sus relaciones con las instituciones financieras más grandes para traerlos y guiar a más MWBE a la corriente bancaria.

⁷⁰ <https://advocacy.sba.gov/2020/07/23/minority-owned-employer-businesses-and-their-credit-market-experiences-in-2017/>

Asunto clave n.º 2: Operaciones/Tutoría

- Trabajar con los negocios MWBE y con los empresarios para aumentar su preparación crediticia.
- Dar tutoría competente culturalmente y apoyo que sea proactivo para llegar a los negocios y emprendedores MWBE donde están actualmente:
 - Diseñar una extensión apropiada para encontrarlos en sus lugares físicos actuales y encontrarlos donde están en el ciclo de desarrollo comercial.
 - Hacer una auditoría interna de los servicios de apoyo existentes para determinar las deficiencias que impiden que los servicios lleguen a los negocios elegibles.

Según los comentarios de muchas organizaciones de la comunidad de desarrollo comercial, no es suficiente dar crédito a los negocios que no están listos para usarlos eficazmente. Esto puede crear un ciclo vicioso ya que las malas decisiones con capital pueden dar lugar a malos resultados comerciales, mal crédito y la incapacidad de acceder a un crédito en el futuro.

Además, nuestro compromiso de la comunidad reveló que los propietarios de negocios creen que el gobierno de la ciudad y del condado carece de transparencia en relación con las oportunidades de desarrollo comercial y cómo atravesar determinados procesos como las solicitudes de subsidios. Los propietarios de negocios dicen que se beneficiarían de la asistencia en persona que desmitifica los procesos estresantes y confusos.

Por lo tanto, muchas MWBE están en situaciones en las que están luchando por funcionar y no conocen los servicios tienen disponibles a través de la ciudad, el condado o de otra manera.

Para resolver este problema, recomendamos que el gobierno de la ciudad de Rochester y del condado de Monroe creen servicios competentes culturalmente que aporten asistencia técnica/operativa en el lugar y un nivel de orientación para los propietarios de negocios. Para empezar una oferta de servicios competente culturalmente, recomendamos que la ciudad y el condado empiecen con auditorías internas de sus servicios de apoyo comercial para revisar la competencia cultural y los métodos de prestación de servicios.

En nuestro compromiso con la comunidad, descubrimos que muchas personas están pidiendo consejeros que se parezcan a ellos y se puedan relacionar con sus dificultades. También descubrimos que la vida del propietario de un negocio es bastante lenta, lo que se debe tener en cuenta para diseñar los servicios. Por estas razones, le recomendamos una auditoría que obligue a la ciudad y al condado a preguntar si los servicios de desarrollo comercial se pueden prestar de una forma que atiendan mejor a la comunidad. Un principio guía aquí sería atender a más personas donde están, en lugar de forzarlas a llegar hasta el proveedor.

Asunto clave n.º 3: Contratación/certificación de MWBE

- Crear un programa local de certificación de MWBE de la ciudad/condado, similar a aquellos del condado de Erie/Buffalo, Syracuse y Albany.
- Considerar recaudar el límite de \$10,000 en contratos municipales de asignación directa a un nivel superior para permitir que los proveedores de MWBE accedan a posibles ingresos mayores.
 - Las MWBE que tienden a ser más pequeñas y nuevas con frecuencia están en desventaja en un proceso de licitación competitivo ya que se enfrentan a competidores más grandes y establecidos que pueden permitirse ofertar a un precio menor que ellas.
- Reexaminar las políticas de pago a proveedores municipales para garantizar que los subcontratistas pequeños que con frecuencia carecen de reservas de capital para cubrir semanas de gastos operativos, reciban un pago pronto y puedan pagar a sus trabajadores.
- Promulgar un sistema de calificación de licitaciones holístico del “mejor valor”, incluyendo el desempeño del oferente en el contrato anterior y el éxito para cumplir las metas de diversidad del proveedor como parte de su calificación, reemplazando la simple selección del ofertante con menor costo.

Según la información recopilada de nuestro compromiso con la comunidad, el proceso para obtener y conservar una certificación de MWBE puede ser difícil, confuso y lento. Debido a los requisitos de MWBE del estado, muchas pequeñas empresas no son elegibles para enviar una solicitud hasta que hayan funcionado por más de dos años. Después de eso, deben de verdad aplicar y pasar por el proceso, lo que significa que un negocio puede llegar a su tercer o cuarto año de funcionamiento antes de recibir la certificación.

Además, una vez que los empresarios reciben su certificación de MWBE, indican que los procesos de licitación y contratación con frecuencia favorecen a las compañías medianas o grandes que tienen mayores recursos e ingresos. También escuchamos que es demasiado el tiempo que toma para que los contratistas reciban el pago. Muchas MWBE y pequeñas empresas en general están funcionando con márgenes pequeños y reservas más pequeñas y no pueden esperar el pago.

Para resolver estos problemas, recomendamos que la ciudad y el condado consideren un proceso de certificación de MWBE local. Esto no reemplazará la certificación del estado, pero permitirá que las compañías obtengan beneficios antes de los 2 a 3 años que se necesitan para obtener la certificación de MWBE del estado. Para ser efectivo, un negocio debe poder aplicar después de seis meses a un año. Consulte el Apéndice para obtener más información sobre los programas de certificación local de MWBE de otras ciudades.

También recomendamos que la ciudad revise su política sobre contratos abiertos. Actualmente, cualquier contrato debe dar lugar a un gasto anual de más de \$10,000 para el que una compañía debe pasar por un arduo proceso de licitación. Mientras tanto, las grandes compañías como Staples tienen contratos abiertos en los que pueden recibir más de \$10,000 en contratos anualmente sin que la ciudad haga una licitación. Podemos hacer que las MWBE sean más competitivas elevando ese límite sustancialmente.

Además, recomendamos que la ciudad de Rochester y el condado de Monroe examinen sus políticas de pago a proveedores. Entendemos que el estado de Nueva York tiene leyes de pronto pago, pero esas todavía pueden ser desfavorables para los negocios más pequeños. Al revisar estas leyes, descubrimos que un subcontratista todavía tiene que esperar de 37 a 52 días antes de recibir el pago. Creemos que, al finalizar el trabajo, los subcontratistas deberían poder esperar el pago dentro de dos semanas. La ciudad y el condado deben pensar en maneras creativas de hacer esto posible, incluyendo los préstamos puente que usan el contrato como colateral.

Finalmente, recomendamos que la ciudad de Rochester y el condado de Monroe consideren la implementación de un sistema holístico de calificación de licitaciones del “mejor valor”. El criterio de licitación con frecuencia está diseñado para dar contratos al postor con el precio más bajo. Sin embargo, el sistema puede desfavorecer a los negocios pequeños y menos establecidos, como las MWBE que enfrentan dificultades al competir con las firmas grandes y bien establecidas que pueden aprovechar su tamaño y la economía de la escala para ofrecer precios más asequibles. Aunque el criterio sencillo del menor postor puede proporcionar costos más asequibles a los gobiernos y contribuyentes locales a corto plazo, a largo plazo puede aumentar los costos y reducir la competencia impidiendo que las firmas de MWBE más pequeñas reciban el nivel de negocios necesario para desarrollarse en competidores más grandes y con más efectividad de costos en las licitaciones.

En cambio, un sistema de licitación del “mejor valor” evaluaría cómo cumplen los ofertantes determinados criterios, incluyendo el desempeño del ofertante en el contrato anterior y el éxito para cumplir las metas de diversidad del proveedor como parte de su calificación. Por ejemplo, los negocios locales certificados como con buen rendimiento que cumplen de manera constante las metas de diversidad deben recibir una preferencia de 5 % en la licitación. Dicha política se podría aprovechar para aumentar intencionalmente la diversidad y competitividad de los proveedores, dando como resultado un campo más grande y equitativo de negocios listos para celebrar contratos con los gobiernos locales.

Asunto clave n.º 4: Comunicaciones/Extensión

- Organizar una Feria anual de desarrollo comercial para MWBE de la ciudad/condado juntos que puede:
 - ofrecer capacitación sobre los requisitos para la certificación y contratación;
 - dar publicidad a trabajos de próximos contratos adecuados para pequeñas empresas y MWBE;
 - promover los negocios de MWBE locales y regionales;
 - proporcionar el establecimiento de contratos para proveedores y subcontratistas de MWBE con las agencias municipales, contratistas principales y compradores locales importantes.
- Auditar los servicios de desarrollo comercial de la ciudad/condado para coordinar mejor la difusión y comunicación, eliminar la duplicación y evaluar la eficiencia de los servicios actuales.

Sobre la base de la información recopilada de nuestro compromiso con la comunidad, descubrimos que muchos empresarios de MWBE tienen poco a ningún contacto con los representantes de la ciudad o el condado. Muchos de estos emprendedores entonces enfrentan retos al navegar a través de los procesos de oferta y contratación de la ciudad/condado. La ciudad y el condado deben colocarse como defensores para las MWBE y hacer un trabajo mucho mejor para comunicarse y contactar a las MWBE.

Para resolver este problema, recomendamos que la ciudad de Rochester y el condado de Monroe organicen una feria anual de Desarrollo comercial de MWBE que destaque a las MWBE locales, actúe como un foro para la participación continua, dé capacitación sobre los procesos de contratación y adquisición y ofrezca la oportunidad de revisar u ofertar para las oportunidades actuales.

El proceso de certificación de MWBE no puede ser un ejercicio en cumplimiento. La ciudad y el condado deben promover fuertemente los productos y servicios de las MWBE, compartir información de las mejores formas de convertir una certificación de MWBE en un negocio nuevo y dar la oportunidad de participar en el proceso de licitación. Una feria de desarrollo comercial de MWBE puede ayudar a alcanzar estas metas y ayudar a la comunidad a ver a las MWBE como negocios vibrantes con algo qué ofrecer.

Además de la Feria de desarrollo comercial de MWBE, se debe tratar la falta de comunicación percibida de la ciudad y el condado. Recomendamos que se haga una auditoría de las funciones del gobierno de la ciudad y el condado relacionadas con el desarrollo comercial de MWBE. Por ejemplo, sabemos que la ciudad emplea enlaces de la comunidad, pero necesitamos saber si están siendo efectivos en su trabajo. Si descubrimos que no, necesitamos rediseñar cómo debe funcionar el trabajo de contacto con la comunidad diariamente.

Otro paso en la auditoría es identificar las ineficiencias entre los departamentos que hacen trabajos similares. En nuestro contacto, hablamos con muchas personas en el gobierno de la ciudad y del condado y descubrimos que los recursos con frecuencia son limitados a una persona haciendo la mayor parte del trabajo. Antes de buscar aumentar el personal, deberíamos examinar el traslape en el Departamento de Barrios y Desarrollo Comercial y la Oficina de creación de patrimonio de la comunidad. Si descubrimos que están haciendo un trabajo similar, podemos tener avances en la eficiencia y volvernos más eficaces en la promoción del desarrollo exitoso de las MWBE.

Lista de temas pendientes

Las recomendaciones de arriba cubren solo algunos de los puntos que el grupo de trabajo de desarrollo comercial tuvo en cuenta; específicamente, aquellos que considera que tendrán el mayor impacto posible y a los que se les debe dar la más alta prioridad de acción.

Simultáneamente, el grupo de trabajo ha identificado un conjunto secundario de prioridades y recomendaciones más específicas relacionadas con cada una de las áreas de recomendación de arriba. Estas recomendaciones no se deben considerar menos importantes; sino que su adopción puede dar apoyo esencial a cada una de las áreas de prioridad identificadas arriba.

Acceso a capital

- Productos de préstamos/subsidios nuevos para atender mejor a la comunidad
 - Aumentar los programas de subvención emparejada 50/50 a 15,000/25,000 para los negocios nuevos/existentes.
 - Crear programas convertibles de préstamos a subvenciones vinculados a logros importantes para los negocios establecidos para apoyar el crecimiento de la siguiente etapa.
 - Examinar los requisitos para “negocios tradicionales” para acceder a fondos de la ciudad.
- La ciudad/condado debe desarrollar una propuesta para llevar un banco con un propietario negro para atender a Rochester y al condado de Monroe.

Operaciones/Tutoría

- Los subsidios financiados por la ciudad/condado para los negocios después de completar determinados programas (capacitaciones de jardinería económica, Jobs Kitchen, Center for Urban Entrepreneurship, etc.).
- Desarrollar un programa de orientación que de incentivos fiscales a los participantes al finalizar.
- Apoyo extendido para los programas que enseñan habilidades empresariales y capacidades comerciales a los niños de edad escolar como Junior Achievement.

Contratación/certificación de MWBE

- Evaluar las políticas de seguros/fianzas; muchos requisitos con frecuencia bloquean a las MWBE pequeñas.
 - Considerar un programa de preparación de emisión de bonos como los que ofrece la [ciudad de Nueva York](https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/bond-readiness-program).⁷¹
- Animar a las instituciones ancla a adoptar políticas de contratación de MWBE que aumentarán sus gastos con los contratistas de MWBE.
 - 25 % de aumento por año durante cuatro años
- Revisar la representación en todos los niveles de liderazgo en la ciudad/condado para garantizar que sean proporcionales a la población.

⁷¹ <https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/bond-readiness-program>

Comunicaciones/Extensión

- Áreas de trabajo compartidas patrocinadas por la ciudad/condado que convirtieron edificios abandonados en áreas de atención a clientes, galerías de arte, etc. que funcionarán como incubadoras para las pequeñas empresas.

Justicia penal

Los líderes: El comisionado Logan Brown, el comisionado Danielle Ponder y la comisionada Catherine Thomas dirigieron el grupo de trabajo de justicia penal. Este grupo se reunió semanal o quincenalmente desde septiembre hasta noviembre de 2020. Se desarrollaron subgrupos para centrarse en: Sistema de justicia juvenil, libertad condicional y libertad bajo palabra, Revisión del sistema de tribunales y judicial, fiscal de distrito/defensor público y antes del juicio/después de la condena/códigos penales.

Los miembros del grupo de trabajo de justicia penal: Yesenia Reed, Frank Liberti, Joe Hennekey, Carlos Garcia, Kayla Atkin, Michael Simpson, Lisa Johnson, Yohannes Tesfa Michael, Corey Hepburn, Frank Ham, Ciera Caldwell, Sydney Cuyler, Lisa Barr, Michael Bleeg, Frank Hamlin, Torey Richardson, Cynshel Wilson, Lamaar Jackson, Pamela Flemming, Amanda Santacroce, Raymond Kenne, Kerry Gant, Michelle Daniels, Isaac Elliot, Sherron Sawyer, Wayman Harris, Vanessa Cheeks, Anayra Gutierrez, Carla Perez, Yesenia Reed, Frank Liberti, Joe Hennekey, Carlos Garcia y Kayla Atkins.

Los miembros del grupo de trabajo incluyeron a residentes del condado de Monroe con antecedentes en justicia penal, incluyendo abogados defensores y personal anterior de las agencias del orden público.

Resumen del proceso del grupo

Recursos consultados

- ∞ En las reuniones con varios actores del sistema se revisaron la información de disposición del condado de Monroe. Se consultaron los informes de RIT Center para las iniciativas de seguridad pública: *COVID-19 Pandemic and the Opioid Epidemic*⁷², *Fatal and Non-Fatal Shootings in the City of Rochester 2015-2018*⁷³, *Local Criminal Justice Data: Part I in a Series Police Staff & Population*⁷⁴, *Rochester Homicide Statistics for 2019*⁷⁵ and, *Living with Warrants: Life under the Sword of Damocles*⁷⁶.

⁷² Duda-Banwar, J., & Altheimer, I. (2020, abril). *COVID-19 Pandemic and the Opioid Epidemic* (Rep. No. 2020-03). Extraído de https://www.rit.edu/liberalarts/sites/rit.edu.liberalarts/files/docs/CRIM%20Resources/COVID-19%20Pandemic%20and%20the%20Opioid%20Epidemic%20_WP%202020_03.pdf

⁷³ Burt, J., Duda-Banwar, J., Altheimer, I., & Klofas, J. (2019, abril). *Fatal and Non-Fatal Shootings in the City of Rochester 2015-2018* (Rep.). Extraído de <https://www.rit.edu/liberalarts/sites/rit.edu.liberalarts/files/docs/CRIM%20Resources/Fatal%20and%20NonFatal%20Shootings%202015-2018%20Working%20Paper%202019-04.pdf>

⁷⁴ Burt, J., Duda-Banwar, J., Klofas, J., & Altheimer, I. (2018). *Información de la justicia penal local: Part I in a Series Police Staff and Population* (Rep.). Extraído de

- ∞ Reporte del Equipo de reforma y alternativa juvenil (Juvenile Alternative & Reform Team, JART) Barb Mitchell, planificador de justicia juvenil del condado de Monroe, Iniciativa de alternativa a la detención juvenil, condado de Monroe, Contacto desproporcionado con las minorías (Disproportionate Minority Contact, DMC)⁷⁷, Reporte final del Programa de desarrollo de estrategias de reducción, órdenes generales del sheriff⁷⁸, órdenes generales de RPD⁷⁹ y Acuerdo de relaciones laborales del sindicato de la policía⁸⁰.

Participación de la comunidad

- ∞ Los miembros del grupo de trabajo se dedicaron por varias semanas a definir los problemas prioritarios.
- ∞ Se coordinó una reunión de la municipalidad virtual con Timothy Donaher de la Oficina de defensores públicos y Kristine Durante de Libertad condicional.
- ∞ Se convocó a un grupo de enfoque con hombres que habían estado encarcelados que facilitaron los miembros del grupo de trabajo, Kerry Grant y Pamela Flemming.
- ∞ Veinticinco jóvenes retenidos en el Centro para menores del condado de Monroe participaron en conversaciones relacionadas con sus experiencias en el sistema de justicia juvenil. Para crear confianza, se hicieron entrevistas individualmente o en grupos de dos. Esta estrategia permitió que los participantes comunicaran fácilmente sus opiniones. Sus participantes tenían de 14 a 19 años y habían sido colocados en el Centro para menores varias veces. Su estado de adjudicación fue delincuente adolescente (AO), delincuente juvenil (JD) o agresor juvenil (JO). La mayoría de los jóvenes con los que hablamos estaban acusados de delitos graves. Sin embargo, hubo algunos jóvenes JD que estaban en el centro por cargos de delitos menores. Muchos jóvenes han estado en el centro mucho más tiempo de la norma, esto puede ser debido al COVID.

Temas clave expresados por los jóvenes: 1) Frustrados debido a que la mayoría de las veces no pueden hablar con sus abogados antes de ir al tribunal y de manera oportuna; 2) Frustrados debido a que no pueden expresarse; 3) La falta de contacto con el abogado con frecuencia causó incertidumbre relacionada con su disposición; y 4) Preocupaciones por los créditos escolares y la posibilidad de graduarse.

- ∞ Se tuvo una conversación con los clubes de mosaico y liderazgo de Mercy High School. Aproximadamente 40 estudiantes/catedráticos asistieron a la presentación. Se distribuyó

https://www.rit.edu/liberalarts/sites/rit.edu.liberalarts/files/documents/our-work/Local%20Criminal%20Justice%20Data%20Part%20I%20_Police%20Staff%20and%20Population.pdf

⁷⁵ Altheimer, I., Klofas, J., & Rodriguez, L. (2020, enero). *Rochester Homicide Statistics for 2019* (Rep. No. 2020-01).

Extraído de <https://www.rit.edu/liberalarts/sites/rit.edu.liberalarts/files/docs/CRIM%20Resources/Rochester%20Homicide%20Statistics%20for%202019.pdf>

⁷⁶ Duda-Banwar, J., & Burt, J. (2019, octubre). *Vivir con garantías: Life under the Sword of Damocles* (Rep.). Extraído de <https://www.rit.edu/liberalarts/sites/rit.edu.liberalarts/files/docs/CRIM%20Resources/Warrants%20Community%20Report%20-%20Final%20for%20Distribution.pdf>

⁷⁷ <https://www.criminaljustice.ny.gov/ofpa/jj/documents/monroe-co-dmc-report.pdf>

⁷⁸ <https://www.keysso.net/genOrds>

⁷⁹ <http://rochester.indymedia.org/sites/default/files/General%20Order%20Manual%20-%20March%202016.pdf>

⁸⁰ <http://rochester.indymedia.org/sites/default/files/Locust%20Club%20contract%20PLC%20CBA%202016-2019.pdf>

una encuesta sobre justicia penal para evaluar las percepciones respecto al sistema de justicia penal.

- ∞ Lisa Carr, Kerry Gant y Mike Bleeg presentaron un cuestionario en lenguaje sencillo para los reclusos.
- ∞ Mike Bleeg se puso en contacto con LEAD: Reorientación asistida por las agencias del orden público, un programa de reorientación previa al arresto que mejora la seguridad y salud pública a través de una asociación entre la comunidad, la policía y los proveedores de servicios.
- ∞ Se presentó el trabajo al Foro de mujeres negras líderes y se pidieron recomendaciones.
- ∞ Se presentó a la Oficina de jóvenes de Rochester-condado de Monroe: presentación de 20 minutos a aproximadamente 30 empleados de la justicia juvenil.
- ∞ Presentación de RMAPI que dio un resumen de RASE y las 4 áreas clave que se deben incluir en el informe final. Comentarios solicitados
- ∞ Se presentó información actualizada al grupo de trabajo del equipo de reforma y alternativas juveniles (JART) para dar y pedir comentarios para RASE.
- ∞ No es posible hacer una visita a la prisión debido a un brote de COVID.

Priorización de asuntos

- ∞ Se dio prioridad a nuestros problemas después de varias reuniones con los miembros del grupo de trabajo, una reunión de la municipalidad de la comunidad y un grupo de enfoque.
- ∞ El grupo de trabajo se dividió en cuatro secciones para analizar diferentes áreas del sistema, tribunales, fiscal de distrito y defensores públicos, antes del juicio y después de la condena.

Asuntos clave y recomendaciones

Asunto clave n.º 1 REORIENTACIÓN ANTES DEL ARRESTO

La información de ACT Rochester muestra que las personas negras en el condado de Monroe son arrestadas a una proporción de 6.8 veces más que los residentes blancos.⁸¹ De todos los arrestos por delitos graves en 2019, las personas negras representaban el 56 % comparado con el 29 % de blancos.⁸² Una vez en el sistema del tribunal del condado de Monroe, las personas negras tienen más posibilidades de recibir una sentencia de prisión comparado con sus contrapartes blancos. De las 500 personas sentenciadas a prisión en el condado de Monroe en 2019, 61 % eran negros y 22 % eran blancos. Según el informe ACT Rochester, los estereotipos raciales, las condiciones de la comunidad y la política trabajan juntos para crear índices de arrestos desproporcionados.⁸³

La información de la División de Servicios de Justicia Penal del estado de Nueva York para 2019 indica que dos tercios de todos los arrestos de adultos en el condado de Monroe son por delitos menores. En 2019, 8,401 adultos fueron acusados de un delito menor en el condado de Monroe.⁸⁴ Hay desigualdades raciales en los resultados de las sentencias por delitos menores en esta región. Aproximadamente 12 % de los negros que son arrestados por un delito menor cumplirán tiempo en prisión comparado con 6.9 % de blancos.⁸⁵ Solo 9.4 % de negros reciben una multa, comparado con 25.4 % de blancos por sentencias por delitos menores.⁸⁶ Estas estadísticas demuestran sentencias más fuertes para las personas negras en el sistema de justicia penal del condado de Monroe.⁸⁷

Comunidad: Hubo un consenso general dentro del grupo de trabajo de justicia penal de que el **condado de Monroe debe usar el encarcelamiento como el último recurso en el condado.** Es importante que encontremos formas de enfrentar los problemas sociales que no incluyen encarcelamiento. Las alternativas al encarcelamiento, la justicia restaurativa y los programas de reorientación fueron un tema de conversación en la reunión de la municipalidad y en las reuniones del grupo de trabajo. Los jóvenes en los centros de detención juvenil también resaltaron la necesidad de recibir capacitación vocacional.

Participantes del sistema consultados: Dr. Lyman-Torres, Mike Bleeg, Simeon Banister e Irshad Altheimer

Dr. Lyman Torres dirige el Equipo de intervención en caso de crisis de la ciudad. Su programa permite que los operadores del 911 dirijan las llamadas de la policía a los equipos de intervención

⁸¹ Arrest Rates by Race/Ethnicity. (n.d.). Extraído el 22 de enero de 2021, de <https://www.actrochester.org/public-safety/arrest-rates-by-race-ethnicity>

⁸² NYS Adult Arrests and Prison Sentences by Race/Ethnicity in 2019. (2020, 31 de agosto). Extraído de <https://www.criminaljustice.ny.gov/crimnet/ojsa/comparison-population-arrests-prison-demographics/2019%20Population%20Arrests%20Prison%20by%20Race.pdf>

⁸³ Arrest Rates by Race/Ethnicity. (n.d.).

⁸⁴ Disposed Adult Arrest Demographics. (2020, 17 de julio). Extraído de <https://www.criminaljustice.ny.gov/crimnet/ojsa/dispositions-adult-arrest-demographics/2019/Monroe.pdf>

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ La información solo está disponible para los arrestos que han obtenido una resolución final. No se incluyen los arrestos que no tienen una resolución, una resolución temporal o una condena sin una sentencia.

en caso de crisis. Este programa se centra en las personas que están pasando por una crisis de salud mental. Aunque este programa es un sólido inicio, limitarlo solo a las personas con problemas de salud mental reduce su impacto.

El miembro del grupo de trabajo, Michael Bleeg y United Christian Leadership Ministry (UCLM) desarrolló una propuesta para un Programa de reorientación asistido por las agencias del orden público. El programa L.E.A.D. dará a los oficiales que están en la calle, la capacidad de remitir a los “sospechosos” a programas de reorientación. Actualmente hay programas de reorientación antes del arresto como BHAC. Según el defensor público Timothy Donaher, los oficiales de las agencias del orden público, rara vez usan estos programas.

Recomendaciones

Desarrollar un programa de reorientación antes del arresto:

Para tratar el desproporcionado número de arrestos de residentes negros y latinos, la ciudad de Rochester y el condado de Monroe deben crear y financiar adecuadamente las alternativas a la policía de la comunidad. Los casos de George Floyd y Daniel Prude, y muchos más, dejan claro que los oficiales de las fuerzas armadas no son la parte apropiada para responder a las crisis de crímenes no violentos y de salud mental. En su lugar, la ciudad y el condado deben basarse en el trabajo de las unidades de PIC para crear más alternativas al servicio policial que usan socorristas capacitados de la comunidad, especialistas en intervención de crisis y mediadores. El 911 debe analizar las llamadas de servicio durante los últimos 5 años para comprender los patrones de llamadas de servicio para determinar la cantidad apropiada que se debe reasignar. Teniendo en cuenta que eso representa dos tercios de los delitos en Rochester, los fondos desviados del RPD deben ser significativos. A medida que la ciudad y el condado empiecen a disminuir el tamaño de los Departamentos de Policía y a aumentar el tamaño de las unidades de intervención en crisis, debe haber una prioridad para contratar a miembros de la comunidad negros y latinos.

- a). Equipo de intervención de crisis: un equipo de profesionales de salud mental, trabajadores sociales o consejeros de crisis para enviar como socorristas a las llamadas que involucran crisis de salud mental, exámenes de bienestar, abuso de sustancias, disputas familiares y falta de hogar como el modelo CAHOOTS en Eugene, Oregon.
- b). Socorristas capacitados de la comunidad: un equipo de socorristas de la comunidad que pueden responder a delitos de nivel bajo, delitos de pobreza como robos a tiendas y algunos delitos no violentos. Estos socorristas pondrán en contacto a las personas con los servicios de la comunidad, apoyo y si es necesario, mediación.
- c). La ciudad debe tratar de usar estas alternativas para la mayoría de los delitos de nivel bajo y los delitos no violentos.

Terminar con las paradas de pretexto:

Las paradas de pretexto son una herramienta que con frecuencia usan las agencias del orden público permitiendo que un oficial detenga a una persona por una infracción menor con fines de investigación; sin embargo, su daño sobrepasa su valor. Que la policía lo pare por infracciones menores es una experiencia que comparten demasiados hombres negros. Estas paradas pueden resultar en humillaciones o incluso en la muerte como lo vimos en el caso de Philando Castille, Walter Scott y Sandra Bland. [La evidencia muestra](#) que las paradas de pretexto aumentan los prejuicios raciales en el sistema y no hacen que las comunidades sean más seguras.

Un estudio nacional descubrió que los conductores blancos tenían aproximadamente **20 % menos posibilidades** de que la policía los pare que los conductores negros. El estudio además reveló que se registró a los conductores blancos con 1.5 a 2 menos frecuencia que a los conductores negros, pero era más probable que tuvieran drogas, armas u otros contrabandos.⁸⁸ Por estas razones se deben implementar las siguientes políticas:

- A. Al detener a un vehículo por una infracción de tráfico menor, los oficiales no deben relacionarse con los ocupantes más allá de lo necesario para darles una citación. Antes de hacer un registro o pedir autorización para registrar, los oficiales deben tener una causa probable para creer que el vehículo contiene evidencia de un delito. Al pedir la autorización para registrar, las agencias del orden público en el condado de Monroe deben informar a los ocupantes sobre su derecho a negar el consentimiento.
- B. Las agencias del orden público deben terminar con la práctica de parar vehículos y peatones por las siguientes violaciones: no usar la acera, cruzar la calle de manera imprudente, no tener un timbre en la bicicleta, no tener luces en la bicicleta, visión delantera o trasera obstruida (VTL 375) y ventanas tintadas.
- C. No se debe autorizar a las agencias del orden público en el condado de Monroe no deben a registrar los vehículos o a las personas basándose en el olor de marihuana.
- D. Todas las paradas de vehículos y tráfico se deben grabar, la raza y el origen étnico del conductor se debe documentar.

Terminar con los servicios policiales con cero tolerancia. La ciudad de Rochester debe terminar con los servicios de policía con cero tolerancia, despenalizando y quitándole prioridad a las siguientes ordenanzas de calidad de vida: posesión de marihuana, conducta desordenada, uso de marihuana en público, entrada ilegal, recipiente abierto de alcohol, tirar basura, intoxicación pública, vagancia y mendigar de forma agresiva. Estas actividades no amenazan la seguridad pública y se usan para vigilar excesivamente a la comunidad negra y latina. Las preocupaciones de la comunidad respecto a las violaciones mencionadas antes se deben dirigir a los socorristas de la comunidad.

Asunto clave n.º 2 FISCAL DEL DISTRITO Y DEFENSOR PÚBLICO

Varios miembros de la comunidad hablaron sobre lo que consideran que son acusaciones injustas de los miembros de la comunidad negros y morenos. Durante la reunión de la municipalidad, los miembros de la comunidad hablaron sobre los cargos presentados contra los protestantes, la falta de programas de justicia restaurativa y lo que se percibe como un cargo exagerado de los delitos menores como delitos graves. Los miembros de la comunidad también expresaron preocupación relacionada con la representación de los demandados de la Oficina de defensores públicos. Los jóvenes en el centro de detención de menores expresaron que nunca tienen noticias de sus abogados y rara vez entienden los procedimientos del tribunal.

⁸⁸ <https://5harad.com/papers/100M-stops.pdf>

La legislación del estado de Nueva York puso un límite en las cargas de trabajo de delitos graves para la Oficina de defensores públicos del condado de Monroe en julio de 2019 para implementarse totalmente en 2023.⁸⁹ Antes del cambio, las cargas de casos eran inaceptablemente altas con aproximadamente 200 casos de delitos graves no violentos u 85 casos de delitos violentos asignados a la Oficina de defensores públicos al año.⁹⁰ Este descubrimiento arroja luz sobre la representación de baja calidad que los miembros de la comunidad pueden haber recibido en el pasado.

Participantes del sistema consultados: Timothy Donaher y Sabina Lamar

Timothy Donaher: El Sr. Donaher dijo que históricamente una falta de financiamiento afectó la capacidad de la Oficina de defensores públicos del condado de Monroe para dar una representación de calidad. Recientemente, la ayuda del estado ha aumentado, excepto por algunos recortes a causa de la pandemia, con más financiamiento el Sr. Donaher puede disminuir la carga de casos de sus abogados. Un área de interés específico es el tribunal de familia en donde las familias negras enfrentan procesos de separación infantil a una tasa más alta. El Sr. Donaher cree que un factor que contribuye a esto es la cantidad insuficiente de abogados del tribunal de familia y la falta de procedimientos de retiro ciego.

Sabrina Lamar: Reconocer que la supervisión de la oficina del fiscal de distrito es difícil. El legislador Lamar dice que el legislador solo tiene control en el presupuesto del fiscal de distrito, pero no en las políticas y prácticas diarias de la oficina.

John Klofas: respecto a las comparecencias por asuntos penales. En Rochester, una persona arrestada puede, y con frecuencia es, llevada directamente a prisión. La prisión del condado de Monroe tiene un proceso de encarcelamiento y sección. Esa persona esperará en prisión hasta su comparecencia, puede ser al día siguiente o después del fin de semana o después de las fiestas. Jurados del tribunal de la ciudad. El comisionado de jurados del condado administra este proceso. El tribunal de la ciudad y los tribunales del pueblo tienen juicios con jurado, aunque no son tan numerosos como en los tribunales superiores.

Recomendaciones

Fiscal de distrito/Defensor público: Las prácticas desiguales que afectan a BIPOC incluyen la falta de audiencias de presentación las 24 horas del día para las personas arrestadas en la ciudad (al contrario de las personas de los suburbios); falta de financiamiento apropiado para la Oficina del defensor público, contribuyendo a una sección saturada del Tribunal de Familia, como un ejemplo; y la falta de transparencia y políticas progresivas en la Oficina del fiscal de distrito.

Comparecencia de 24 horas para la residencia del tribunal de la ciudad: Crear comparecencias de 24 horas para el tribunal de la ciudad de Rochester, permitiendo que los demandados enfrenten de inmediato la justicia en un tribunal penal en el momento de su arresto.

Financiamiento de la Oficina del defensor público: para reducir la carga de casos de los abogados y dar a las familias una representación de calidad, financiar completamente la sección del tribunal de familia de la Oficina de defensores públicos del condado de Monroe

⁸⁹ Moffit, J. (2019). *Office of the Public Defender Annual Report* (Rep. No. 20-0003).

⁹⁰ Ibid.

Exención de cargos del defensor público: el condado de Monroe debe exonerar cualquier tarifa impuesta por el condado para cualquier delincuente acusado que califique financieramente para un defensor público, incluyendo, entre otros, tarifas por libertad condicional y el panel de impacto a las víctimas.

Transparencia de la información: el fiscal de distrito debe dar información extensa sobre los casos, declaraciones, resolución, etc., a la comunidad a través de un portal de datos abierto.

Vincular la asignación del presupuesto del DA al mayor uso de programas de reorientación.

Terminar el proyecto para exiliar: el condado de Monroe debe terminar con las remisiones de cargos por armas a los tribunales federales. El proyecto exiliar un programa que empezó en Richmond, Virginia se ha descontinuado en varias ciudades. Rochester es una de las pocas ciudades que todavía usa este programa. No ha habido investigaciones para apoyar su eficacia y es un claro ejemplo de una política que da lugar a sentencias largas para los hombres negros principalmente.⁹¹

El fiscal de distrito es el actor más poderoso en nuestro sistema local de justicia penal. Aunque los fiscales de distrito en todo el país han adoptado políticas progresivas, el condado de Monroe todavía está rezagado. El alcalde y ejecutivo del condado deben recomendar públicamente que el fiscal de distrito adopte los 21 principios para el Fiscal del Siglo XXI del Centro de Justicia Brennan. El progreso en estos principios y los esfuerzos de diversión se deben reportar en el informe anual del fiscal de distrito al organismo legislativo del condado.

Recomendaciones de justicia penal

- Capacitación para los padres de los jóvenes que tienen problemas con el sistema de justicia penal relacionados con la navegación a través de los sistemas y la comprensión de la terminología.
- Tiempo adecuado para que los jóvenes consulten con el defensor público/abogado antes de ir a un procedimiento al tribunal.

Asunto clave n.º 3 TRIBUNAL/LIBERTAD CONDICIONAL/PRISIÓN

Una vez más, un tema recurrente para los miembros de la comunidad fue la necesidad de una alternativa al sistema de tribunal tradicional. La comunidad expresó interés en la justicia restaurativa, programas de tratamiento y otras alternativas al encarcelamiento. Las personas que estuvieron encarceladas también compartieron el sentimiento de que la libertad condicional era una “trampa” y solo daría lugar a que los demandados regresaran a prisión.

No hubo reorientaciones reportadas por cargos de delitos menores o delitos graves en 2019 para los 12,538 arrestos que ocurrieron en 2019 en el condado de Monroe.⁹² Sin embargo, no todas las estadísticas del programa de recuperación se entregan a la División de Servicios de Justicia Penal del estado de Nueva York. Se necesita más información del condado de Monroe para confirmar las estadísticas disponibles.

⁹¹ <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.487.3638&rep=rep1&type=pdf>

⁹² Disposed Adult Arrest Demographics. (2020, 17 de julio). Extraído de <https://www.criminaljustice.ny.gov/crimnet/ojsa/dispositions-adult-arrest-demographics/2019/Monroe.pdf>

A medida que las ciudades a través de los estados Unidos superan los efectos del COVID-19 en las poblaciones en prisión y en la cárcel, los encargados de hacer las políticas exhortaron a las ciudades a liberar a los delincuentes de nivel bajo, especialmente por violaciones técnicas de la libertad condicional.⁹³ La disposición de los guardias de correccionales para liberar a estos reclusos llama la atención hacia la inclinación del sistema de justicia penal a encarcelar a las personas por razones diferentes a la seguridad pública. El condado de Monroe debe considerar los altos costos del encarcelamiento para la persona y la comunidad cuando no se han evaluado formas alternas de justicia.

Además, las tarifas administrativas de justicia penal incluyendo aquellas impuestas por la libertad condicional ponen una carga en las personas, especialmente quienes viven con ingresos limitados.⁹⁴

Participantes del sistema consultados: Juez Craig Doran, Yohanness Tesfa Michael (libertad condicional). Kristine Durante (libertad condicional)

Juez Craig Doran: falta de recursos para alternativas al encarcelamiento. Los jueces necesitan más programas dirigidos por la comunidad para remitir a los demandados a OCA (Oficina de administración del tribunal) no recopilan información, los jueces no saben si están actuando de manera discriminatoria.

Yohannes Tesfa Michael: la libertad condicional se ha convertido en una extensión de las agencias del orden público, debe haber mayor enfoque en la rehabilitación.

Recomendaciones

Aumentar la transparencia en las sentencias: se debe pedir a los jueces del condado de Monroe que recopilen y reporten toda la información de las sentencias, incluyendo la raza y el sexo del demandado.

Transparencia de la libertad condicional: debe recopilar y liberar toda la información relacionada con violaciones técnicas, términos de libertad condicional e información demográfica de raza y sexo.

Terminar con el cargo por la administración de servicios de libertad condicional: El condado de Monroe actualmente cobra una tarifa por la supervisión de libertad condicional. Esta tarifa es actualmente de \$30 al mes. Las personas en libertad condicional con una experiencia de medios limitados tienen una mayor carga de esta evaluación. Además, una tarifa mensual da al condado una motivación para mantener a las personas en libertad condicional por un plazo más largo.

Reducción del presupuesto de la prisión. El condado debe reducir los presupuestos para las correccionales debido a las decrecientes poblaciones de las prisiones y el final de la práctica de cobrar por las llamadas de la prisión. El condado debe reinvertir estos ahorros en programas de reorientación basados en la comunidad.

⁹³ Bertram, W., & Widra, E. (2020, 24 de abril). Cientos de personas todavía están encarcelados por violaciones técnicas de la libertad bajo palabra en NYC, lo que significa que la liberación de la prisión está ocurriendo a un ritmo demasiado lento. Extraído el 22 de enero de 2021, de <https://www.prisonpolicy.org/blog/2020/04/24/nyc-technical/>

⁹⁴ <https://nydailyrecord.com/2010/11/09/the-high-price-of-supervision/>

Invertir en justicia restaurativa y programas de reorientación

Conexión con la familia para las personas encarceladas: cuarenta años de investigación han demostrado constantemente que los reclusos con fuertes conexiones familiares también tienen menores tasas de reincidencia.⁹⁵ Al dar una fuente de apoyo durante el período de encarcelamiento y después de la liberación, la familia puede actuar como un apoyo social que inhibe la actividad penal.⁹⁶ El condado de Monroe debe terminar con la práctica de cobrar a las familias las llamadas telefónicas hechas a la prisión. El condado de Monroe debe dar llamadas gratis a todos los reclusos.

El Sistema de autobuses RTS proporciona transporte hacia Monroe Correctional Facility desde la ciudad de Rochester, lo que toma media hora.⁹⁷ El condado de Monroe debe invertir en un programa que dé a los familiares transporte gratis al centro juvenil. El Centro de correccional de Monroe atiende a los visitantes solo de 9:30 a. m. a 2:30 p. m. los martes.⁹⁸

El Departamento de Libertad Condicional debe transformar su cultura de castigo a una que adopte la guía y los servicios y apoyos. Con ese objetivo, la libertad condicional debe tomar los siguientes pasos:

- a) Limitar estrictamente la práctica de las personas en libertad condicional que están en violación por reglas técnicas y terminar con la práctica de violar por no pagar las multas.
- b) Terminar con la práctica de hacer pruebas de drogas a las personas que no están en libertad condicional por un delito relacionado con drogas o alcohol.
- c) Terminar con la práctica de registros de la casa de las personas en libertad condicional.
- d) Disminuir los requisitos de informe y reducir el uso de medidas punitivas como el toque de queda y monitores de tobillo.

Detención de justicia penal

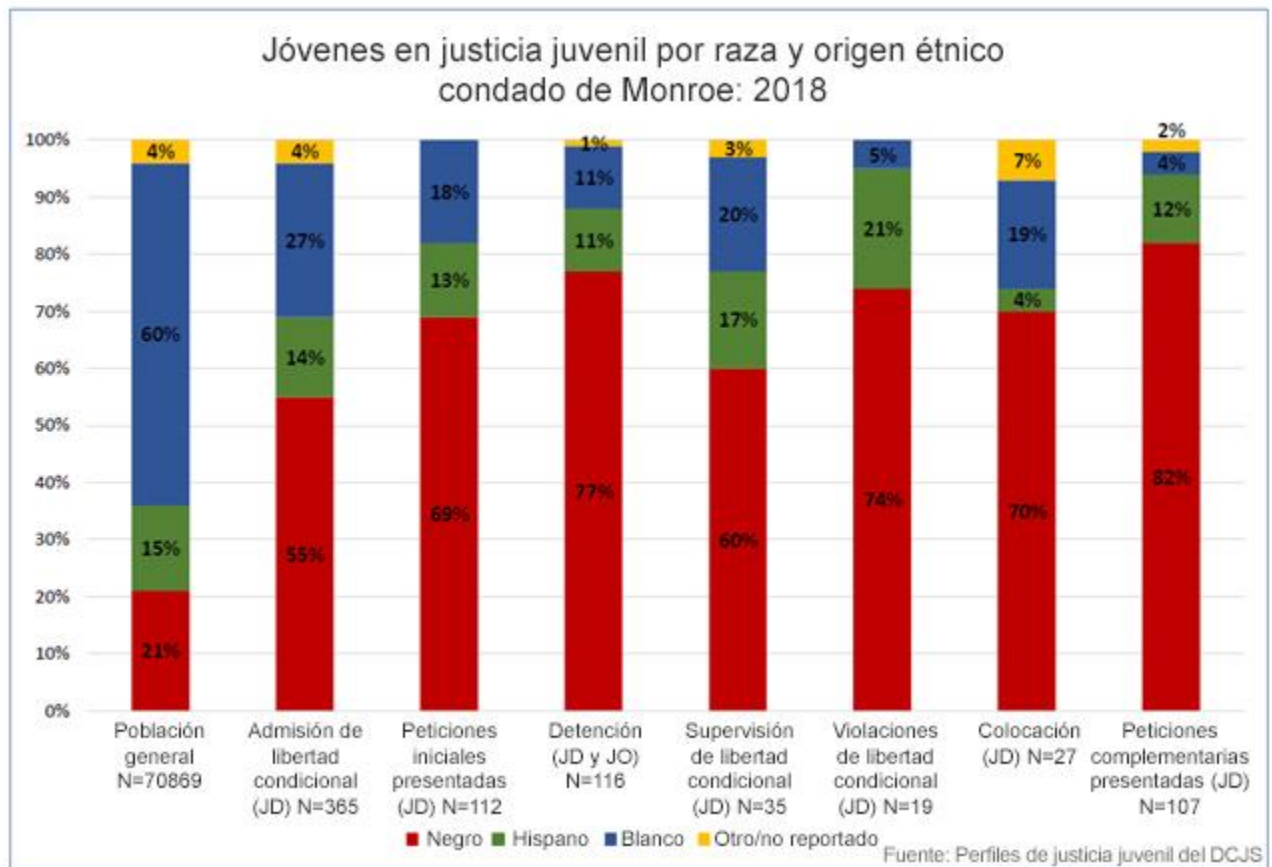
- Los miembros del grupo de trabajo de justicia penal pusieron atención especial a la justicia juvenil. El Sistema de justicia juvenil en el condado de Monroe está representado desproporcionadamente por los jóvenes negros. En 2018, 55 % de los casos juveniles relacionados con la admisión a libertad condicional fueron negros comparado con 27 % para los blancos. Setenta y siete por ciento de la población juvenil en detención eran adolescentes negros, no hispanos mientras que solo 11 % eran blancos, no hispanos.

⁹⁵ Friedmann, A. (2014, 15 de abril). Lowering Recidivism through Family Communication. Extraído el 22 de enero de 2021, de <https://www.prisonlegalnews.org/news/2014/apr/15/lowering-recidivism-through-family-communication/>

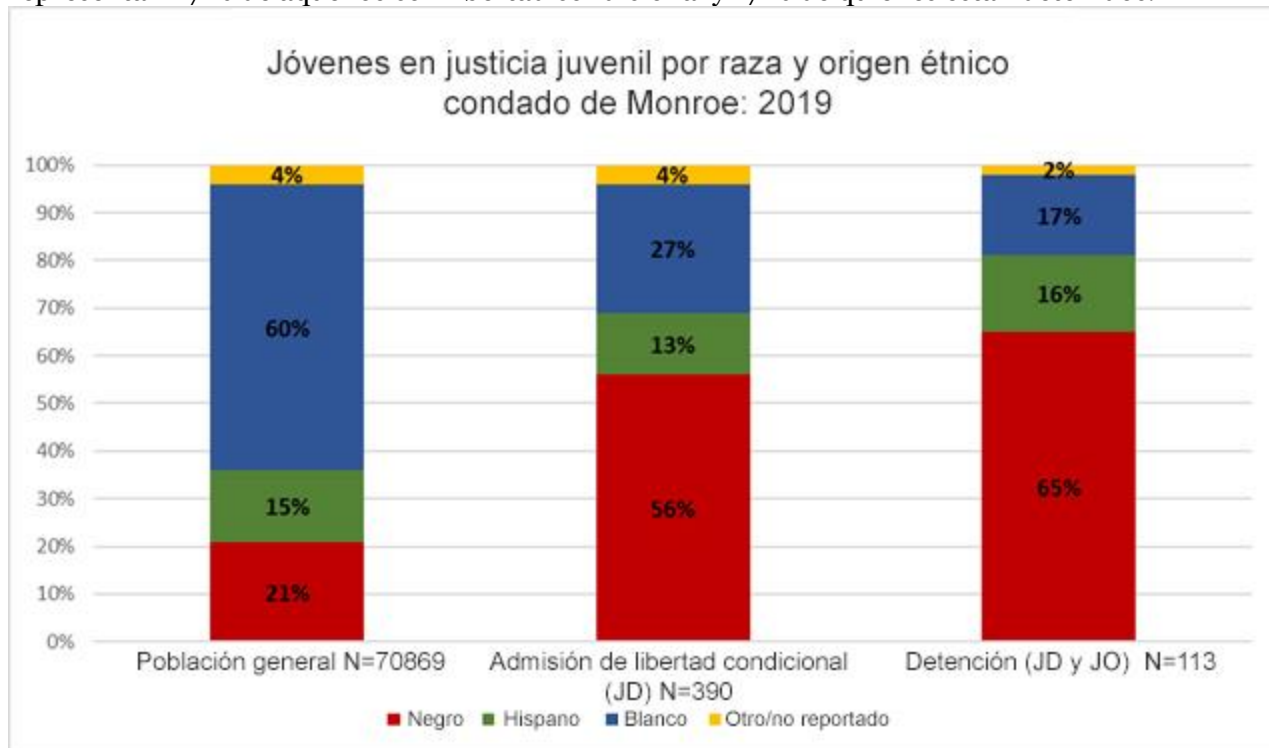
⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ <https://www.google.com/maps/dir/Rochester,+NY/Monroe+Correctional+Facility,+750+E+Henrietta+Rd,+Rochester,+NY+14623/@43.1304574,-77.6510822,13z/data=!4m14!4m13!1m5!1m1!1sox89d6b3059614b353:0x5a001ffc4125e61e!2m2!1d-77.6088465!2d43.1565779!1m5!1m1!1sox89d14b261107b01b:0x8ff7385eff21dc90!2m2!1d-77.6125529!2d43.1065784!5i2>

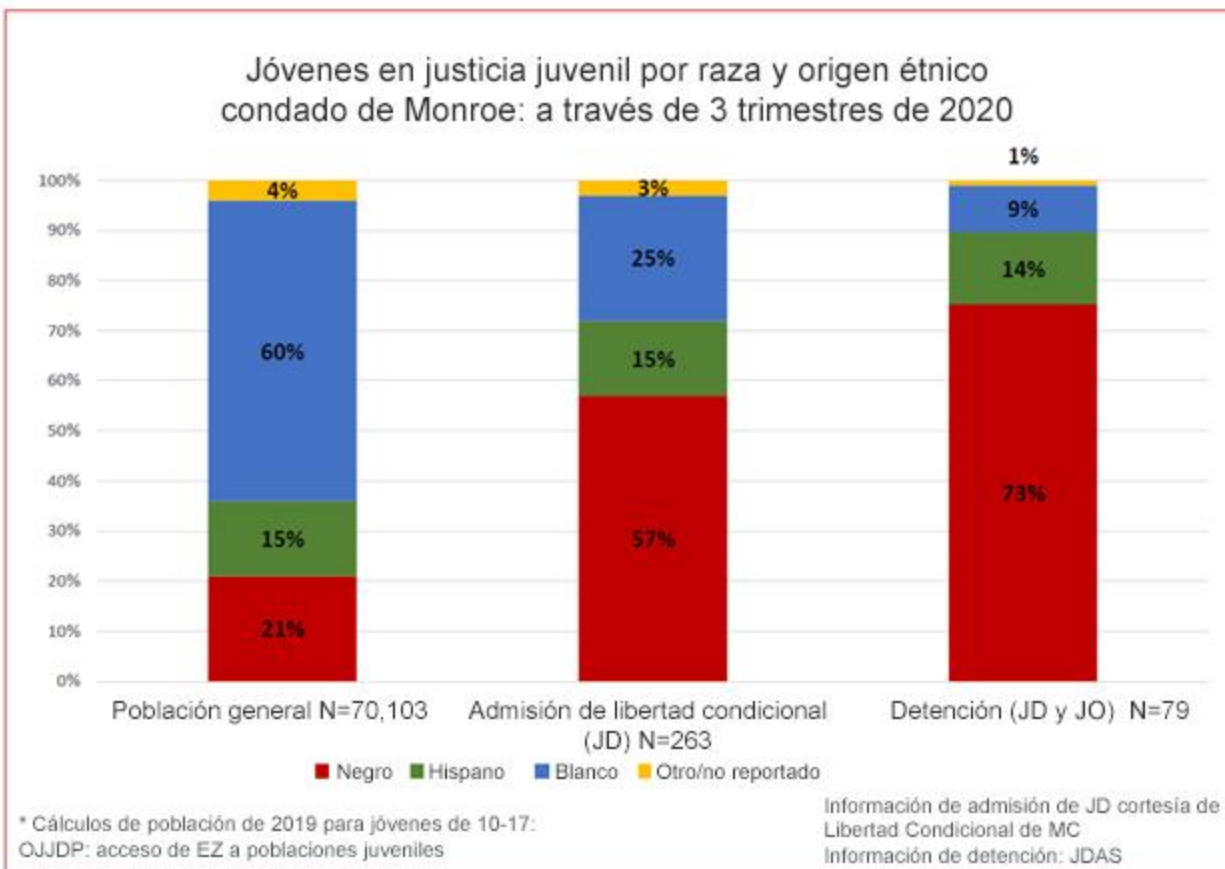
⁹⁸ <https://www.monroecounty.gov/sheriff-jailbureau>



- En 2019, 21 % de la población joven del condado de Monroe era negra, 15 % hispana, 60 % blanca y 4 % otra/no reportada. En cambio, los jóvenes negros estaban sobrerrepresentados en la admisión a libertad condicional (56 %) y detención 65 %. Aunque los jóvenes blancos representan 60 % de la población joven del condado, solo representan 27 % de aquellos con libertad condicional y 17 % de quienes están detenidos.

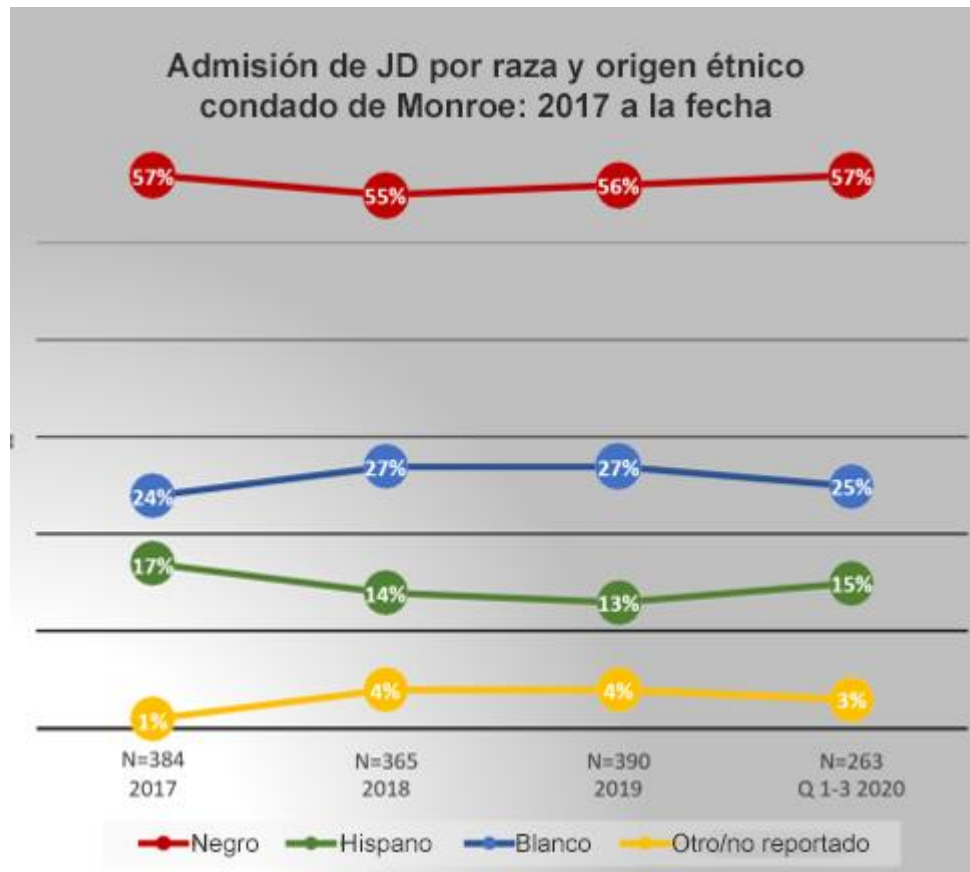


- La información del primer al tercer trimestre de 2020 muestra que aunque las personas negras representan 21 % de la población de 10-17, ellos representan 57 % de aquellos en libertad condicional y 3 % de la población en detención de JD/JO.⁹⁹



⁹⁹ Mitchell, B. (2020, 3 de diciembre). Revisión del equipo de reforma y alternativas juveniles. Departamento de Servicios Humanos del condado de Monroe (NY).

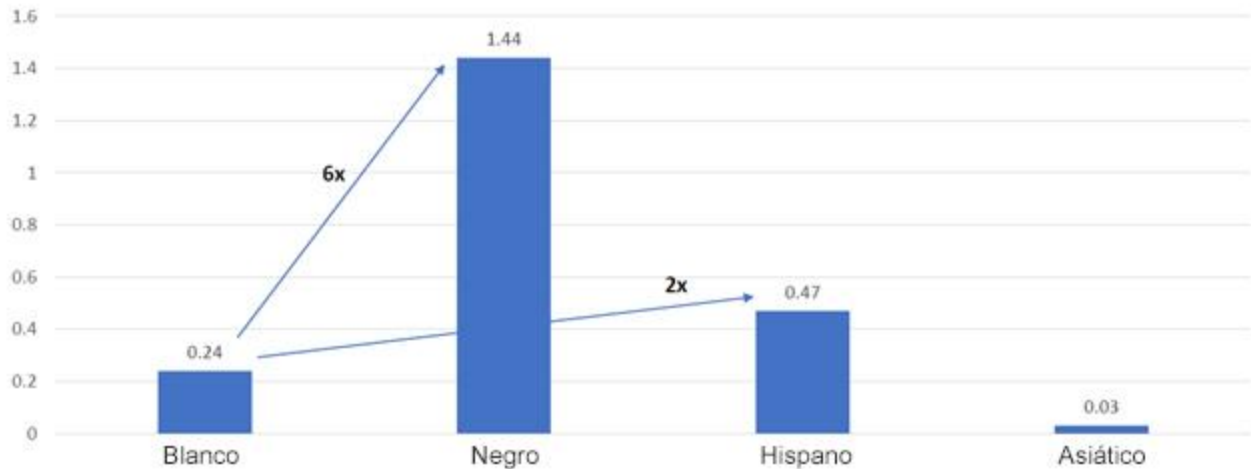
- En 2020, hubo 147 jóvenes del condado de Monroe detenidos en el centro de detención de menores. Del total, 25 habían sido detenidos más de una vez. Los jóvenes fueron llevados al centro de detención después de ser arrestados por cargos de violación de la libertad condicional/bajo palabra, cargos de delitos menores y delitos graves. La duración de la estancia en los centros de detención de menores ha aumentado en los últimos 5 años (de 2015 a 2019 el promedio de duración de la estancia para los delincuentes juveniles era de 17 a 20 días). Desde 2017 hasta el tercer trimestre de 2020, los jóvenes negros representaron más del 50 % de todos los registros de delincuentes juveniles (JD) seguidos por los jóvenes blancos con aproximadamente 25 %.



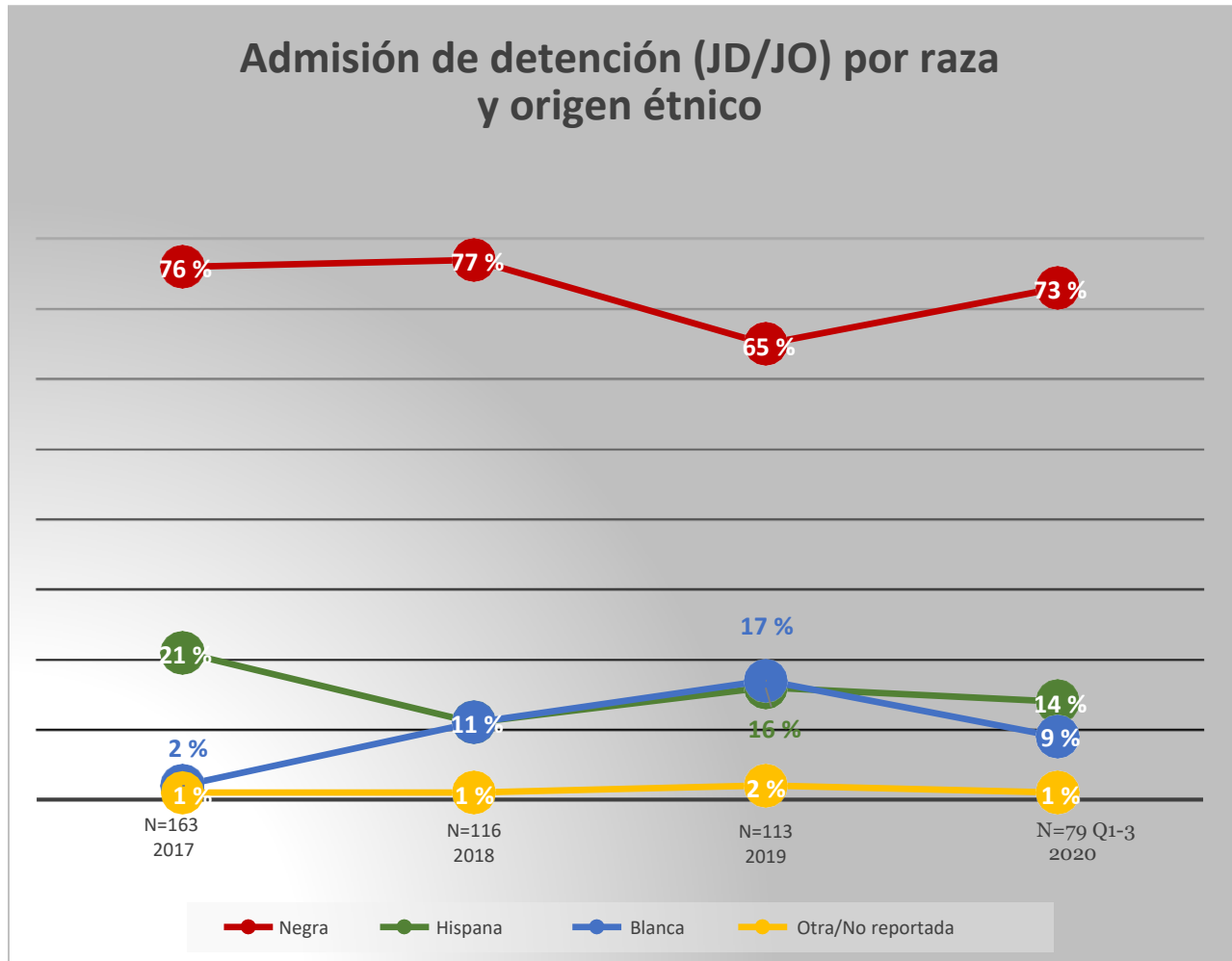
- Las tasas de admisión de JD por 1,000 jóvenes en el condado de Monroe fue más alta para los negros con 1.44 seguida por los latinos con 0.47 y los blancos con 0.24. Las tasas de admisión de jóvenes negros y latinos eran 6 y 2 veces mayores que las de los blancos respectivamente.

t

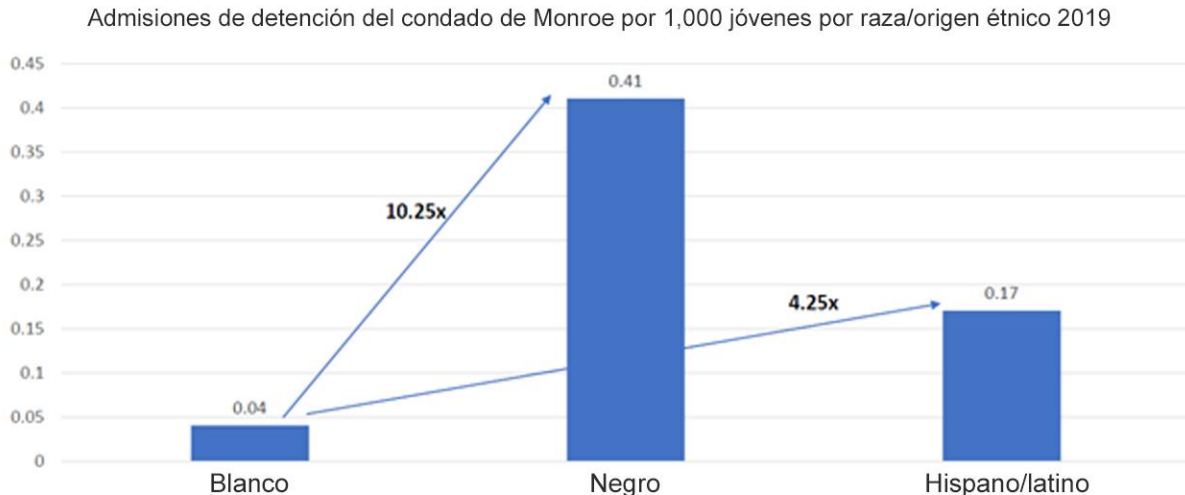
Admisiones de JD por 1,000 jóvenes del condado de Monroe por raza/origen étnico 2019



- Las admisiones a detención de los delincuentes juveniles (JD) y los agresores juveniles (JO) entre los jóvenes BIPOC estuvieron en una tasa más alta que otros grupos étnicos según el Informe juvenil 2020 de JART de 2017 durante el tercer trimestre de 2020. En 2017, los jóvenes negros representaban 76 % de las admisiones de detención seguidos por los latinos con 21 %. Para el tercer trimestre de 2020, los jóvenes negros representaban 73 % de las admisiones de detención, una caída de 3 puntos de 2017. La representación de admisión a detención de los jóvenes latinos también cayó 7 puntos, de 21 % a 14 %.



- En 2019, la tasa de admisiones de detención por 1,000 jóvenes de Monroe fue de 0.04, diez veces más para los negros (0.41) que para los blancos (0.04). La tasa de detención de jóvenes latinos por 1,000 en 0.17 fue cuatro veces mayor que la de los blancos.



***Recuerde que en 2019, un porcentaje menor de admisiones se atribuyó a los jóvenes negros/afroamericanos:
La tasa de desigualdad para las admisiones de detención para jóvenes negros/afroamericanos en 2018 fue 18.25

La Ley “aumentar la edad” está vigente actualmente para los jóvenes de 16 y 17 años a partir del 1 de octubre de 2019 para enviar a los jóvenes acusados de delitos menores al tribunal de familia en lugar de a un tribunal penal igual que a la mayoría de los jóvenes acusados de un delito grave.¹⁰⁰ Aunque este es un primer paso prometedor para tratar la sobrepenalización de los jóvenes, se necesitan más acciones en el condado de Monroe para reducir el impacto desigual del encarcelamiento en los menores negros en esta región.

- ∞ La falta de oportunidades de empleo para los jóvenes con problemas con la justicia se identificó como una barrera. El grupo de trabajo recomienda conexiones con la comunidad junto con programas de mentoría para los jóvenes, para erradicar la tasa de reincidencia.
- ∞ La investigación muestra que los jóvenes tienen menos posibilidades de volver a delinquir cuando se les dan servicios y apoyos de la comunidad. Los jóvenes que tienen problemas con la justicia tienen pocas alternativas a la detención.

∞ **Recomendaciones**

- ∞ El condado de Monroe debe invertir en un programa basado en la comunidad para los jóvenes que enfrentan cargos penales. Este programa debe incluir:
 - ∞ a) Orientación y mentoría.
 - ∞ b) Círculos de justicia restaurativa. Aumentar el uso de los círculos de justicia restaurativa empezando en las escuelas y la comunidad para los delitos de nivel bajo.

¹⁰⁰ Moffit, J. (2019). *Office of the Public Defender Annual Report* (Rep. No. 20-0003).

- ∞ c) Administradores de casos que creen un plan integral para el éxito con los padres y los jóvenes.
- ∞ d) Educación para los familiares.
- ∞ e) Servicios de relevo.
- ∞ f) Especialista psiquiátrico forense capacitado para manejar jóvenes con problemas complejos de salud mental.
- ∞ g) Aumentar las oportunidades programas de mentoría de la comunidad para los niños en riesgo.
- ∞ h) Crear un programa de capacitación de empleo que dirija a los jóvenes del sistema penal hacia la capacitación de habilidades y el empleo.
- ∞ i) Desarrollar un programa de reorientación para después del horario laborable para los jóvenes en riesgo de detención.
- ∞ j) Colocar trabajadores sociales en el Tribunal juvenil.
- ∞ k) Establecer dentro del condado de Monroe un centro psiquiátrico equipado para ayudar a los jóvenes que tienen cargos penales y que están enfrentando una enfermedad mental. Aunque estos jóvenes con frecuencia son llevados al centro de detención, el centro no tiene personal suficiente para satisfacer sus necesidades.

Asunto clave n.º 4: Idioma

El grupo de trabajo identificó la falta de un intérprete como una brecha en el sistema de justicia penal y pone en desventaja a las personas que no hablan inglés o a las personas sordas.¹⁰¹ Este es un problema en todas las fases de contacto dentro del sistema, incluyendo en el arresto y durante la comparecencia. Según la Parte 217 de las Normas uniformes para los Tribunales de NYS (y la ley judicial sección 390 relacionada con los intérpretes de lenguaje de señas para los sordos o personas con dificultad de la audición), los tribunales deben prestar servicios de traducción gratis a todos los participantes de los procesos judiciales.¹⁰²

Idioma: Raymond Kenney.

Recomendaciones

- Los intérpretes deben estar presentes desde el inicio de un caso. Los demandados necesitan su propio intérprete durante la pendencia de su caso del tribunal.
- Los operadores del 911 deben recibir capacitación para consultar sobre las necesidades de idioma de los sospechosos.
- El condado debe crear estándares uniformes con respecto a los intérpretes que prestan servicios en el sistema de justicia penal.

¹⁰¹ <https://www.cdrnys.org/blog/advocacy/rochester-police-department-meets-with-the-deaf-community/>

¹⁰² We Speak Your Language. (n.d.). Extraído el 22 de enero de 2021, de <http://ww2.nycourts.gov/COURTINTERPRETER/index.shtml>

Lista de temas pendientes

- ∞ Varios problemas de leyes estatales no se tomaron en cuenta, incluyendo:
- ∞ Recargos obligatorios por condenas penales
- ∞ Reforma de fianzas
- ∞ Órdenes generales relacionadas con los jóvenes
- ∞ Alternativas a la colocación para los jóvenes de 18 años que no tienen padres como recursos para regresar a casa, por lo tanto, permanecen en detención por más tiempo
- ∞ Servicios de prevención para jóvenes
- ∞ Las opciones de alternativas a la detención se deben ofrecer todo el tiempo. NINGÚN joven se debe detener en un centro de detención debido a no poder comunicarse con uno de los padres.
- ∞ Se debe asignar más fondos a los Programas de justicia restaurativa.
- ∞ Los fondos se deben invertir en programas como Incredible Messengers.
- ∞ Se debe dar financiamiento para desarrollar opciones para los jóvenes antes y después de la detención, especialmente nuestros delinquentes adolescentes (16-18) años que no tienen recursos viables disponibles para regresar a la comunidad.
- ∞ Reclasificar los delitos penales y convertir los cargos por delitos menores que no amenazan la seguridad pública en infracciones no castigadas con tiempo en prisión o despenalizarlos por completo.
- ∞ Apoyar la Ley de reforma de libertad bajo palabra Menos es más
- ∞ Apoyar terminar con las fianzas en efectivo.
- ∞ Apoyar la abolición de las leyes de sentencia mínima obligatoria
- ∞ Base de datos de información demográfica
- ∞ Abogar por terminar con la enajenación de delitos graves y hacer que todos los reclusos sean elegibles para votar.

Educación

Resumen del proceso del grupo

Recursos consultados

Miembros del grupo de trabajo:

Facilitadores:

Luis Ormaechea

Denishea Ortiz

Miembros del grupo de trabajo:

Donald Brian Bartalo

Victoria Blackham

Gwen Clifton

Bryant Cromartie

Dan Drmacich

Nolica Murray-Fields

Kerry Foxx

Emily Goldsmith

Karen Lankeshofer

Caterina Leone Mannino

Steve Martin

Emily Odhiambo

Laura Smith

Michael Vaughn

Diane Watkins

Jen Weg

Acceso y recursos

- Common Ground Health. Beatriz Lebron y Jenn Beidenman. HealthiKids y PlayRoc
- Community School Data Synthesis. Roc the Future. <https://rocthefuture.org/community-schools-data-synthesis/>
- Ley de aprendizaje electrónico www.nysenate.gov/newsroom/press-releases/shelley-b-mayer/senator-mayer-advocates-announce-e-learn-act-provide-free
- Free Learning Pods Debut in City Libraries. 27 de octubre de 2020 <https://www.racf.org/news/free-learning-pods-debut-in-city-libraries-2/>
- RCSD: Comprehensive Plan Chapter 130
- Johnson, Rucker C. (2014). Essay in NYU's The Dream Revisited, "In Search of Integration: Beyond Black & White", enero de 2014.
- <https://furmancenter.org/research/iri/essay/in-search-of-integration-beyond-black-white>
- Oficina de Salud Mental del Condado de Monroe
- New Vision for Youth Bureau. <https://www.monroecounty.gov/news-2020-09-16-youth>

Pruebas y plan de estudios

- Antiracist Curriculum Project <https://pathstone.foundation/antiracist-curriculum-project/>
- Ley cada estudiante tiene éxito (Every Student Succeeds Act, ESSA). Departamento de Educación de EE. UU.

<https://www.ed.gov/essa?src=rn>

- Ley dignidad para todos los estudiantes (Dignity for All Students Act, DASA) del estado de Nueva York
- <http://www.p12.nysed.gov/dignityact/>
- *The Global Achievement Gap*. Wagner. 2007
- *The New Jim Crow in Education*, Well. 2018
- *The Testing Charade: Pretending to Make Schools Better*. Koretz. 2017

Acceso al idioma

- Lourdes Rios, directora ejecutiva de RBERN del medio oeste (Red de recursos de educación bilingüe regional) situado en BOCES II, condado de Monroe
- Monroecounty.gov
- Monroe County Language Access Coalition

Financiamiento

- Declining Child Care Options for Young Children Pre-K Expansion and the Birth-3 Gap in Rochester, NY. The Children's Agenda., Pete Nabozny thechildrensagenda.org/wp-content/uploads/2020/01/Declining-Child-Care-Options-for-Young-Children-Exec-Summ-01_09_20-Final.pdf
- Reuniones de presupuesto de RSCD

Disciplina

- *Breaking the School to Prison pipeline*, 2019. The Children's Agenda. thechildrensagenda.org/publications/2019-breaking-the-school-to-prison-pipeline/
- *End Suspensions for children in Pre-K through 3rd grade*. Septiembre 2019. The Children's Agenda. thechildrensagenda.org/wp-content/uploads/2020/11/K-3-suspension-fact-sheet-final.pdf
- Joseph Durlak et al., 2011. *The Impact of Enhancing Students' Social and Emotional Learning: A Meta-Analysis of School-Based Universal Interventions*.
- New York Equity Coalition. *Stolen Time*. 2018 https://equityinedny.edtrust.org/wp-content/uploads/sites/14/2019/08/Stolen-Time_2018.pdf
- New York State Education at a Glance. data.nysed.gov/

Escuelas integradas

- *Brown vs Board*, Johnson, Holme & Finnigan, 2019
- *Children of the Dream: Why School Integration Works*, Rucker Johnson, 2019
- Índice de diversidad escolar del condado de Monroe (Departamento de Educación de NYS)
- *Parent Survey Summary Report*, Great Schools 4 All, 2016
- *Regional Magnet School Study*, William Cala, 2014.
- La iniciativa antipobreza de Rochester-Monroe originó la Recomendación n.º 5: Children's Education: Racial, Social–Economic Integration (RMAPI Progress Report, 2015)
- *Striving in Common: A Regional Equity Framework for Urban Schools*. Jennifer Jellison Holme y Kara Finnigan, 2018

Participación de la comunidad:

Sabemos que muchos otros grupos y personas de la comunidad han enfrentado asuntos relacionados con la educación en la región de Rochester y el condado de Monroe. Nuestro objetivo es complementar estos esfuerzos y enfocarnos en lo que conocemos como un enfoque único, que impacta las leyes y políticas de la ciudad y del condado en temas relacionados con la igualdad racial y estructural. Estamos agradecidos con quienes tratan estos asuntos, incluyendo, entre otros, a los que dieron información para nuestro trabajo. Sabemos que habrá traslape de esfuerzos con otros que trabajan en esta área y respetuosamente ofrecemos nuestras recomendaciones sin ningún pronunciamiento implícito ni explícito que indique que estas deben sustituir, reemplazar o interrumpir de cualquier forma el trabajo de estas otras organizaciones y personas. Nuestro objetivo al preparar y presentar nuestras recomendaciones es cumplir la orden de la Comisión y anticiparnos a que otros en el futuro puedan potencialmente, estudiar y posiblemente apoyar nuestras recomendaciones. Algunas de las organizaciones y personas que dieron información sobre nuestro trabajo son:

- Oradores invitados: Shane Wiegand, educador y creador del plan de estudios raza/redlining; Justin Murphy, reportero de educación de D&C; Eamonn Scanlon, analista de la política educativa; Marlene Cortes, gerente de programa sénior en Empire Justice Center; Analy Cruz-Phommany, directora de educación bilingüe de RCSD; Angelica Perez-Delgado, directora general de IBERO; Dr. Thomas Putnam, superintendente del distrito escolar de Penfield y Leah Kedley, asistente de vicedirección de la escuela primaria Victor
- Grupos de enfoque con estudiantes de 10.º y 11.º grados en clases de RCSD; jóvenes de Teen Empowerment; Dr. Leslie Myers-Small, superintendente de RCSD; Kathleen Graupman, superintendente del distrito escolar de Greece; el Black Agenda Group y el Latino Leadership Round Table
- Varios debates con personas y oficinas: Oficina de Salud Mental del condado de Monroe; sistema de bibliotecas del condado de Monroe; varios padres de familia; padres de RCSD; exmiembros de la junta de RCSD; Oficina de Jóvenes del Condado de Monroe; Roc the Future; Children's Agenda; universidades: Brockport, SJFC, MCC; BOCES; Great School 4 All; reuniones de presupuesto de RCSD y reuniones de la junta escolar
- En diciembre se distribuyó la encuesta de la comunidad a 96 encuestados.
- Los miembros del grupo de trabajo fueron maestros de RCSD, directores y exdirectores de RCSD, maestros y exmaestros del distrito suburbano, antiguo superintendente, trabajadores sociales, padres de estudiantes, entre otros

Priorización de temas:

La educación es un tema complejo que involucra muchos temas. Dada la naturaleza de la Comisión (enfoque en leyes y políticas locales, enfoque en RCSD, etc.), fue necesario limitar rápidamente el enfoque de estos temas a aproximadamente seis áreas de enfoque, tratando de mantener un enfoque que fuera congruente con el cargo de la Comisión. El proceso fue organizado por los comisionados que trabajan con el personal de la ciudad y del condado y con los copresidentes de la Comisión. Además, el proceso involucra a muchos voluntarios de la comunidad. El proceso que se menciona abajo se utilizó para priorizar los asuntos de nuestras

recomendaciones. A pesar de que las prioridades de educación de la Comisión son resultado de estos procesos, no representan necesariamente las prioridades de educación de la ciudad de Rochester o del condado de Monroe. Los diferentes análisis darán como resultado diferentes prioridades. Sin embargo, se puede observar mucha coincidencia entre las prioridades que identificó la Comisión y los objetivos y prioridades de otros grupos y personas de la comunidad. Los procesos que utiliza la Comisión para identificar las áreas de prioridad en educación son:

- Se utilizó una rúbrica de puntuaciones y una hoja de trabajo para determinar las principales áreas de enfoque (debido al período de 6 meses que dio la Comisión, entre otras limitantes del mundo real, no fue práctico revisar todos los temas posibles para redactar las recomendaciones). Esta rúbrica se utilizó para limitar la siguiente lista de áreas temáticas (elaborada por los voluntarios del grupo de trabajo de educación) a aproximadamente cinco temas que pueden analizarse a profundidad en el futuro para preparar las recomendaciones (las áreas temáticas que no se seleccionaron podrían ser asunto de futuras recomendaciones hechas por otros):

Diversidad en la administración	Acceso al idioma	Estándares y expectativas
Plan de estudios y enseñanza	Desarrollo profesional	Servicios de apoyo
Disciplina	Escuelas racialmente integradas/segregadas	Distrito escolar universal
Acceso igualitario y recursos	Educación especial	
Financiamiento igualitario	Pruebas estandarizadas	

- Se hizo un FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) para cada área de enfoque con el fin de reducir las recomendaciones
- Se alineó un análisis de recomendaciones con los resultados de la encuesta de la comunidad y el cargo de la Comisión
- Una revisión de las recomendaciones de los grupos de trabajo asistida con la priorización de enfoques primarios y secundarios

Asuntos clave y recomendaciones

Asunto clave n.º 1: Acceso y recursos limitados

Acceso y recursos trata asuntos incluyendo los siguientes: No hay escuelas suficientes que tengan proveedores de salud mental y en RCSD son un recurso compartido que no se da a todos los estudiantes. Esto puede llevar a una falta de apoyo social y emocional. Hay desigualdades de oportunidades de aprendizaje enriquecido y avanzado para los estudiantes en RCSD. Además, hay falta de apoyo y refuerzo en el aprendizaje para los primeros grados.

Las recomendaciones en esta área incluyen las siguientes:

- Integrar los servicios de jóvenes del condado de Monroe en el sistema escolar para dar continuación al aprendizaje y acceso durante la suspensión y ausencias prolongadas.
- Implementar el acceso a Internet por medio de la ciudad, como una legislación permanente a partir de Pre-K

- Crear un sistema para que el Departamento de Salud Mental dirija y establezca expectativas para las certificaciones y capacitación anual de maestros, terapeutas escolares y trabajadores sociales.

Las suspensiones privan a los estudiantes de una educación formal y enseñanza en las aulas. En todo el país, es enorme la desigualdad entre las suspensiones de los estudiantes negros y blancos. En el Estado de Nueva York, se suspende unas cuatro veces más a los estudiantes negros que a los estudiantes blancos, lo que ocasiona que los estudiantes negros se retrasen en el trabajo académico del curso. Muchos estudiantes negros y morenos no tienen los sistemas de apoyo que tienen los estudiantes blancos para ponerse al día o continuar con autoaprendizaje durante su suspensión escolar.

Dos de los objetivos de la Oficina de Servicios para Jóvenes del condado de Monroe son “apoyar el logro del éxito de un grado académico alto y del bienestar físico/mental” de los jóvenes y tener un “enfoque profundo en la igualdad de fondos para garantizar la representación igualitaria de las poblaciones atendidas”. Para combatir la desigualdad racial en la educación, es imperante que el condado cree una política que atienda las necesidades educativas de los estudiantes que se suspenden o tienen ausencias prolongadas. No se deben imponer responsabilidades de enseñanza ni aprendizaje a las familias trabajadoras con recursos limitados, como transporte, dificultades económicas o flexibilidad laboral limitada. Los estudiantes pierden días de enseñanza, se amplían las brechas de aprendizaje y los estudiantes se involucran en actividades delictivas. El acceso es imprescindible para aprender, crecer y alcanzar el éxito académico. Un cambio en la política puede ayudar a disminuir la probabilidad de abandono, fracaso para graduarse y el paso directo de la escuela a la prisión.

Según nuestra encuesta de la comunidad, el 67 % de los encuestados apoya una política que obligue a los servicios de jóvenes del condado a integrarse a los sistemas escolares para promover el aprendizaje continuo de los estudiantes durante las suspensiones y ausencias prolongadas.

El sistema bibliotecario del condado de Monroe también debería desempeñar una función en la educación de los estudiantes y debería constituir un recurso. Se debe establecer una política (y financiamiento) para dar cápsulas de aprendizaje a los estudiantes que se suspendan o que tengan ausencias prolongadas. Esta ley permitirá que los estudiantes tengan un entorno de aprendizaje productivo y les da acceso digital confiable a los materiales de aprendizaje.

Para cerrar la división digital que enfrentan muchas familias de color en la ciudad de Rochester, la ciudad debe establecer un ancho de banda de alta calidad en cada casa de la ciudad. La ley actual de aprendizaje electrónico tiene dos deficiencias: 1) aplica a estudiantes entre 5 y 21 años y 2) es una solución temporal para la pandemia actual. Necesitamos la acción de la ciudad para abogar por la reducción de la edad a 3 años, pre-K, para que los estudiantes pequeños puedan comenzar a formar una educación básica sólida en casa. Además, la ciudad debe promulgar una ley para que el acceso a un ancho de banda de alta calidad sea permanente. Muchos de los residentes de la ciudad dependen del plan de datos del servicio de teléfono, que pueden ser proveedores de servicios irregulares y no adecuados para atender programas de alta tecnología o clases, como diseño gráfico o clases de tecnología.

En esencia, las familias deberían tener acceso para apoyar el desarrollo del cuidado infantil temprano, además postpandemia, los estudiantes continuarán necesitando acceso a Internet para la educación. Por ejemplo, en los días de nevadas los estudiantes podrían tener que participar en enseñanza en línea y el acceso a Internet aún sería necesario. Además, tener ancho de banda permitirá que las familias tengan acceso a telemedicina y teleterapia, lo que mejora la salud física,

mental y emocional eliminando la incapacidad para asistir a esas citas en persona por razones de trabajo, transporte y otros factores.

Por último, las expectativas de los terapeutas de salud mental varían según el distrito escolar. La Oficina de Salud Mental del Condado debe dirigir y establecer expectativas para las certificaciones y la capacitación anual de los administradores escolares, maestros, terapeutas, trabajadores sociales y organizaciones basadas en la comunidad (Community Based Organizations, CBO) en entornos escolares. Esto mejorará el conocimiento de los asuntos de la comunidad que afectan directamente a los estudiantes y alineará las soluciones. El condado trabaja con los CBO que atienden los distritos escolares y esta oportunidad igualitaria debería ser gratuita para el RCSD.

Asunto clave n.º 2: Pruebas y plan de estudios

Los asuntos de pruebas y plan de estudios estandarizados incluyen: Muchas escuelas están etiquetadas como fracasos y sus estudiantes son vistos como fracasados, lo que afecta negativamente el compromiso del estudiante y su autoestima. Además, las fallidas políticas de responsabilidad escolar no toman en cuenta las diferencias en los antecedentes de los estudiantes. Es más probable que las políticas de responsabilidad federal y estatal afecten negativamente a las escuelas urbanas que reciben estudiantes de color en situación de bajos ingresos. Las puntuaciones de las pruebas se usan como medida de prueba del desempeño de la escuela y de los maestros y afectan negativamente a los estudiantes del RCSD. Además, se debe aplicar un plan de estudios antirracista en todos los grados y el personal debería recibir capacitación antirracista. Hay una carencia de escuelas no segregadas en el condado de Monroe que muestra una cultura escolar integrada y un plan de estudios intrínsecamente motivante y una falta de planes de estudios antirracistas serios o énfasis multirracial/cultural en los distritos escolares K-12.

Las recomendaciones en esta área incluyen las siguientes:

- Buscar la aprobación de la junta de regentes del Estado de Nueva York para eliminar las pruebas anuales estandarizadas para todos los estudiantes de RCSD entre los grados 3 y 12.
- Pedir una exención de la junta de regentes del Estado de Nueva York para usar métodos alternativos de evaluación que permitan a los estudiantes demostrar su capacidad.
- Crear un equipo de todo el condado para identificar competencias críticas necesarias para el desarrollo de los estudiantes de K a 12 en cuanto a ciudadanía responsable e incorporar capacitación en valores y comportamientos antirracistas.

En 2019, el 13.2 % de los estudiantes del RCSD mostraban dominio de Lengua y literatura en inglés y el 13 % mostró competencia en Matemáticas comparado con los estudiantes de Pittsford que tienen una competencia del 72 % y 79 % respectivamente y Greece con 32 % y 37 % respectivamente. La prueba estandarizada se enfoca en lo que saben los estudiantes y no en cómo aplican sus enseñanzas.

Los métodos requieren que los estudiantes demuestren su competencia en las competencias y conocimientos evaluados en las pruebas estatales estandarizadas, que son principalmente psicolingüísticos, a pesar de que los estudiantes de color tienen habilidades predominantes en otros campos, como respuestas y presentaciones orales de carteras y proyectos. Este requisito de evaluación se opone a la mayoría de las investigaciones y es institucionalmente racista, ocasionando el fracaso de muchos de los estudiantes que podrían haber mostrado competencia al utilizar un dominio diferente.

El RCSD está obligado a participar en las evaluaciones estatales. Nuestra recomendación de instar al condado y a la ciudad a abogar por cambios ante la junta de regentes del Estado de Nueva York para que elimine las pruebas estandarizadas y usar métodos alternativos que permitan a los estudiantes demostrar competencia; por ejemplo, exámenes orales, entrevistas, informes, artes creativas, carteras y evaluaciones de desempeño y basadas en proyectos. Otra alternativa puede ser auditar a una cohorte de estudiantes cada dos años, en lugar de anualmente. Una evaluación alternativa y un sistema de planes de estudio sería cultural y racialmente sensible y más justo para todos los estudiantes, pero especialmente para los que están en desventaja por pobreza o provienen de comunidades de color tradicionalmente marginadas.

El énfasis de NYS, durante varias décadas, en un plan de estudios estandarizado, expectativas a nivel de grado y pruebas estandarizadas de alto grado ha fracasado en demostrar que mejora los logros de los estudiantes en el RCSD y, de hecho, crea otra medida de desigualdad racial. La Ley Cada Estudiante Triunfa (ESSA) incluye una disposición para “avanzar en la igualdad manteniendo protecciones esenciales para los estudiantes menos favorecidos y con grandes necesidades de Estados Unidos” y “mantener la expectativa de que se asegurará la rendición de cuentas y habrán medidas para hacer cambios positivos en nuestras escuelas de menor rendimiento, donde hay grupos de estudiantes que no muestran progreso y donde las tasas de graduación han sido bajas durante períodos prolongados”. Ambas disposiciones se refieren directamente al RCSD y la búsqueda de un método alternativo para hacer un cambio positivo es mediante la eliminación de las pruebas estandarizadas.

El 76 % de los encuestados apoya la presentación de alternativas a las pruebas de estudiantes para cumplir los requisitos de graduación. Los encuestados están de acuerdo en que las pruebas estandarizadas están racial y culturalmente sesgadas; las pruebas consumen tiempo y se alejan del verdadero aprendizaje y comprensión; además, todos los estudiantes aprenden de forma diferente y las pruebas no reconocen estas diferencias ni reflejan las fortalezas del estudiante en otras áreas. La puntuación de la prueba también afecta la designación de la calidad de la escuela en un barrio, que coloca puntuaciones más bajas en las comunidades de color devaluando el sistema de educación y el valor de la propiedad.

Es más, los maestros tienden a enseñar para la prueba, a dedicar menos tiempo en el desarrollo de competencias esenciales y carecen de capacitación antirracista que se conecte efectivamente con los estudiantes de color. Existe una brecha significativa entre lo que se evalúa y lo que los estudiantes necesitan saber para estar bien informados, para ser ciudadanos económicamente empoderados y para ser culturalmente sensibles al enseñar. Instamos al Condado a que cree un equipo de todo el condado compuesto por maestros, investigadores, científicos políticos, especialistas en diversidad, proveedores de salud mental y estudiantes para identificar las competencias claves y esenciales, los valores y conocimientos que se requieren para el desarrollo de estudiantes de K a 12 para que sean ciudadanos responsables y profesionales (es decir, resolución de problemas, pensamiento crítico y análisis). Además, este grupo debe incorporar un enfoque de capacitación antirracista para el personal y los estudiantes para crear entornos de aprendizaje más saludables para el crecimiento y desarrollo positivos. El resultado debe impulsar todos los planes de estudios, desarrollo de la enseñanza y evaluaciones.

Asunto clave n.º 3: Acceso al idioma

Los temas de acceso al idioma incluyen los siguientes: Los estudiantes del idioma inglés (ELL) en los distritos escolares tienen desigualdad en varios ámbitos del sistema de educación. Las evaluaciones no representan completamente las competencias y conocimientos de los ELL y no se ofrecen en los idiomas nativos. Los ELL no tienen acceso a programas de enseñanza que

fomenten la alfabetización básica, no tienen opciones para los programas de enseñanza y no tienen acceso similar a la orientación y apoyo de salud mental que los estudiantes que no son ELL. Además, las actividades de los padres son predominantemente en inglés. Estos problemas llevan a brechas en el desempeño de los ELL.

Las recomendaciones en esta área incluyen las siguientes:

- Crear un centro de idiomas centralizado para que los residentes tengan acceso a recursos en su lengua materna
- Crear una escuela imán en todo el condado centrada en la educación multicultural y multilingüe.

Se ha determinado que aproximadamente el 14 % de los residentes del condado de Monroe se comunican en un idioma que no es inglés. Esto incluye a más de 100,000 personas, muchas de ellas residen en la ciudad de Rochester. En 2019, la Oficina del Secretario del Condado introdujo el plan de acceso al idioma. El plan requiere acceso significativo a los servicios bajo la jurisdicción del Secretario para personas con poco dominio del inglés y está diseñado para cumplir el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Sin embargo, aunque hay una gran variedad de idiomas y dialectos en el condado, la disposición actual de traducciones y servicios de apoyo no es equitativa y no existe en los distritos del condado.

Por lo tanto, una de las recomendaciones es crear un centro de idiomas centralizado en el que todos los estudiantes y familias del condado de Monroe puedan acceder a recursos en su idioma, trabajando en conjunto con universidades locales, distritos escolares y organizaciones sin fines de lucro que atienden a comunidades de inmigrantes.

Más del 60 % de los encuestados apoya la creación de un centro de idiomas para las personas que no hablan inglés, para que puedan buscar información en su lengua materna para varios servicios.

Hay más de 6,400 estudiantes de inglés en el condado de Monroe; existen brechas significativas en los logros de las evaluaciones del NYS y en la obtención de diplomas de Regentes/local en todos los distritos. Es más, los estudiantes de inglés, o ELL, están desproporcionalmente sobre representados en la tasa de pobreza de cada distrito. Sin embargo, ningún distrito, excepto por RCSD, ofrece opciones de educación bilingüe para estudiantes en los grupos de idioma más grandes.

Para tratar estos temas, otra recomendación es la creación de escuelas imán en todo el condado con enfoque multicultural, educación multilingüe para personas que hablan inglés y para estudiantes del idioma inglés juntos en un modelo de inmersión al idioma. El 43 % de los encuestados apoya el desarrollo de una escuela imán internacional de la ciudad/condado para atender a ELL y a estudiantes de educación general.

Asunto clave n.º 4: Financiamiento

El financiamiento trata asuntos incluyendo los siguientes: El financiamiento estatal desigual contribuye a las desigualdades en el RCSD. La ciudad ha contribuido con la misma cantidad de fondos escolares a pesar de que los impuestos han aumentado. La exclusión de votantes en las decisiones de financiamiento escolar limita la información relacionada con las contribuciones de la ciudad al presupuesto anual. Además, asumir el costo de administrar los fondos a las escuelas privadas y autónomas utiliza recursos humanos y de capital que son esenciales para el RCSD.

Las recomendaciones en esta área incluyen las siguientes:

- Crear una plataforma a nivel de ciudad o condado en la que pueda fluir el financiamiento filantrópico para escuelas y distritos individuales.
- Crear o proveer fondos para procesos en todo el condado y formas para hacer transferencias entre las escuelas dentro del distrito.
- Implementar un modelo basado en necesidades que permita que los niveles de financiamiento se ajusten a medida que las necesidades aumenten o disminuyan en los distritos
- Crear un modelo de incubación de empresas, impulsado por la ciudad o el condado para estimular los servicios de traducción multilingüe.

Los asuntos de financiamiento se integran con todos los demás temas relacionados con educación, a menudo directamente. Por este motivo, hay varias recomendaciones en esta área.

Primero, existen obstáculos para las iniciativas de recaudación de fondos, filantrópica e individual, para escuelas individuales o a nivel de distrito. Por lo tanto, se recomienda que la ciudad o el condado creen una plataforma de ciudad o condado o un conducto en el que puedan fluir los fondos a las escuelas o distritos individuales.

También se recomienda que la ciudad o el condado creen y financien procesos en todo el condado y formas para hacer transferencias entre escuelas dentro del distrito. Esto se hace con el fin de tratar estándares o documentación extraña que se debe completar para las familias que intentan trasladarse a otros distritos del condado.

Otra recomendación es la implementación de un modelo de financiación basado en necesidades para las escuelas del condado que permita el ajuste de los niveles de financiamiento a medida que aumentan o disminuyen las necesidades en los distritos. La actualización de la asignación de la cuota de impuestos para el RCSD puede encontrar apoyo en la legislación, como la Ley Morin-Ryan (1985).

También, se recomienda que los fondos y recursos de apoyo de las empresas estén disponibles, quizás utilizando un modelo de incubación de empresas para estimular la creación de empresas de traducción e interpretación multilingües para empresas de la ciudad.

OTROS TEMAS Y RECOMENDACIONES

Se trataron los siguientes temas en el grupo de trabajo de educación. Se redactaron recomendaciones para cada asunto. El razonamiento de cada uno se puede encontrar en la tabla de otros asuntos, abajo. Estos se incluyen en esta sección por los motivos que se proporcionan abajo.

Asunto n.º 5: Disciplina

Se incluye como otra recomendación porque la disciplina se trata más directamente dentro de cada distrito escolar (es decir, a través de documentos de disciplina o código de conducta del distrito escolar).

Los asuntos de disciplina incluyen los siguientes: Hay desigualdades raciales y por discapacidad del Código de Conducta de RCSD y en las sanciones en la disciplina de los estudiantes del condado de Monroe. En infracciones similares, los estudiantes negros tienen 2.3 más probabilidades de

que los suspendan que los blancos. Los estudiantes con discapacidades tenían cuatro puntos de porcentaje más de probabilidad de ser retirados que los estudiantes sin discapacidades. Las sanciones para los estudiantes con discapacidades, los estudiantes negros y los estudiantes latinos son más severas. Además, hay aplicaciones inconsistentes de las políticas de disciplina escolar y criminalización del comportamiento del estudiante.

Las recomendaciones en esta área incluyen las siguientes:

- Ofrecer a los estudiantes un plan de estudios de aprendizaje social y emocional con créditos.

El Aprendizaje social y emocional (SEL) ofrece un cimiento para el aprendizaje seguro y positivo, mejorando la capacidad de los estudiantes de tener éxito en la escuela y en la vida. Las investigaciones muestran que el SEL no solo mejora los logros en 11 puntos percentil en promedio, sino también mejora el comportamiento prosocial (bondad, generosidad y empatía), mejora la actitud de los estudiantes respecto a la escuela, reduce la depresión y el estrés entre los estudiantes.

- Abogar en todo el condado para que se adopten prácticas restaurativas y que la escuela haga público, con fundamentos, los datos de disciplina y remisiones.

Antes de que se implementara la política de Práctica de restauración en el nuevo Código de conducta (2016), los estudiantes negros y latinos estaban siendo suspendidos a una tasa alarmante. En algún momento, perdieron un total de 55,000 días de escuela (2009-10). Esto ocasionó un aumento en la tasa de deserciones (60 %), a la vez que disminuyó la tasa de graduaciones (9 %). Consecuentemente, aumentó el flujo de la escuela a la prisión. La revisión de los datos disciplinarios trimestrales permitirá hacer intervenciones tempranas para dar apoyo a los estudiantes, los maestros y los administradores para atender las prácticas disciplinarias desiguales.

Asunto n.º 6: Segregación e integración escolar

Se incluye como una recomendación ya que este asunto lo revisó el grupo de voluntarios que colaboró fuera del grupo formal de trabajo.

Los asuntos de segregación e integración escolar incluyen los siguientes: Crucial para la misión de la comisión RASE y ofrece un resultado orientado a la acción para la réplica por otros comités de la Comisión; ejemplifica el racismo estructural que se filtra en nuestra comunidad; las escuelas del condado de Monroe están racialmente segregadas; Separar nunca es igual; un poco de cambio en la brecha de logros entre las escuelas de la ciudad y del condado

Las recomendaciones en esta área incluyen las siguientes:

- Establecer una política del condado/ciudad para desarrollar escuelas imán integradas e interdistritales para niños y estudiantes de la ciudad y los suburbios.

La ciudad y el condado deben trabajar juntos para cerrar la brecha de integración escolar en todo el condado. Una política de integración escolar debe ser el primer paso hacia la igualdad racial y la rendición de cuentas.

Asuntos secundarios:

ASUNTO	RECOMENDACIÓN	RAZONAMIENTO
Acceso y recursos limitados	Crear una base de datos del condado de Monroe que conecte todas las bibliotecas escolares con el requisito de auditoría de representación adecuada de textos culturalmente relevantes.	- Los estudiantes deben tener acceso a la misma categoría de libros en todo el condado. - Servir como recurso para encontrar contenido cultural relevante, diverso y apropiado. - Garantizar la igualdad y la representación de libros que se dirijan a todos los estudiantes y sus orígenes.
Acceso y recursos limitados	Ampliar el modelo de escuela de la comunidad para aumentar el acceso, concientización y proporcionar coordinación de recursos para las familias.	- Los trabajadores sociales escolares se enfocan en necesidades inmediatas (ropa, comida) y hace falta tiempo para terapia, que se remite externamente. Agregar más oficinas satelitales o escuelas de la comunidad con prestación de los servicios que necesitan las familias. - La desigualdad de riqueza para obtener acceso a servicios y escuelas de la comunidad comenzaría a cerrar esta brecha.
Acceso y recursos limitados	BOCES para dar continuidad de servicios desde pre-K hasta grado 8 para estudiantes con grandes necesidades que no alcancen el nivel de competencia, especialmente en el grado 3 y superiores, en el nivel 1 de las pruebas estandarizadas de NYS	-Los estudiantes que no alcancen el nivel de competencia en alfabetización y competencias numéricas continuarán rezagados respecto a sus contrapartes suburbanas, ampliando la brecha de logros y limitando a estos estudiantes a obtener acceso a clases avanzadas y que incluyen créditos. Además, hay estudiantes que no pueden leer al nivel de grado académico que están ingresando en universidades, como MCC, y que deben inscribirse en cursos de recuperación que no tienen créditos ocasionándoles una carga financiera indebida.
Acceso y recursos limitados	Crear una política para el acceso a escuelas en todo el condado para estudiantes con bajos ingresos y las más altas necesidades.	-Muchos de los estudiantes que se beneficiarían enormemente con el acceso a escuelas en todo el condado son marginados debido a desigualdades socioeconómicas. -Los estudiantes que se beneficiarían académicamente, por lo general se pasan por algo o se les niega.
Pruebas y plan de estudios	Pedir al RCSD que desarrolle un programa de diplomado profesional de altos estándares y tecnológico vocacional para los grados K-12.	No todos los estudiantes están interesados en una educación universitaria después de la High School y prefieren o <i>deben</i> tomar un trabajo o una carrera para sostener a sus familias.
Pruebas y plan de estudios	Abogar para que todos los distritos escolares implementen un plan de estudios K-12 multirracial, antirracista y cultural y exigir prueba de inclusión en los planes de lecciones de los maestros.	-Un plan de estudios bien definido, multirracial, antirracista y cultural con enseñanza que sea históricamente exacta puede ayudar a crear relaciones más positivas entre los americanos. -Para eliminar el enraizado racismo en las comunidades escolares y permitir que los estudiantes sean antirracistas activos, que forman parte de una sólida democracia diversa.
Acceso al idioma/financiamiento	El condado de Monroe debe crear un puesto de liderazgo específico para el acceso al idioma.	-Este puesto trataría inmediatamente las brechas de cumplimiento del condado respecto a la obligación legal del Título VI, como beneficiario de asistencia económica federal para que tome los pasos razonables para que sus programas, servicios y activos sean accesibles a las personas elegibles con poco dominio del inglés. Esto no debe limitarse solo a los idiomas hablados, también debería incluir ASL y otros medios

		de comunicación de señas. El puesto debe conectar los distritos escolares del condado de Monroe con los recursos existentes de la comunidad para identificar oportunidades de ayuda. -El Condado tiene un fondo actual que no está asignado. Esta es una recomendación para utilizar ese fondo para eliminar simultáneamente los obstáculos estructurales significativos y estimular el crecimiento económico.
Acceso al idioma/financiamiento	El condado de Monroe, a través de MCC y otros canales adecuados, invierta en un programa para apoyar a los que habla un idioma distinto al inglés (incluyendo ASL u otro idioma que involucre señas) para obtener las certificaciones necesarias para establecerse como recursos de traducción e interpretación.	-Los distritos escolares individuales tienen problemas con los desafíos logísticos y financieros de dar apoyo en los diferentes idiomas que se hablan en las casas de los estudiantes. Por ejemplo, en 2019-20 en RCSD había 75 idiomas que se hablaban en casa. Los estudiantes en los distritos con bajas cantidades de estudiantes multilingües también tenían problemas por sus pequeñas cantidades. A menudo, los estudiantes de esos distritos no pueden recibir apoyo porque no hay suficientes estudiantes de ese idioma para activar ciertos programas de apoyo. -La pandemia actual resaltó que existe una clara carencia de traducción e interpretación de la información de la comunidad del condado de Monroe y los distritos escolares, que impide que las familias no solo no participen en la comunidad, sino que entiendan los mensajes de atención médica esenciales en cuanto a los servicios para ellos y sus hijos. -Los estudiantes multilingües pierden horas de escuela críticas debido a que no tienen apoyo de traducción para familiares. -Hay demasiado déficit de actitudes respecto a los estudiantes multilingües tanto en las escuelas como en las comunidades. Esta rica fuente de idiomas debe verse como una oportunidad para el crecimiento comercial del condado de Monroe. El dinero que se gaste en servicios de traducción e interpretación pueden crear una sustancial economía local de pequeñas empresas.
Financiamiento	La ciudad o el condado deben servir como administradores fiscales para las escuelas privadas y subvencionadas.	Actualmente, el dinero de las escuelas subvencionadas pasa primero por el RCSD.
Financiamiento	Financiar el establecimiento de redes contratadas de cuidado infantil/Pre-K desde la infancia hasta que entren a la escuela; apoyar a RCSD con lo mismo	-Hay muy pocos espacios en centros de cuidado infantil disponibles en Rochester. La cantidad de espacios para preescolares autorizados en los centros de cuidado infantil en la ciudad de Rochester aumentó considerablemente (27 %) de 2012 a 2019, mientras que los espacios para niños y niños pequeños disminuyó en 23 % durante el mismo período. Sin embargo, la capacidad de cuidado infantil en Rochester se redujo casi un 25 % de 2012 a 2019. 4. La rotación de cuidado infantil en casa es de gran preocupación en Rochester. En 2012, había 467 programas de cuidado infantil en familia y en grupo familiar en Rochester; en 2019, 336 (72 %) habían cerrado. Las ampliaciones en el Estado de Nueva York financiaron pre-K para niños de 3 y 4 años e

		involuntariamente incentivaron a los proveedores a reducir el cuidado de niños/niños pequeños, cuyos costos son mayores y las fuentes de financiamiento son menos estables que las de pre-K.
Financiamiento	La ciudad debe utilizar sus recursos para apoyar mejor a las empresas de cuidado infantil, con pequeños fondos de préstamos revolvientes para mejoras de infraestructura en las instalaciones de cuidado infantil, permitiendo el acceso a subvenciones para pequeñas empresas y programas de préstamo, además del desarrollo profesional, etc.	Estas redes, que están formadas por cuidado infantil en casa, cuidado en centros y programas pre-K operados por el distrito, se asegurarían de que las familias reciban cuidado infantil de alta calidad desde la infancia hasta los 5 años y que la programación de pre-K reciba apoyo de cuidado después de la escuela y durante los descansos escolares. Los proveedores de cuidado infantil en casa y los centros de cuidado infantil que ingresen en estas redes contratarían al condado de Monroe y a RCSD para prestar cuidado infantil antes de que los niños entren a la escuela y durante los descansos en educación
Financiamiento	Financiar reparaciones según un análisis de las comunidades que han sido afectadas desigualmente por leyes y políticas injustas en el sistema de educación	Prestar asistencia económica para compensar las desigualdades generacionales
Financiamiento	El Concejo debe abogar por un cambio en la política estatal que permita que los residentes participen en la votación de los presupuestos escolares.	Permitir un proceso más democrático para determinar los gastos en los presupuestos escolares.
Financiamiento	La ciudad o el condado deben servir como administradores fiscales para las escuelas privadas y subvencionadas.	Actualmente, el dinero de las escuelas subvencionadas pasa primero por el RCSD.
Financiamiento	Política de financiamiento en todo el condado.	Ayuda a equiparar las desigualdades entre la ciudad y los suburbios. Dar fondos de recursos de todo el estado para escuelas con mayores necesidades, lo que ayudará a compensar las desigualdades.
Financiamiento	Descontar el costo de transporte de bus de contabilidad para reflejar el costo de educación real por estudiante.	Esto reflejará, de forma más real, el costo de educación por estudiante. Esta cifra puede servir mejor para tomar decisiones de políticas más informadas sobre el financiamiento de los estudiantes.
Financiamiento	La ciudad y el condado toman medidas legales para recibir ayuda básica del estado.	Las medidas legales podrían tener éxito para obtener más fondos.

Atención médica

Resumen del proceso del grupo

Recursos consultados

El grupo de trabajo de atención médica consultó una gran cantidad de recursos, incluyendo:

- Recopilación de datos anterior en Rochester y el condado de Monroe que se hizo con métodos de investigación participativa o que incluyó extensa documentación de las opiniones y experiencia de los residentes
- Informes sobre atención médica y desigualdades en atención médica en Rochester y el condado de Monroe extraídos de los datos locales archivados
- Investigaciones en el estado o nacionales sobre atención médica y desigualdades en atención médica según la raza y los ingresos
- Recomendaciones de mejores prácticas publicadas por asociaciones de atención médica, grupos defensores y de investigación
- Ejemplos de políticas y estrategias de la comunidad para eliminar las desigualdades en la atención médica en otros estados, condados y municipalidades

Participación de la comunidad

Las actividades de participación de la comunidad del grupo de trabajo de atención médica incluyeron:

- ∞ La amplia incorporación de las experiencias y redes personales/profesionales de los miembros del grupo de trabajo¹⁰³
- ∞ Un análisis virtual del ayuntamiento
- ∞ Una encuesta en línea
- ∞ Reunión con la junta de asesores de atención médica del condado

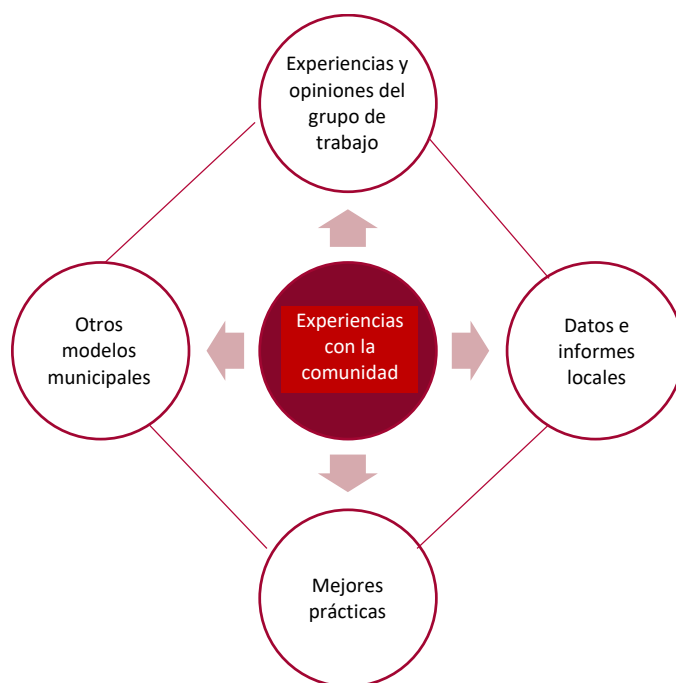
Sin embargo, cabe notar que la participación de la comunidad en el grupo de trabajo fue restringida seriamente por los desafíos del acercamiento en formas auténticas durante la pandemia. Existe un profundo y largo historial de explotación de las comunidades de color en cuanto a atención médica y sistemas de investigación de atención médica, ocasionando falta de confianza en esos sistemas y experiencias personales de sesgo en la atención médica. En Rochester también hay fatiga cuando se les pregunta a la comunidad sobre sus opiniones y luego no ven cambios ni beneficios de su participación en esos diálogos. Para subsanar esas experiencias hay que infundir confianza. Los métodos y encuestas en línea no tienen suficiente alcance ni conexión personal. Por lo que, las opiniones y experiencias de la comunidad fueron representadas generalmente por las opiniones y experiencias de los miembros del grupo de trabajo y por investigaciones previas en Rochester y el condado de Monroe que documentaron experiencias y opiniones de la comunidad.

¹⁰³ Los miembros del grupo de trabajo incluyen a: un enfermero, un educador de atención médica, cuatro médicos (4), dos patólogos del habla, asesores/orientadores de atención médica (2), dos administradores de atención médica (2), un proveedor de servicios de salud conductual, un maestro de educación especial, dos investigadores (2), un trabajador social, un técnico de farmacia y tres defensores (3). Los miembros también incluyen a representantes de la red de médicos negros, Asociación de enfermeros negros, centro cultural nativo americano y servicios de reubicación de refugiados de Rochester.

Priorización de asuntos

La generación y priorización de asuntos ha pasado por un proceso repetitivo que progresa y retrocede entre las múltiples fuentes de información y perspectivas, conectándolas. Las experiencias de la comunidad fueron centrar la prioridad en las comunidades negras e indígenas de color y otras vulnerables a la opresión sistémica, incluyendo los inmigrantes y refugiados, personas con discapacidad, adultos mayores, niños y personas en grupos familiares de bajos ingresos.

En todos los pasos del proceso, desde la primera reunión del grupo de trabajo hasta los debates actuales, se revisaron todas las recomendaciones contra las experiencias y opiniones de la comunidad que obtuvimos, ya sea directamente de los miembros de la comunidad, como un grupo de trabajo, en nuestras relaciones profesionales y personales con los residentes de Rochester y el condado de Monroe o en informes publicados que se basaban y documentaban experiencias de la comunidad.



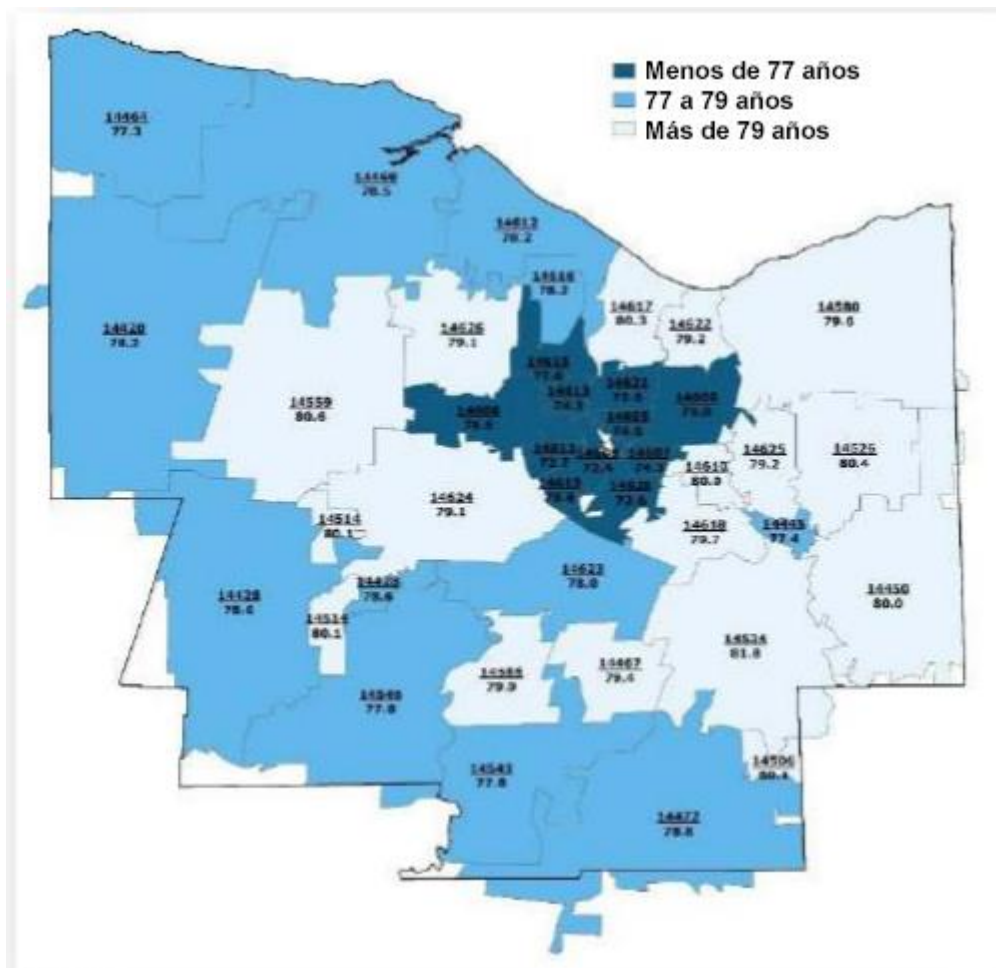
Asuntos clave y recomendaciones¹⁰⁴

La salud y la atención médica en el condado de Monroe están marcadas por un llamativo contraste. Por un lado, contamos con muchos recursos de atención médica. Tenemos dos sistemas médicos principales que administran cuatro hospitales, Center for Community Health and Prevention que da apoyo y facilita las asociaciones de salud pública de la comunidad-académicas, Common Ground Health que da planificación de atención médica en la comunidad, el Finger Lakes Performing Provider System que trabaja para crear una red de atención médica responsable y coordinada, Rochester Regional Health Information Organization que proporciona intercambio electrónico seguro de la

¹⁰⁴ Las recomendaciones resaltadas en verde son las prioridades principales del grupo de trabajo

información médica de más de 1.4 millones de pacientes y una razón de proveedor primario a paciente de 970:1 que coloca al condado de Monroe County como el sexto mejor en el Estado de Nueva York¹⁰⁵.

Por otro lado, nuestro condado tiene algunos de los resultados de salud y desigualdades de atención médica más graves. El intervalo de expectativa de vida va de 72.4 años en algunos estados con código postal de la ciudad a 81.1 años para algunos suburbios.¹⁰⁶ Además, las causas de mortalidad prematura difieren según la raza u origen étnico siendo los residentes negros los más propensos a morir de cáncer, enfermedades del corazón, homicidio, lesiones y diabetes.¹⁰⁷



La tasa de mortalidad infantil en el condado de Monroe es el doble del promedio nacional.¹⁰⁸ La mortalidad es peor para los niños afroamericanos, que tienen 3 veces más probabilidades de morir antes de un año, y para los niños latinos que tienen 2 veces más probabilidades de morir

¹⁰⁵ Robert Wood Johnson Foundation, *County Health Rankings* at <https://www.countyhealthrankings.org/app/new-york/2020/measure/factors/4/data?sort=sc-3>

¹⁰⁶ NYSDOH Vital Statistics 2012-2014 3 year estimates

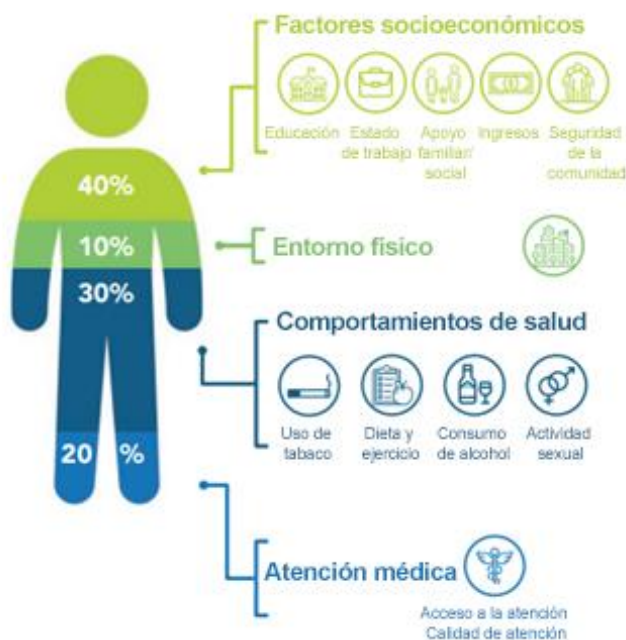
¹⁰⁷ *Monroe County Community Health Needs Assessment*.

¹⁰⁸ Robert Wood Johnson Foundation at https://www.rwjf.org/en/blog/2014/11/babies_are_dyingin.html

que los niños blancos.¹⁰⁹ Las madres afroamericanas tienen 2.5 veces más probabilidades que las madres blancas de tener bebés de bajo peso al nacer y las madres latinas tienen 2 veces más probabilidades de esto.¹¹⁰ Del 2014 al 2016, el 44 % de las visitas al departamento de emergencia en la región se atribuyeron a desigualdad de atención médica y los grupos familiares en situación de pobreza tienen 105 % más probabilidad de perder los dientes, el 154 % tiene más probabilidad de tener diabetes y el 224 % tienen más probabilidad de ser diagnosticados con depresión.¹¹¹ Estas son tan solo algunas de las desigualdades profundamente enraizadas que se asocian que la pobreza y la raza u origen étnico.

La atención médica de nuestra comunidad no es simplemente un asunto del sistema de atención médica por sí mismo. La pobreza y el racismo, como se manifiesta en los factores socioeconómicos, el entorno físico y los comportamientos de atención médica, son responsables de la mayoría de las desigualdades.¹¹² Consecuentemente, aunque el gobierno de la ciudad y del condado no regulan el sistema de atención médica, sí tienen la capacidad de afectar la salud y la atención médica mediante leyes, políticas y programas que están bajo su autoridad. Las recomendaciones del grupo de trabajo de atención médica de la comisión RASE, que se detallan en las páginas siguientes, reflejan las formas en que los gobiernos de la ciudad de Rochester y el condado de Monroe pueden afectar positivamente la salud de las personas mediante estructuras gubernamentales, uso de tierra, políticas de empleo y otros mecanismos.

La pobreza perjudica las bases de la salud de la población



Fuente: The Bridgespan Group; adaptado del modelo de calificación de salud del condado del Instituto de salud poblacional de Wisconsin.

¹⁰⁹ Common Ground Health, *Overloaded*.

¹¹⁰ Common Ground Health, *Overloaded*.

¹¹¹ Common Ground Health, *Overloaded*.

¹¹² Common Ground Health, *Overloaded*.

Asunto clave n.º 1: Sistemas/Infraestructura gubernamental

El primer paso que debe tomar el gobierno de la ciudad y el condado es definir la salud y la atención médica como parte de la función y responsabilidad del gobierno municipal y del condado. Esto requiere la implementación de estructuras gubernamentales de manera que se dé prioridad a la salud en la elaboración de políticas y que se tengan en cuenta los efectos de salud en todas las políticas. El grupo de trabajo observó desde el inicio de nuestro proceso que ni la ciudad ni el condado tienen un comité de salud en su legislatura y que los entes asesores del condado relacionados con la salud no requieren representación de la población negra, indígena ni de otras personas de color. A la luz de las graves desigualdades en la salud que se mencionaron antes, se debe dar prioridad a la salud como función esencial del gobierno municipal y del condado.

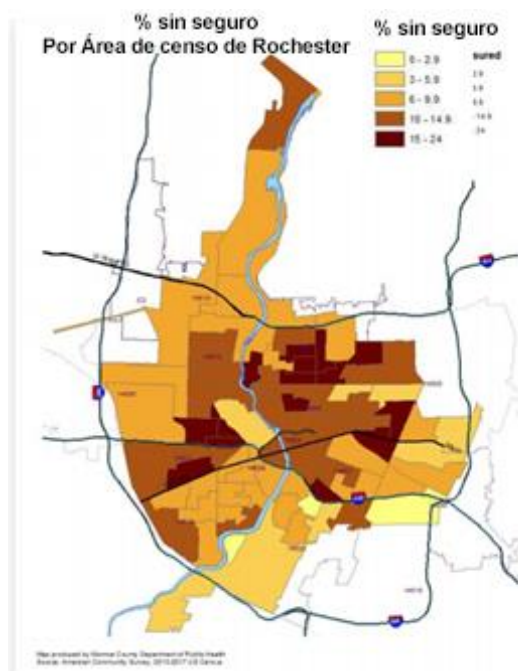
En respuesta a las experiencia e investigación de la comunidad, se hicieron las siguientes recomendaciones para crear un sistema de gobierno e infraestructura general que dé prioridad a la atención médica y elimine las desigualdades de salud:

Recomendación	Ciudad	Condado
Adoptar un marco de trabajo de Salud en todas las políticas que tome en cuenta el impacto de la salud en todos los niveles de toma de decisiones y se dedique a alinear las diferentes agencias gubernamentales alrededor de una visión compartida de comunidades saludables e igualitarias, incluyendo el requisito de evaluación del impacto de salud para todos los proyectos principales	√	√
Enmendar el Capítulo 101 de los códigos del condado para que tenga como requisito la representación de poblaciones negras, indígenas y personas de color en el Consejo asesor médico del condado y la Junta de asesoría médica del condado y (si lo permite la ley estatal) remunerar a los miembros por su servicio		√
Hacer una declaración formal de que el racismo es una crisis de salud pública	√	√
Establecer un Comité de salud permanente en la legislatura del condado de Monroe con un cargo que incluya eliminar las desigualdades de salud para la población negra, indígena y las personas de color		√
Establecer un Comité de salud permanente en el consejo de la ciudad de Rochester con un cargo que incluya eliminar las desigualdades de salud para la población negra, indígena y las personas de color	√	
Establecer una Junta asesora de salud en la comunidad para la ciudad de Rochester que tenga como requisito la representación de poblaciones negras, indígenas y personas de color y (si lo permite la ley estatal) remunerar a los miembros por su servicio	√	
Asignar fondos y personal al Departamento de Salud Pública para estudiar y crear intervenciones de salud antirracistas		√
Fijar objetivos y puntos de referencia para eliminar las desigualdades de salud para la población negra, indígena y las personas de color con el informe público de estrategias, avance y efecto	√	√

Establecer un departamento financiado de Igualdad y Justicia (ver modelo del condado Kings, WA) cuyo cargo incluya eliminar desigualdades de salud y tratar las conexiones entre la salud, atención médica y otros asuntos	√	√
---	---	---

Asunto clave n.º 2: Acceso y asequibilidad de la atención médica para aumentar la igualdad de salud racial

El grupo de trabajo y los miembros de la comunidad identificaron el modelo de atención médica de tarifa por servicio en Estados Unidos como uno de los principales obstáculos en el acceso a la atención médica. La tasa de personas sin seguro en el condado de Monroe (5 %) supera las tendencias estatales y nacionales.¹¹³ Los residentes de la ciudad desproporcionadamente carecen de seguro (7.4 %) o dependen de la cobertura médica pública (56 %).¹⁰ Además, la falta de seguro dentro de la ciudad se concentra en barrios de más bajos ingresos que han sido históricamente demarcados, como se muestra abajo.¹⁰



Incluso cuando las personas tienen cobertura de seguro médico, los comentarios que se recibieron de la participación de la comunidad en el grupo de trabajo y de las experiencias de los miembros del grupo de trabajo, como proveedores de atención médica y defensores de salud, indicaron que la ubicación de los servicios de salud es un obstáculo constante y significativo. No solo hay un costo de transporte (tanto tarifas de transporte público como tarifas de estacionamiento), también está el costo del tiempo. Este es especialmente un obstáculo para las personas que dependen del transporte público.

¹¹³ *Monroe County Community Health Needs Assessment at*

<https://www.urmc.rochester.edu/MediaLibraries/URMCMedia/community/documents/Final-MC-Needs-Assessment.pdf>

A manera de ilustración, considere lo que necesita alguien que vive en Conkey Avenue y tiene una cita en Strong Memorial Hospital o en Rochester General Hospital. El transporte de una vía sería:

<u>Destino</u>	<u>Ruta directa</u>	<u>Ruta de autobús</u>	<u>Número de autobuses</u>
Strong Memorial	4.6 millas	46 minutos	2 autobuses
Rochester General	2.6 millas	54 minutos	2 autobuses

A pesar de las cortas distancias directas que se podría recorrer en auto, tomar el transporte público significa que el tiempo necesario, para un viaje ida y vuelta, sería un mínimo de:

<u>Destino</u>	<u>Transporte</u>	<u>Cita</u>	<u>Total</u>
Strong Memorial	1 hora 32 minutos	30 minutos	2+ horas
Rochester General	1 hora 48 minutos	30 minutos	Casi 3 h

Estos tiempos no incluyen el tiempo de recorrido de la casa a la parada de autobús ni de la parada de autobús al consultorio, que pueden sumar al menos otros 20 minutos. Claramente, incluso una breve cita médica representa un obstáculo significativo en términos de tiempo. Para trabajadores por hora o turno esto puede implicar que deben perder un día completo de trabajo para una sola cita. Para padres, esto podría necesitar más cuidado infantil o interrumpir el existente. “Acceso” no se refiere exclusivamente a seguro o disponibilidad de proveedores. Tener más atención médica primaria o de especialistas en o cerca de los barrios puede ayudar a aliviar los obstáculos del acceso.

En respuesta a las experiencia e investigación de la comunidad, se hicieron las siguientes recomendaciones para crear acceso y asequibilidad a la atención médica de manera que aumente la igualdad racial en la salud:

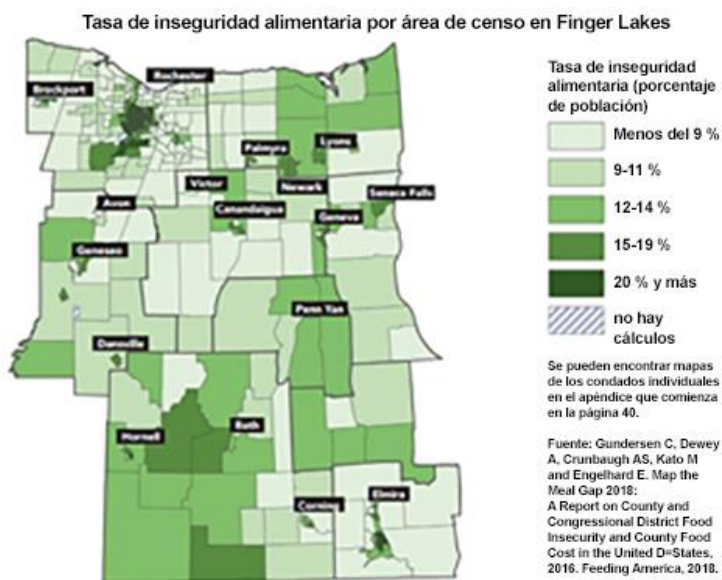
Recomendación	Ciudad	Condado
Financiar la capacitación y reclutamiento de personas negras, indígenas y de color como comadronas y que haya comadronas disponibles como un servicio público de salud		√
Financiar centros médicos en la escuela en todas las escuelas de RCSD	√	
Crear/enmendar Fideicomisos de tierras y Bancos de tierras para que incluyan el uso de tierra para centros médicos de la comunidad en barrios con altas poblaciones de negros, indígenas y personas de color	√	√
Descentralizar los servicios del Departamento de Salud Pública del condado de Monroe y situarlos en barrios con altas poblaciones de negros, indígenas y personas de color		√
Financiar servicios de transporte para los residentes que no tienen transporte para las visitas de atención médica primaria y de especialistas	√	√
Crear un programa municipal de acceso a la atención médica que garantice atención médica asequible para cualquier residente del condado sin seguro que no califique para otro plan de atención médica, sin importar su estatus migratorio, nivel de ingresos ni condiciones preexistentes		√

Integrar la telemedicina al triaje del 911/EMT para asegurarse de que todos los residentes tengan acceso a atención médica adecuada y no se transporten a los departamentos de emergencia de manera innecesaria	√	
Avalar y participar en la abogacía intergubernamental para que se apruebe la ley de salud de Nueva York que dé cobertura médica integral y universal a todos los neoyorquinos	√	√

Asunto clave n.º 3: Repercusiones de los factores determinantes sociales de atención médica en la mejora de la igualdad racial de salud

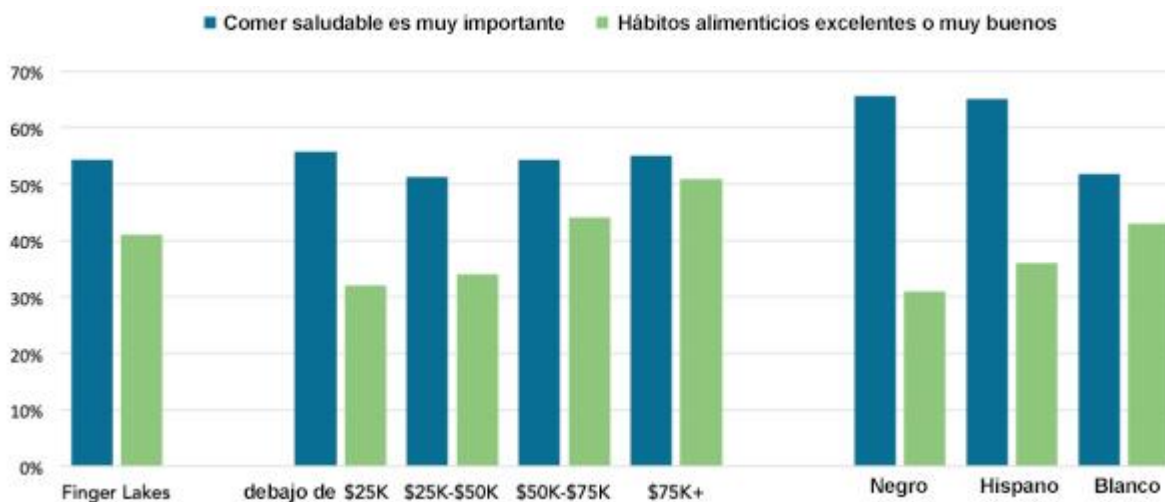
Los factores determinantes sociales de la atención médica son responsables de aproximadamente la mitad de las desigualdades en la atención médica. Esos factores determinantes incluyen: educación, estado de trabajo, apoyo familiar/social, ingresos, seguridad de la comunidad y entorno físico.¹¹⁴ Además, los comportamientos de atención médica, que conforman otro 30 %, también se relacionan con factores ambientales.

En particular, la dieta y el ejercicio están unidos integralmente a factores como el acceso a tiendas que venden frutas y vegetales a precios razonables y a espacios públicos seguros para hacer ejercicio al aire libre. La combinación de tiendas de esquina y tiendas de comida rápida con relativamente pocas tiendas de abarrotes de servicio completo crean “pantanos de comida”.¹⁶ Además, la inseguridad alimentaria en el condado de Monroe está concentrada en la ciudad.



¹¹⁴ Common Ground Health. *Overloaded*.

Aunque la educación médica tradicional se enfoca en enseñarles a las personas la importancia de dietas saludables, los datos de Finger Lakes indican que la diferencia en las dietas no se debe a diferencias de actitudes. De hecho, mayores porcentajes de residentes negros e hispanos indican que “es muy importante comer saludable” en comparación a los residentes blancos.¹¹⁵



Las diferencias entre esas creencias y los hábitos alimenticios podrían explicarse por la falta de acceso y asequibilidad a comidas saludables. El obstáculo principal para la alimentación saludable que indicaron los residentes fue que “Comprar comidas saludables es demasiado caro” (38 %). Este es un asunto de nuestra economía y de la ubicación de las fuentes de comida saludables, factores que el gobierno municipal y del condado pueden afectar.

El manejo de problemas de salud crónicos también está vinculado con factores estructurales y ambientales. Los residentes que viven con obesidad, diabetes, colesterol alto y presión arterial alta frecuentemente citan la dieta, el ejercicio y el costo/acceso a la comida como sus principales desafíos.¹⁷

Otros problemas crónicos de salud, como el asma, también están vinculados con las políticas económicas y públicas, en particular con la calidad de la vivienda. Las áreas de censo de Rochester que tienen la tasa más alta de infracciones al código relacionadas con la atención médica también tienen una tasa de visitas al departamento de emergencia debidas al asma que es casi 9 veces la tasa de los pueblos suburbanos.¹¹⁶ La disponibilidad de vivienda asequible y el cumplimiento del código son esenciales para el gobierno municipal y del condado y pueden afectar positivamente los resultados de salud.

¹¹⁵ Common Ground Health. *Food and Health Connection*. <https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/food-and-health-connection-final-report-2019opt.pdf>

¹¹⁶ Common Ground Health. *Overloaded*.

Para mitigar los factores sociales determinantes de salud en formas que aumente la igualdad de salud racial, el grupo de trabajo recomienda:

Recomendación	Ciudad	Condado
Establecer un ingreso básico universal para las mujeres en riesgo de mortalidad materna y parto prematuro que son desproporcionadamente negras, indígenas y mujeres de color		√
Modificar los códigos de zonificación, zonificación de incentivo y distritos de desarrollo planificados para apoyar el desarrollo de supermercados, farmacias, centros médicos de la comunidad, atención primaria y especializada, áreas verdes recreativas y gimnasios en los barrios con grandes desigualdades raciales en la salud	√	
Que se requiera que todos los supermercados permitan el uso de programas federales de alimentos (como SNAP y WIC) como una condición para los acuerdos de Desarrollo de unidades planificadas, sociedades público-privadas o acuerdos de pago en lugar de impuestos (PILOT) (según lo permita la ley del estado)	√	
Incluir temas de salud crónicos, que afectan desproporcionadamente a negros, indígenas y personas de color, como un criterio de calificación para programas de vivienda financiados, administrados y aprobados por la ciudad y el condado	√	√
Adoptar un plan de transporte activo y un plan de calles completo que dé prioridad a calles seguras, capacidad para caminar y montar bicicleta en barrios con desigualdades de salud que afectan desproporcionadamente a negros, indígenas y personas de color		√
Establecer sociedades público-privadas para apoyar el desarrollo de supermercados, farmacias, centros médicos de la comunidad, atención primaria y especializada, áreas verdes recreativas y gimnasios en los barrios con grandes desigualdades raciales en la salud	√	√

Asunto clave n.º 4: Atención preventiva para reducir las desigualdades raciales en salud y bienestar

Con mucha frecuencia, la atención médica es equivalente a tratar problemas de salud después que surgen. El mismo énfasis debe ponerse en la prevención de los problemas de salud. Las áreas con necesidades significativas en el condado de Monroe incluyen la prevención de enfermedades crónicas, promoción de un entorno saludable y seguro, prevención de enfermedades transmisibles, promoción de mujeres, bebés y niños saludables y prevención del abuso de sustancias.¹¹⁷

Para reducir la desigualdad racial en salud y bienestar a través de atención preventiva, el grupo de trabajo recomienda:

¹¹⁷ Monroe County Community Health Needs Assessment.

Recomendación	Ciudad	Condado
Crear una sociedad entre el Departamento de Salud Pública, la Monroe Community College y el distrito escolar de la ciudad de Rochester para ofrecer cursos gratuitos en línea y en persona sobre temas de salud preventiva en entornos de la comunidad		√
Flujo de datos integrado que asegure que el Departamento de Salud Pública pueda tener el acceso necesario a la información del paciente, incluyendo datos de salud mental e intervención temprana, además de datos de educación preescolar especial		√
Financiamiento de pruebas de detección de desarrollo integral (mediante el programa GROW) y llevar esas pruebas de detección a los barrios con grandes desigualdades de salud y educación	√	√
Invertir en un programa de certificación académico de lactancia en Monroe Community College para capacitar a compañeros asesores en lactancia	√	√
Integrar y ampliar los servicios de lactancia en servicios maternos/de salud infantil del Departamento de Salud Pública con énfasis en consultas con compañeros		√

Asunto clave n.º 5: Atención antirracista, respetuosa, integrada y de calidad

Las desigualdades en la calidad de la atención se han documentado en todo el país. Un estudio publicado por National Academies of Science detectó que la mitad de los estudiantes de medicina de primero y segundo año creían la información falsa sobre la tolerancia al dolor, el grosor de la piel y la coagulación de sangre de las personas negras.¹¹⁸ Las falsas creencias se pueden traducir en práctica diferencial, como lo muestra un metaanálisis de 20 años de estudios que determinó que los pacientes negros tenían 22 % menos probabilidades que los pacientes blancos de recibir algún medicamento para el dolor.¹¹⁹ Nacionalmente, las recomendaciones de tratar la discriminación racial en atención médica incluyen: garantizar igualdad en acceso, sistemas de datos y monitoreo de la calidad de la atención, vigilancia regulatoria, monitoreo de la atención administrada, además de educación y capacitación.¹²⁰

El grupo de trabajo y los miembros de la comunidad han compartido muchas de las historias de racismo que encontraron al acceder a la atención médica. Desde ignorar los niveles de dolor hasta suponer abuso de drogas, de criticar el comportamiento del paciente hasta negarle remisiones a especialistas, de imprecisión en los expedientes médicos hasta no conocer cómo se manifiestan los síntomas y las enfermedades en las personas de color, de retrasos de desarrollo no diagnosticados

¹¹⁸ Hoffman et al. (2016). *Racial bias in pain assessment and treatment recommendations, and false beliefs about biological differences between Blacks and whites*. <https://www.pnas.org/content/113/16/4296>

¹¹⁹ Meghani et al. (2013). *Time to take stock: A meta-analysis and systematic review of analgesic treatment disparities for pain in the United States*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22239747/>

¹²⁰ Williams & Rucker (2000). *Understanding and addressing racial disparities in healthcare*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4194634/>

en niños hasta atención inadecuada en centros de atención residencial, las experiencias de atención inadecuada y dañina fueron innumerables.

La discriminación racial en la atención médica se ve agravada por una subrepresentación de personas negras, indígenas y otras personas de color en profesiones de atención médica. Datos recopilados del Censo de Estados Unidos, Health Professionals for Diversity Coalition encontró:¹²¹

	Porcentaje de profesionales de atención médica en el censo de EE. UU. de 2000[13]		Porcentaje de estudiantes inscritos en profesiones de atención médica en 2003-2004 [14]	
	Afroamericano	Hispano	Afroamericano	Hispano
Odontología	3.3	3.6	5.4	5.9
Medicina	4.4	5.1	7.4*	6.4*
Enfermería	8.8	3.3	11.8**	5.2**
Optometría	1.6	2.7	3.2	5.6
Farmacia	5.1	3.2	9.3	9.5
Asistentes médicos	8.4	8.1	6.8	6.5
Podología	4.6	1.7	14.9	7.7

*Estudiantes inscritos en un programa de medicina alopática que les da un grado de doctor en medicina (MD).

***Estudiantes inscritos en un programa de enfermería a nivel de licenciatura o maestría.

Las desigualdades raciales también se ven en el trabajo de negros, indígenas y otras personas de color en puestos de atención médica con pagos más bajos, como asistentes de atención médica en el hogar, enfermeros prácticos autorizados y otras profesiones de apoyo en la salud. Estos puestos los toman con más frecuencia las mujeres¹²² y casi la mitad de los puestos de bajos ingresos los ocupan mujeres de color.¹²³ Por ejemplo, el 86 % de los asistentes personales de atención y el 88 % de los asistentes de atención son mujeres. Estos trabajadores que prestan servicios profesionales y de quienes depende el sistema de atención médica a menudo no devengan un salario digno. La Oficina de estadísticas laborales de Estados Unidos ofrece los siguientes datos estadísticos de salarios nacionales:¹²⁴

Profesión	Percentil 10	Percentil 50
Asistente de atención médica en el hogar		
Salario por hora	\$9.16	\$11.63
Anual	\$19,060	\$24,200
Asistente de farmacia		
Salario por hora	\$9.76	\$13.39
Anual	\$20,300	\$27,850
Auxiliar de hospital		
Salario por hora	\$10.38	\$13.93
Anual	\$21,590	\$28,980
Asistente de enfermería		
Salario por hora	\$10.56	\$13.93
Anual	\$21,960	\$28,980
Flebotomista		
Salario por hora	\$12.50	\$17.07

¹²¹ Health Professionals for Diversity Coalition, <https://www.aapcho.org/wp/wp-content/uploads/2012/11/NeedForDiversityHealthCareWorkforce.pdf>

¹²² National Women's Law Center. *When hard work is not enough: Women in low-paid jobs*. https://nwlc.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Low-Paid-Jobs-report_ES_pp01.pdf

¹²³ The Atlantic. <https://www.theatlantic.com/politics/archive/2014/07/women-in-low-wage-jobs-are-underpaid-and-overloaded/431166/>

¹²⁴ US Bureau of Labor Statistics. https://www.bls.gov/oes/current/oes_stru.htm

Anual	\$26,000	\$35,510
Enfermero práctico autorizado/vocacional		
Salario por hora	\$16.61	\$22.83
Anual	\$34,560	\$47,480

Una revisión histórica de las mujeres negras en el lugar de trabajo indica que las mujeres negras han tenido siempre la más alta participación en el mercado laboral, comparado con otras mujeres, sin importar su edad, estado civil o maternidad.¹²⁵ Sin embargo, el gobierno no ha protegido a las mujeres negras como trabajadoras y, a menudo, las ha dejado vulnerables a la explotación. Los gobiernos municipales y del condado están obligados a dar protecciones básicas en el lugar de trabajo, incluyendo salarios dignos, atención médica y licencias pagadas por enfermedad y familiares, ya sea que las trabajadoras sean empleadas gubernamentales o trabajadoras contratadas.

En respuesta a las experiencia e investigación de la comunidad, se hicieron las siguientes recomendaciones para garantizar la atención médica antirracista, respetuosa, integrada y de calidad:

Recomendación	Ciudad	Condado
Pagar salarios dignos a todo el personal empleado o contratado por el Departamento de Salud Pública y Monroe County Hospital, con énfasis en los empleados con salarios más bajos que son desproporcionadamente negros, indígenas y personas de color		√
Establecer requisitos de salarios dignos a los proveedores de atención médica en casa de la ciudad y el condado y a los homólogos defensores de salud, la mayoría de los cuales son negros, indígenas o personas de color	√	√
Establecer políticas que garanticen a los residentes el derecho a tener un asistente de salud o defensor de las elecciones del paciente/cliente en todas las citas de servicios de salud, humanos y sociales administrados por el condado		√
Establecer una oficina de defensoría en todo el condado para que los residentes puedan denunciar discriminación en atención médica (ya sea proporcionada por sistemas de atención médica del condado o privados) y recibir ayuda para completar las denuncias ante la Comisión de Derechos Humanos de NYS. La oficina deberá tener una Junta asesora de la comunidad con el requisito de que los miembros incluyan a negros, indígenas y personas de color y representantes de otros grupos marginados quienes (si lo permite la ley estatal) serán remunerados por su servicio		√
Mayores niveles de reembolso para aumentar la disponibilidad y remuneración para servicios de salud de nivel para		√
Enmendar la Sección 63 del estatuto de la ciudad para prohibir la discriminación, incluyendo la discriminación	√	

¹²⁵ Banks, N. (2019). La historia del mercado laboral de las mujeres negras revela profunda y asentada discriminación racial y de género. *Economic Policy Institute*. <https://www.epi.org/blog/black-womens-labor-market-history-reveals-deep-seated-race-and-gender-discrimination/>

racial, en la atención médica		
Requerir que todos los beneficiarios de los servicios de salud mental y salud pública del condado reciban notificaciones claras de sus derechos y cómo presentar denuncias ante la oficina de defensoría en todo el estado y ante la Comisión de Derechos Humanos de NYS		√
Establecer una Junta asesora del paciente en Monroe County Hospital con el requisito de que los miembros incluyan a negros, indígenas y personas de color y representantes de otros grupos marginados quienes serán remunerados por su servicio		√
Establecer procedimientos en el condado para garantizar la rápida disponibilidad de traductores e intérpretes ASL para los servicios de salud pública, servicios humanos y sociales administrados por el condado		√

Asunto clave n.º 6: Capacitación y liderazgo antirracistas

Alcanzar una atención antirracista, integrada, respetuosa y de calidad requiere capacitación y liderazgo. La investigación sobre la capacitación relacionada con el racismo y los sesgos indica que un tipo de capacitación general de “Aspectos básicos del racismo” no es efectiva.¹²⁶ La capacitación debe estar asociada explícitamente con el desarrollo de competencias relacionadas con las funciones del puesto.

En respuesta a las experiencia e investigación de la comunidad, se hicieron las siguientes recomendaciones para garantizar la capacitación y liderazgo antirracistas:

Recomendación	Ciudad	Condado
Ordenar la capacitación para el personal del Departamento de Salud Pública sobre racismo, sesgo implícito y competencia cultural y lingüística <u>relacionada con las funciones de sus puestos</u> en servicios de salud, pruebas de detección y asesoramiento, incluyendo la comunicación con clientes sordos y con problemas de audición		√
Ordenar la capacitación para los proveedores de servicios contratados del Departamento de Salud Pública sobre racismo, sesgo implícito y competencia cultural y lingüística <u>relacionada con las funciones de sus puestos</u> en servicios de salud, pruebas de detección y asesoramiento, incluyendo la comunicación con clientes sordos y con problemas de audición		√
Establecer sociedades público-privadas para reclutar más personas negras, indígenas y de color como proveedores de servicios en el Departamento de Salud Pública y entre los proveedores de servicios contratados		√
Asignar fondos para la capacitación y empleo de personas		√

¹²⁶ Consultar Musa al-Gharbi *Diversity is Important. Diversity-Related Training is Terrible* for an overview of research. <https://musaalgharbi.com/2020/09/16/diversity-important-related-training-terrible/>

negras, indígenas y de color como trabajadores de atención médica en todos los niveles del Departamento de Salud Pública		
Acordar una sociedad entre BOCES y RCSD para ofrecer el programa New Visions para estudiantes de RCSD para introducirlos a profesiones de atención médica y orientarlos para pedir una certificación posterior a la secundaria y programas de educación superior	√	√
Establecer becas con gastos de educación completos y subsídios para personas negras, indígenas y de color que están inscritas en programas médicos en Monroe Community College		√
Ordenar la capacitación para el personal del 911 sobre racismo, sesgo implícito y competencia cultural y lingüística <u>relacionada con las funciones de sus puestos</u> en respuesta de emergencia, incluyendo la comunicación con clientes sordos y con problemas de audición	√	
Enmendar la Parte II de la Sección 28 de los estatutos de la ciudad para ordenar la capacitación para los operadores de ambulancias autorizados sobre racismo, sesgo implícito y competencia cultural y lingüística <u>relacionada con las funciones de sus puestos</u> en respuesta de emergencia, incluyendo la comunicación con clientes sordos y con problemas de audición	√	

Defensa y cambios en el sistema en todos los sectores

Además de las recomendaciones arriba que se pueden decretar a nivel de la ciudad y del condado, las siguientes recomendaciones son prioritarias para los sistemas de atención médica privados y para las políticas estatales y federales.

Recomendación	Privado	Estatal	Federal
Integrar realmente los expedientes médicos en todos los hospitales, consultorios médicos privados y laboratorios para que todos los proveedores conozcan la historia, las necesidades y el contexto del paciente	√		
Fortalecer el flujo de educación desde la primera infancia hasta después de la secundaria para que las personas negras, indígenas y personas de color puedan ingresar en profesiones de salud, incluyendo trabajos no clínicos	√		
Tener mejor retención de profesionales de atención médica negros, indígenas y personas de color y promoverlos a posiciones de liderazgo	√		
Adoptar planes de estudio para profesiones de salud que preparen adecuadamente a los proveedores de atención médica para tratar a negros, indígenas y personas de color como pacientes, incluyendo el diagnóstico y tratamiento efectivo de condiciones médicas en estas poblaciones	√		
Requerir capacitación constante sobre racismo, sesgo implícito y competencia cultural y lingüística <u>relacionada con las funciones específicas de sus puestos</u> en servicios de atención médica	√		
Colocar servicios de atención primaria y de especialidades en los barrios, en líneas de transporte y reducir el pago por estacionamiento	√		
Reformar el proceso de asignación de residencia para eliminar obstáculos para los graduados de la facultad de medicina negros, indígenas y personas de color de la asignación de las facultades de medicina de Estados Unidos	√		
Aprobar la Ley de salud de Nueva York		√	
Levantar restricciones que nieguen el seguro a personas sin estatus migratorio documentado		√	
Aliviar las restricciones en el ámbito de ejercicio		√	
Eliminar los obstáculos para los exámenes de licencia debido a dificultades financieras		√	
Atención médica de un solo pagador			√
Adoptar acuerdos nacionales recíprocos para			√

reconocer las licencias de enfermeros y profesionales de atención médica aliados en todos los 50 estados			
Adoptar un convenio nacional de telemedicina			√
Dar condonación de préstamos para negros, indígenas y personas de color que tengan deudas educativas relacionadas con su capacitación en todas las profesiones de atención médica y salud			√

Recursos seleccionados consultados

Datos de Rochester y el condado de Monroe sobre desigualdades en salud

- Actualización de hechos concretos: Race and Ethnicity in the Nine-County Greater Rochester Area
<https://actrochester.org/tinymce/source/2020HardFactsUpdate/2020HardFacts.pdf>
- Overloaded: The Heavy Toll of Poverty on Our Region's Health
<https://www.commongroundhealth.org/news/articles/study-finds-regions-no-1-health-concern-is-poverty>
- *Health Equity in the Finger Lakes Region
<https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/health2oequity20chartbook202018-20181128113414.pdf>
- ACT Rochester Health Data <https://actrochester.org/health>
- Monroe County Health Profile
<https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/monroe-county-health-profilerev10272020.pdf>
- RMAP Progress Report
https://uwrochester.org/UnitedWayGreaterRochester/media/Documents/RMAPI_progress-report_readers_spreads_lowres_5.pdf
- State of Play en Rochester
<https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/healthi2okids20-20state20of20play20in20rochester20ny20-20data20brief202016-20160428053223.pdf>
- Addressing the Barriers to Play for Children in Rochester
<https://media.cmsmax.com/9p433trpk8pdaaywwkfzb/alr-2017-addressing-the-barriers-to-play-in-rochester-ny.pdf>
- Barriers to Health Equity: Place Based Disparities in Clinical Care
<https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/barriers20to20health2oequity2010-4-201720002-20171004031159.pdf>
- Food and Health Connection <https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/food-and-health-connection-final-report-2019opt.pdf>
- Health Impact Assessment: The Rochester Bike Share
<https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/134-7-cgh-rbs-hia-apr-11-2018-r8-20180802100333.pdf>
- *Place Matters <https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/healthi2okids20-20place20matters20for20bicyclists20and20pedestrians-20180424014920.pdf>
- *The High Blood Pressure Collaborative
<https://www.commongroundhealth.org/insights/reports?page=2>
- COVID Nursing Home Data for Monroe County (5 documentos enviados por correo electrónico al grupo de trabajo de atención médica como documento adjunto el 11/2/2020)
- *Racial and Ethnic Health Disparities in New York State: A review of Data and Recommended Strategies from Center for Governmental Research (enviado por correo electrónico al grupo de trabajo de atención médica como un documento adjunto el 11/3/2020)

- *Social Determinants of Health: A Primer and Discussion of Possible Focus Areas (enviado por correo electrónico al grupo de trabajo de atención médica como un documento adjunto el 11/3/2020)

Modelos para otros lugares

- *Local Solutions to Reduce Inequities in Health and Safety https://www.preventioninstitute.org/sites/default/files/publications/IOM_Exec%20Summary_032310.pdf
- *Practitioner's Guide for Advancing Health Equity <https://www.cdc.gov/NCCDPHP/dch/pdf/health-equity-guide/Practitioners-Guide-section1.pdf>
- *Anchor Institutions <https://community-wealth.org/strategies/panel/anchors/index.html>
- California Preterm Birth Initiative (link [here](#))
- [Abundant Birth](#) pilot giving a \$1000/month stipend to cohort of pregnant BIPOC people (ongoing)
- Expansion of Medicaid funds to cover doula services in NY state (enlace [aquí](#))
- Pregnancy Pop-Up Village (pilot program) California based, community-health system-city partnership, will deliver co-located clinical care, government/public health entitlements, and wraparound services into high-need neighborhoods, as a “one-stop-shop”, on a recurring basis.
- [Project ETHAN](#) in Houston using telemedicine to triage appropriate level of care for people seeking EMS

Servicios de salud en el condado de Monroe

- Descripción de servicios del condado <https://www.monroecounty.gov/health>
- Local Government Role in Health from Center for Governmental Research (enviado por correo electrónico al grupo de trabajo de atención médica como un documento adjunto el 23/9/2020)

Leyes de ciudad, condado y de NYS

- Estatutos de la ciudad de Rochester <https://www.ecode360.com/12554029>
- Códigos del condado de Monroe <https://www.ecode360.com/MO0860>
- Ley general de la ciudad de NYS <https://www.nysenate.gov/legislation/laws/GCT>
- Ley general del condado de NYS <https://www.nysenate.gov/legislation/laws/CNT>
- Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York <https://dhr.ny.gov/law>

Vivienda

Los comisionados Damond Wilson y Steve Brew fueron cofacilitadores del grupo de trabajo. Los miembros se reúnen por lo general semanalmente de septiembre a diciembre, y algunas veces con más frecuencia en subgrupos, para identificar asuntos clave con las desigualdades raciales y étnicas en vivienda; para revisar información e investigación, para hablar con expertos de contenido y organizaciones comunitarias; y desarrollar recomendaciones.

El grupo también organizó y dirigió una reunión de participación de la comunidad el 9 de diciembre y diseñó, implementó y analizó la encuesta de la comunidad.

Los miembros del grupo de trabajo fueron:

Mohamed Abukar	Virginia Maier
Ryan Acuff	Rebecca Miglioratti
Marcus Bliss	Chris Raymond
Daniel Cadet	Barbara Rivera
Christine Church	Joan Roby-Davison
Joe Di Fiore	Michael Rood
Julie Domaratz	Piffanie Rosario
Jim Dukette	Shawnee Rosenborough
Karla Gadley	Victor Sanchez
Leonard Hall	Steve Santacroce
Allison Harper Bondi	Mildred Scott
Graham Hughes	Van Smith
Alexander Leonty	Richard Tyson
	Eric Van Dusen

Recursos consultados

El grupo de trabajo revisó datos o recomendaciones de las siguientes fuentes:

- ∞ Rochester-Monroe Anti-Poverty Initiative Progress Report: A Roadmap for Change (2015)
- ∞ Actualización de hechos concretos: Race and Ethnicity in the Nine-County Greater Rochester Area (ACT Rochester, 2020)
- ∞ Zombies Among Us: The Monroe County Vacant and Abandoned Property Taskforce (2016)
- ∞ Analysis of Impediments to Fair Housing Choice, City of Rochester (2015 and 2020 update)
- ∞ Analysis of Impediments to Fair Housing Choice, Monroe County (actualizado 2020, analizado en el Plan estratégico 2020-24)
- ∞ The River Runs Dry II: The Persistent Mortgage Drought in Rochester's Communities of Color (Empire Justice Center)
- ∞ Rochester 2034 (City of Rochester Comprehensive Plan adoptado en 2019)

- ∞ Citywide Housing Market Study (Ciudad de Rochester, 2018)
- ∞ Confronting Racial Covenants (City Roots Community Land Trust and Yale Environmental Protection Clinic, 2020)

Asuntos clave y recomendaciones

Asunto clave n.º 1

Prácticas discriminatorias en vivienda. Las prácticas históricas, como redlining (negación sistemática de varios servicios), pactos raciales y otras prácticas discriminatorias de la industria inmobiliaria les dieron a los residentes blancos de nuestra región una forma de generar riqueza a través de la propiedad inmobiliaria, excluyendo a los residentes negros y fomentando áreas segregadas de pobreza concentrada. Aunque esta visible discriminación está prohibida en la actualidad, nuestra comunidad aún refleja esta dinámica con barrios redlined que aún sufren de desinversión y a muchos residentes se les ha negado la oportunidad significativa de generar riqueza en entre generaciones. Incluso hoy, los residentes negros e hispanos del condado de Monroe son propietarios de sus casas a una tasa que es la mitad de la tasa de los residentes blancos (32 % entre residentes negros, 35 % para hispanos y 71 % para blancos).¹²⁷

También hay sólida evidencia de que la discriminación de vivienda contra los residentes negros y latinos o hispanos continúa actualmente, aunque en formas más sutiles, como con prácticas que refuerzan las desigualdades raciales, sin importar el motivo. Por ejemplo, considere las situaciones actuales de redlining¹²⁸ y las denuncias de discriminación de ingresos contra los inquilinos que reciben asistencia pública, a pesar de la prohibición estatal de 2019 de esa discriminación. Empire Justice Center (EJC) y Greater Rochester Community Reinvestment Coalition (GRCRC) han documentado altas tasas de denegaciones de préstamos para casas para solicitantes negros, latinos o hispanos.¹²⁹ EJC y GRCRC también documentaron la crisis reciente de ejecuciones hipotecarias que perjudicó desproporcionadamente a barrios predominantemente negros, hispanos o latinos en la ciudad de Rochester.¹³⁰

Recomendaciones:

- ∞ **El condado de Monroe y la ciudad de Rochester deben adoptar una política que apoye la prestación de servicios “greenlining”.** Este término se refiere a iniciativas y programas diseñados para hacer inversiones públicas significativas en comunidades que antiguamente eran redlined. Al adoptar un compromiso político para el greenlining, el condado y la ciudad deben considerar ampliamente la forma de invertir los recursos existentes para maximizar los beneficios en barrios y comunidades redlined. Las opciones podrían incluir ofrecer incentivos para modelos innovadores de vivienda que puedan ampliar las oportunidades para que personas y grupos generen riqueza o ampliar la asistencia de pago inicial para que los residentes con bajos ingresos puedan comprar casas en áreas redlined.¹³¹
- ∞ **Explorar la ampliación de protecciones a los inquilinos a nivel local, ya que una parte desproporcionada de personas de color en nuestra región alquilan casa.**

¹²⁷ U.S. Census Bureau, American Community Survey, 2014-18.

¹²⁸ Daneman, Matthew. Democrat and Chronicle. “NY settles with Five Star Bank over mortgages”.

<https://www.democratandchronicle.com/story/money/2015/01/18/five-star-settles-redlining-claims/21879775/>

¹²⁹ Van Kerkhove, Barbara. Empire Justice Center. “The River Runs Dry II: The Persistent Mortgage Drought in Rochester’s Communities of Color”. <https://empirejustice.org/wp-content/uploads/2017/12/river-runs-dry-ii.pdf>

¹³⁰ Hanley, Michael, & Maker, Ruhi. Empire Justice Center. “In the Eye of the Storm: Why the Threat of Foreclosure Damage Continues”. <https://empirejustice.org/wp-content/uploads/2018/01/report-in-the-eye-of-the-storm.pdf>

¹³¹ The Greenlining Institute. “Equitable Housing & Homeownership”. <https://greenlining.org/our-work/economic-equity/homeownership/>

- ∞ **Adoptar un derecho del inquilino a recibir asesoramiento.** Considerar una ley o compromiso político local para garantizar que los inquilinos de todo el condado tengan derecho a recibir asesoramiento legal en procedimientos de desahucio. Hay evidencia que indica que dar acceso a los inquilinos a asesoramiento legal ayuda a los inquilinos y a los propietarios a recibir, más frecuentemente, una resolución en esos procedimientos *sin* desahucio.¹³² Una opción es buscar ampliar en todo el condado la colaboración existente en la ciudad de Rochester con organizaciones de ayuda legal que ofrecen representación gratuita a los inquilinos de la ciudad que se enfrentan a desahucio.¹³³
- ∞ **Explorar una ley de desahucio de “causa justa”.** Estas leyes normalmente permiten que un propietario opte por no renovar el contrato de arrendamiento del residente solo por violaciones documentadas al contrato de alquiler (por ejemplo, incumplimiento en el pago del alquiler, daño, comportamiento criminal o molesto). No obstante, no está inmediatamente claro si la ciudad o el condado tienen autoridad para adoptar esa ley a nivel local. En el Estado de Nueva York, la cláusula justa de desahucio aplica únicamente a unidades de alquiler regulado en la Ciudad de Nueva York. La legislación de causa justa de desahucio en todo el estado está pendiente a nivel del comité.¹³⁴
- ∞ **Considerar la adopción de una ley a nivel de condado que prohíba la discriminación en la venta, compra, financiamiento, alquiler o arrendamiento de vivienda.** Las leyes federales y estatales ya prohíben varias formas de discriminación en el mercado de vivienda en propiedad y alquiler, incluyendo la discriminación basada en la raza, pero la investigación muestra que estas prácticas continúan. Una rápida revisión a las publicaciones de apartamentos en el área de Rochester, por ejemplo, sugiere el cumplimiento limitado con una prohibición reciente a nivel estatal sobre discriminar contra posibles inquilinos basado en su fuente de ingresos; los anuncios de apartamentos a menudo aún dicen que los propietarios de los inmuebles no aceptarán solicitantes que reciban asistencia pública o Vales de elección de vivienda (o Sección 8). Una ley a nivel de condado proporcionaría los medios para que el condado de Monroe vigilara el cumplimiento que pudiera ser escaso o poco frecuente a nivel estatal y federal. Leyes similares existen en los condados de Nassau y Suffolk y permiten que las comisiones sobre derechos humanos a nivel de condado investiguen denuncias de discriminación.¹³⁵

Asunto clave n.º 2

Regulaciones de uso de tierras e incentivos de desarrollo económico. Las leyes de zonificación excluyente limitan los lugares donde se pueden construir viviendas asequibles y multifamiliares en nuestra región, con una parte sustancial de las existencias de vivienda más asequible, pública y limitada por los ingresos concentrada en la ciudad de Rochester y, en algún grado, en los suburbios vecinos.¹³⁶ La zonificación excluyente algunas veces fue adoptada por motivos explícitamente racistas en las décadas pasadas.¹³⁷ Actualmente, ya sea intencional o no

¹³² Stout Risius Ross, Inc. “The Financial Cost and Benefits of Establishing a Right to Counsel in Eviction Proceedings Under Intro 214-A”. <https://legalaidresearch.org/2020/01/31/the-financial-cost-and-benefits-of-establishing-a-right-to-counsel-in-eviction-proceedings-under-intro-214-a/>

¹³³ Fanelli, Gino. City. “Tenant ‘right to counsel’ program begins in Rochester”. <https://www.rochestercitynewspaper.com/rochester/tenant-right-to-counsel-program-begins-in-rochester/Content?oid=12170284>

¹³⁴ Proyecto de ley del Senado S2892B. <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2019/s2892>

¹³⁵ Long Island Board of Realtors. Fair Housing Information Hub. <https://www.lirealtor.com/legal/fair-housing>

¹³⁶ Johnson, William A., Jr. “Sprawl and Civil Rights: A Mayor’s Reflections.” In Bullard, Robert D. (Ed.), “Growing Smarter: Achieving Livable Communities, Environmental Justice, and Regional Equity.” The MIT Press.

¹³⁷ Reynolds, Conor Dwyer. “The Motives for Exclusionary Zoning”. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3449772

intencional, la zonificación aún contribuye a las divisiones raciales y de clase. Las normas de uso de tierra y las iniciativas de desarrollo económico también desempeñan funciones clave en la “expansión laboral”, flujo de puestos de trabajos del área urbana central a las áreas que tienen mayor dificultad de acceso para el transporte.¹³⁸ El resultado general se limita a las opciones de vivienda de buena calidad en áreas con oportunidades económicas y educativas para residentes de bajos ingresos, que son desproporcionadamente negros, latinos o hispanos. Observe que mientras las ciudades, pueblos y aldeas de Nueva York pueden adoptar la zonificación, los condados no pueden; no obstante, los gobiernos de los condados pueden preparar planes integrales que describan la orientación y los objetivos generales para el desarrollo.¹³⁹ El condado se prepara para comenzar el proceso de planificación integral en 2021.

Recomendaciones:

- ∞ **Trabajar para reducir o eliminar la zonificación excluyente.** Como se mencionó antes, el condado de Monroe no puede imponer leyes de zonificación a las municipalidades. Pero, puede y debe desempeñar un papel de liderazgo o convocatoria en un esfuerzo de todo el condado para identificar y revertir las leyes de zonificación que limitan innecesariamente la vivienda asequible y multifamiliar, que desempeña un papel importante en la continuación de la región segregada de Rochester por raza y clase. El inminente proceso de planificación integral ofrece una oportunidad para hacerlo.
- ∞ **Fomentar e incentivar la vivienda asequible en todas las comunidades del condado de Monroe.** El Condado debe fomentar la vivienda asequible en todo el condado, tomando en cuenta los lugares que podrían dar mejor acceso a oportunidades económicas y educativas. Por ejemplo, un marco de trabajo o plan para todo el condado para viviendas asequibles podría enfocarse en las rutas de transporte clave para asegurarse de que los residentes de bajos ingresos que no tienen auto puedan acceder al trabajo desde las nuevas urbanizaciones. Se deben hacer esfuerzos para garantizar que la vivienda asequible no se concentre ni agrupe, sino que esté bien distribuida en las urbanizaciones individuales o en comunidades más grandes. Otra opción es la zonificación incluyente, que requiere que ciertas urbanizaciones residenciales nuevas a tarifas del mercado también incluyan un porcentaje de unidades asequibles. El condado no tiene autoridad para establecer este requisito, pero puede crear una ley de modelo de zonificación e identificar incentivos para motivar a las municipalidades individuales a adoptar esa ley.
- ∞ **Considerar el uso específico de incentivos fiscales del condado para fomentar desarrollo de viviendas asequibles.** El condado debe explorar la viabilidad de condicionar los incentivos fiscales a la inclusión de unidades de vivienda asequible en todos los proyectos grandes de desarrollo que tengan un componente residencial. Cualquiera de esos incentivos debe alinearse con el marco de trabajo o el plan de todo el condado para vivienda asequible si hay alguno, como se describe antes.

Asunto clave n.º 3

Asequibilidad de la vivienda. Un estudio de 2018 sobre el mercado de la vivienda en la ciudad mostró que eran los bajos ingresos, más que el incremento en los precios, la fuente más grande de desafíos en la asequibilidad de la vivienda en la ciudad de Rochester. Cualquiera que sea la causa

¹³⁸ CGR. “Transportation and Poverty in Monroe County: How Land Use, Job Locations and Commuting Options Affect Access to Jobs”. <https://www.cgr.org/our-work/case-studies/highlighting-links-between-transportation-poverty/>

¹³⁹ New York State Department of State. “Land Use Planning and Regulation”. https://www.dos.ny.gov/lg/handbook/html/land_use_planning_and_regulation.html

principal, los costos de vivienda son claramente onerosos en gran parte de nuestra región. La directriz de Desarrollo de Vivienda y Urbano de EE. UU. para la asequibilidad indica que el alquiler no debe exceder del 30 % de los ingresos del grupo familiar, pero los datos de Censo muestran que un inquilino hispano medio en el condado de Monroe gasta alrededor del 44 % de sus ingresos en alquiler y los inquilinos negros, el 45 %. Un inquilino blanco promedio, en contraste, gasta alrededor de 30 %.¹⁴⁰ Algo que agrava este reto es el financiamiento muy limitado para desarrollar vivienda asequible particularmente para los residentes de bajos ingresos.

Recomendaciones:

- ∞ **Apoyar la ampliación de modelos controlados por la comunidad de propiedad de vivienda y viviendas para alquiler.** Los fideicomisos de tierra de la comunidad (Community Land Trusts, CLT) son un modelo establecido para la administración de tierra de la comunidad. Por lo general, son mecanismos para que los residentes de bajos ingresos puedan poseer y construir su patrimonio en una vivienda asequible, y una herramienta para construcciones de la comunidad más generales. Existen un poco más de 250 CLT entre los CLT¹⁴¹ de EE. UU. sin fines de lucro, que rigen generalmente las juntas de residentes de la comunidad. Hay un CLT existente en Rochester (City Roots Community Land Trust). La ciudad y el condado deben buscar oportunidades para ampliarse y apoyar los CLT como un vehículo de empoderamiento de los residentes de bajos ingresos, particularmente los de color, y proporcionar medios hacia la propiedad y generación de riqueza. Esto podría implicar esfuerzos continuos de asociación con los CLT existentes para rehabilitar las casas existentes para vivienda asequible e identificar mecanismos de financiamiento y fuentes de apoyo técnico para fomentar la creación de nuevos CLT. El condado y la ciudad también deben explorar otros modelos de vivienda que puedan alcanzar objetivos similares.
- ∞ **Explorar la factibilidad de una ley de oportunidad de compra para el inquilino en Rochester.** Este tipo de programa daría una oportunidad a los inquilinos, organizaciones de vivienda calificada sin fines de lucro o alguna combinación de estos para reunir fondos para comprar una propiedad en alquiler si el propietario la ofrece en venta. Estos programas existen en Washington, D.C., Denver y San Francisco, pero hay pocos precedentes (si los hay) de esto en el Estado de Nueva York. No está claro si el condado de Monroe o la ciudad de Rochester podrían adoptar esos requisitos locales, ya que no hay una legislación específica que lo permita a nivel estatal. El senador del estado Zellnor Myrie, D-Brooklyn, supuestamente está preparando esa legislación a nivel estatal, pero aún no se ha presentado.¹⁴² La legislación pendiente ante el concejo de la Ciudad de Nueva York permitiría que una lista de entidades precalificadas enviara la primera oferta e igualara las ofertas de la competencia en ciertas propiedades en alquiler que se ofrecen a la venta, pero esta aún no se ha adoptado.¹⁴³
- ∞ **Explorar otros mecanismos de financiamiento para el desarrollo de viviendas asequibles.** El condado debería explorar la creación de un fideicomiso de vivienda asequible dedicado a proyectos de propiedad y alquiler asequibles, y algunas de las iniciativas descritas antes (por ejemplo, greenlining, ampliación de las organizaciones de vivienda controlada por la comunidad, oportunidad de compra para inquilinos, etc.). Los mecanismos posibles

¹⁴⁰ U.S. Census Bureau. American Community Survey, 2014-18.

¹⁴¹ Community-wealth.org. <https://community-wealth.org/strategies/panel/clts/index.html>

¹⁴² Pereira, Sydney. Gothamist. "Tenants Would Get Priority to Buy Their Landlord's Building Under New Bill". <https://gothamist.com/news/tenants-would-get-priority-buy-their-landlords-building-under-new-bill>

¹⁴³ New York City Council, Int. 1977-2020. <https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=4573837&GUID=0603C069-82DE-4977-904B-A07F3F468D90&Options=&Search>

incluyen una mayor tarifa de registro de escrituras o impuesto de traslado de la propiedad o las tasas de depósito para propiedades con valores de venta particularmente altos.

Recomendación para todos los sectores

Explorar una iniciativa en todo el condado para realinear los límites de los distritos escolares. Las desigualdades raciales y socioeconómicas de la vivienda en nuestra región están interrelacionadas con las desigualdades en las escuelas. Será difícil hacer un progreso significativo en un asunto sin también enfrentarse al otro. Como mencionamos antes, las leyes, políticas y prácticas discriminatorias en vivienda han ayudado a crear una región profundamente segregada por raza e ingresos y donde la pobreza está concentrada profundamente entre familias negras e hispanas en la ciudad de Rochester. Las escuelas son parte crítica de esta división. El Distrito escolar de la ciudad de Rochester (RCSD) se considera ampliamente entre los distritos urbanos con más desafíos académicos en Nueva York, a una corta distancia de algunos de los distritos con mayor desempeño del estado. Consideren que:

- ∞ Durante el año escolar 2018-19, el 90 % de los estudiantes del RCSD eran considerados en desventaja económica, comparado con el 4 % del cercano distrito escolar central de Pittsford.^[1]
- ∞ Los límites que separan al RCSD de los distritos vecinos, como Penfield, Brighton y West Irondequoit están entre las más segregadas económicamente en el país, según un estudio de 2016 y actualización de 2020 del grupo nacional de defensoría educativa EdBuild.^[2]

Nuestros distritos escolares no solo reflejan nuestras divisiones; también contribuyen a que crezcan. En una encuesta a la comunidad efectuada por este grupo de trabajo, el 21 % de los encuestados dijo que “la calidad del distrito escolar” era el factor más importante en su elección de vivienda, después solo del “costo de la vivienda”. Entre los encuestados con hijos en los suburbios del condado de Monroe, el 61 % dijo que “la calidad del distrito escolar” era el factor más importante al elegir vivienda. Las percepciones de las escuelas son claramente un factor en las decisiones de vivienda para los padres con medios para elegir.

Al mismo tiempo, nuestra encuesta detectó un fuerte interés en al menos explorar alternativas del status quo de la educación pública de nuestra región, ya que el 87 % de los encuestados estuvo de acuerdo con los siguientes enunciados: “Desarrollar políticas que derriben las paredes legales de la segregación de nuestra comunidad por raza y clase, por ejemplo, los límites del distrito escolar”.

El condado y la ciudad deben unirse con los líderes del distrito escolar y los legisladores del estado para nuestra región para explorar seriamente la realineación de los límites del distrito escolar para reducir la segregación racial, étnica y socioeconómica, con el objetivo de desarrollar una propuesta específica o un rango de alternativas que puedan considerar quienes toman las decisiones clave y el público.

^[1] <https://data.nysed.gov/>.

^[2] EdBuild. “Fault Lines: America’s Most Segregating School District Borders”. <https://edbuild.org/content/fault-lines/full-report.pdf>

Lista de temas pendientes

Las siguientes recomendaciones tratan asuntos que van más allá de la capacidad de la ciudad o del condado para tratar en el corto plazo, pero requieren atención del gobierno a nivel estatal y federal.

- ∞ Abogar por un banco público que pueda usarse para apoyar los esfuerzos de vivienda asequible, y cooperativas de crédito que otorguen hipotecas a compradores de bajos ingresos. La banca pública parece que necesita legislación estatal para enmendar la ley de banca y finanzas estatal. El senador del estado James Sanders Jr. tiene pendiente un proyecto de ley para modificar la ley de bancos y crear un marco de trabajo que permita que las ciudades y condados creen bancos públicos. Se encuentra ante el comité de Bancos.¹⁴⁴
- ∞ Abogar por más flexibilidad con los Vales de elección de vivienda (Sección 8). Los Vales de elección de vivienda proporcionan asistencia de vivienda a familias de bajos ingresos, entre otros participantes elegibles, para alquilar una casa. Son administrados localmente por la Autoridad de Vivienda de Rochester. El grupo de trabajo está interesado en permitir que se utilicen con más flexibilidad para cubrir otros costos de vivienda de los residentes de bajos ingresos, como pagos de hipoteca. Desarrollo de Vivienda y Urbano (Housing and Urban Development, HUD) de EE. UU. indica que en casos limitados, las autoridades de vivienda podrían permitir que los beneficiarios de vales compren una casa y reciban asistencia mensual para reunir gastos de propiedad.¹⁴⁵ Los registros de HUD indican que la Autoridad de Vivienda de Rochester tenía participación limitada en este programa tan recientemente como 2017. Cualquier otra flexibilidad o participación más amplia en el programa probablemente requiera medidas de la Autoridad de Vivienda o del gobierno federal.
- ∞ Abogar para una legislación a nivel estatal que reduzca o prohíba la zonificación excluyente. El condado y la ciudad deben trabajar con legisladores estatales para identificar y prohibir herramientas de zonificación excluyente a nivel estatal.
- ∞ Abogar por incentivos o requisitos de medidas de zonificación excluyente a nivel de estado. Es difícil ampliar significativamente la vivienda asequible adoptando cambios de zonificación de una comunidad a la vez. El condado y la ciudad deben analizar si trabajan con los legisladores estatales para promulgar requisitos o incentivos de mayor alcance que incluyan vivienda asequible en nuevas urbanizaciones residenciales.

¹⁴⁴ <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2019/s1778>

¹⁴⁵ U.S. Department of Housing and Urban Development. "Homeownership Vouchers".

https://www.hud.gov/program_offices/public_indian_housing/programs/hcv/homeownership

Servicios Humanos y Sociales

Miembros del grupo de trabajo

Comisionados: Karen Elam, Mitch Gruber, Bruce Popper

Grupo de trabajo:

Absolom (Abu) Abraha
Pamela Kim Adams
Shaka Bedgood
Jennifer Cathy
Khari Clarendon
Tracy Collins
Brandi Hayes
Ke-nijah Holloman
Bill McDonald

Kiah Nyame
Alexandra (Lexi) Popovici
Donette Scott
Raquel Serrano
Diana Simpatico
Rose Tomlinson
James Waters
Jeffrey Williams
Thalia Wright
Rodney Young

Recursos consultados

El grupo de trabajo de Servicios Sociales y Humanos, como un todo, comenzó consultando los siguientes documentos:

- Monroe County Department of Human Services Annual Report 2018
- Monroe County Youth Risk Behavior Survey Report 2019
- Monroe County Transition Report entregado al ejecutivo del condado Adam Bello, 11 de febrero de 2020
- Actualización de hechos concretos de ACT Rochester & Rochester Area Community Foundation, agosto 2020
- Rochester-Monroe Anti-Poverty Initiative Progress Report, septiembre 2015

Muy pronto nos dimos cuenta de que tendríamos que dividir nuestro trabajo en subcomités más pequeños, dada la gama de servicios humanos y sociales. Los cuatro comités fueron (1) Bienestar infantil, (2) Elegibilidad, (3) Adultos mayores y (4) Competencia cultural.

El subcomité de Bienestar infantil consultó las siguientes fuentes:

- 2012 Monroe County Institutional Analysis
- 2019 Foster Care Admissions/Discharges Disparity Data
- Disparity Rates in Child & Family Services by Key System Point, 2015-2018. Fuente: OCFS Comparative Disparity Rates Annual Reports
- DMR County Comparison 2018
- DMR Data

El subcomité de elegibilidad consultó las siguientes fuentes:

- Monroe County Public Assistance Sanctions, Application Denials, and Case Closings in the Context of NYS OTDA Data for Four Large Urban Counties por Harry Murray, profesor de sociología, Nazareth College, 3/8/2018
- Normas de OTDA en <https://regs.health.ny.gov/content/section-3512-aspects-investigation-and-eligibility>
- Planes de empleo de los condados Monroe, Onondaga y Erie disponibles en <https://otda.ny.gov/resources/employment-plans/>
- Entrevistas con empleados de CASAC, Human Service locales de otros condados y el antiguo consejo corporativo de NYS OASES
- Entrevistas con abogados de LawNY y Empire Justice Center

El subcomité de adultos mayores consultó las siguientes fuentes:

- Monroe County Transition Report (Equipo de transición de Adam Bello)
- Disrupt Disparities 2.0 Solutions for New Yorkers Age 50+ (AARP)
- Disrupt Disparities 3.0 COVID-19 Wreaking Havoc on Communities of Color (AARP)
- American Tragedy: COVID-19 and Nursing Homes (AARP)
- Age Wave - The changing demographic landscape of America and Greater Rochester (Lifespan)
- ALICE in New York: A Financial Hardship Study (United Way of New York)
- America's Opportunity Gaps: By the Numbers, Systemic Barriers to Equality of Opportunity for Black Americans and People of Color (U.S. Chamber of Commerce)
- Actualización de hechos concretos: Race and Ethnicity in the Nine-County Greater Rochester Area (ACT Rochester, RACF)
- Profile of the Hispanic/Latino Community in Monroe County: A Demographic and Socioeconomic Analysis of Trends (Ibero American Action League y La Cumbre)
- Overloaded: The Heavy Toll of Poverty on Our Region's Health (Common Ground Health)
- Health Equity in the Finger Lakes Region: A Chartbook (Common Ground Health)
- Digital Divide in Rochester & Monroe County (RMAPI, RACF, ROC The Future)
- Connecting, Supporting, Transforming - Together! (Connected Communities)
- What Older Adults Need from Congress (Justice in Aging)
- RFP: Age Friendly Livable Community Initiative for Older Adults (Monroe County)
- MCOFA 2020-24 Four Year Plan Abstract (Monroe County Office on Aging)
- Building Stronger Families: 2018 Annual Report (Monroe County Dept. of Human Services)

El subcomité de competencia cultural consultó las siguientes fuentes:

- <https://www.racialequityalliance.org/>
- https://wp.sbcounty.gov/dbh/wp-content/uploads/2019/12/CCP-2018_2019-Update.pdf
- https://www.smchealth.org/sites/main/files/file-attachments/san_mateo_county_cultural_competence_plan_2018_final.pdf
- <http://www.ocwtp.net/PDFs/Assmt%20VI%20Culturally%20Responsive%20Services.pdf>
- <https://cceh.org/cultural-competency/>

- <https://www.nih.gov/institutes-nih/nih-office-director/office-communications-public-liaison/clear-communication/cultural-respect>
- https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/brief_enhancing_cultural_competence_final_022114.pdf
- <https://health.hawaii.gov/healthequity/cultural-competency-policy/>
- <https://www.nsvrc.org/sites/default/files/2017-06/cultural-competence-guide.pdf>

Participación de la comunidad

Los comisionados de Servicios Humanos y Sociales y los miembros del grupo de trabajo sostuvieron por Zoom una sesión para escuchar a la comunidad, de 6:00 p. m. a 7:30 p. m., el miércoles

14 de octubre de 2020 con el fin de escuchar a los miembros de la comunidad con experiencia, interactuando con los servicios humanos y sociales, como la asistencia económica mediante TANF o Safety Net, asistencia para comida de SNAP y atención médica a través de Medicaid, y los programas de bienestar infantil, como los servicios de protección infantil o prevención y de crianza temporal. Buscamos respuestas a preguntas como: ¿Cómo fue su experiencia? ¿Lo ayudaron los programas y los miembros del personal? ¿Fue tratado con respeto? ¿Qué fue lo que funcionó bien y qué podría mejorarse?

Además, el subcomité de elegibilidad creó un foro público para que las personas puedan compartir sus historias. Se le dio a la comunidad una dirección de correo electrónico, un teléfono y un enlace a un sitio web para que den su testimonio o programen una entrevista con la comisión.

El subcomité de adultos mayores amplió la participación del grupo de trabajo inicial para que incluya a personas de Aging Alliance, United Way, Life Results, Ibero American Action League y la Oficina para Adultos mayores del condado de Monroe. El subcomité entrevistó a funcionarios de Federación de Trabajadores Sociales del condado de Monroe, Oficina del condado de Monroe para adultos mayores, Lifespan, Aging Alliance, Servicios familiares judíos, Servicios Católicos Familiares, Comité de la Asamblea para los Adultos Mayores del Estado de Nueva York, Asistencia legal del oeste de NY y el bufete Woods, Oviatt.

El subcomité de competencia cultural entrevistó a Lenora Reid-Rose, directora de Competencia cultural e Igualdad de salud en CCSI y a Kesha Carter, directora de Diversidad en CCSI.

Priorización de asuntos

Los comisionados de Servicios Humanos y Sociales les pidieron a todos los miembros del grupo de trabajo que enviaran sus recomendaciones y las compararan con los asuntos que fueron destacados por nuestra prelectura y los comentarios de la sesión para escuchar. Al final, propusimos dar prioridad a cuatro áreas y luego, revisamos esto con todo el grupo de trabajo.

Asuntos clave y recomendaciones

Asunto clave n.º 1

Bienestar infantil

Los niños afroamericanos en el condado de Monroe ingresan desproporcionadamente en colocaciones fuera de casa (por ejemplo, “crianza temporal”) en un margen significativo (ver datos

abajo). El Departamento de Servicios Humanos del condado de Monroe (Monroe County Department of Human Services, MCDHS) **deben elaborar un plan estratégico para implementar una práctica equitativa de casos, con una visión compartida que incluya el desarrollo y uso uniforme de criterios para tomar decisiones sobre la remoción de niños y las disposiciones de servicio.**

Además, creemos que MCDHS puede solucionar esta desproporción incorporando estrategias de participación culturalmente receptivas, cambiando algunas políticas internas e implementando prácticas para mejorar la competencia cultural e instruir a la comunidad.

Estrategias de participación culturalmente receptivas

- Implementar reuniones ciegas de retiro
 - El objetivo de esta estrategia es tener una toma de decisiones imparcial en los retiros
 - A los participantes no se les da ninguna información demográfica que pueda revelar la raza o el origen étnico de la familia que se analiza
- Contratar agentes culturales
 - Estos son miembros de una comunidad que abogan por las familias y ayudan a que naveguen por el complejo sistema de Bienestar infantil. Los agentes culturales ayudan a enseñar sobre:
 - Leyes de Bienestar infantil y procesos del sistema
 - Implementación de medidas de seguridad para garantizar el bienestar de los niños
 - Pasos positivos para evitar que el niño o los niños sean retirados de la casa
 - Desarrollar habilidades de comunicación efectiva
 - Fortalecer las habilidades de crianza y de vida
 - Navegar en los sistemas de la comunidad
 - Localizar y acceder a información y recursos
 - Entender y demostrar actos de protección hacia sus hijos
 - Fomentar y fortalecer los sistemas de apoyo formal e informal
- Crear navegantes de parentesco
 - El personal de MCDHS verificará que se haya investigado a todos los familiares y adultos viables para hacer una colocación con familiares antes de una colocación con no familiares.
 - Esto aumentará la colocación con familiares y mantendrá los hogares de crianza temporal reclutados para los niños que no tengan recursos de familiares y los niños que puedan salir de colocaciones de cuidado en grupo.

Cambio en la política interna de DHS

El personal de DHS ha aplicado de forma irregular la Ley de colocación multiétnica de 1994 (Multi-Ethnic Placement Act, MEPA) y las disposiciones de Colocación interétnica de 1996 (Inter-Ethnic Placement, IEP). MEPA e IEP no prohíben tener en cuenta la raza cuando se hacen colocaciones en hogares de crianza temporal aunque crean muy pocos parámetros en los que se puede tener en cuenta la raza. Los directores de DHS deben elaborar nuevas políticas y hacer

capacitaciones que mantengan el cumplimiento de MEPA e IEP, pero que aseguren que los empleados utilicen la mayor discreción posible para mejorar los resultados.

Repetimos algunas de las recomendaciones del subcomité de elegibilidad porque las sanciones de TANF también tienen un efecto significativo en los programas de Bienestar infantil. Dada la frecuencia de las sanciones TANF emitidas en el DHS del condado de Monroe, algunos padres eligen dar prioridad a su plan TANF a expensas de acceder a Medicaid para pagar por los servicios exigidos por el sistema de bienestar infantil. Esto ocasiona retraso en el ingreso a los servicios de tratamiento de orden judicial, retrasando así la permanencia de los niños. En otras palabras, los intentos para evitar las sanciones pueden terminar desestabilizando a las familias. DHS debe coordinar a TANF y a bienestar infantil y, si es necesario, abogar para que NYS exima las sanciones de TANF bajo ciertas circunstancias.

DHS debe asegurar la congruencia de los trabajadores de caso. Algunas familias de color han tenido más de tres trabajadores de caso, lo que hace más difícil estabilizar a las familias.

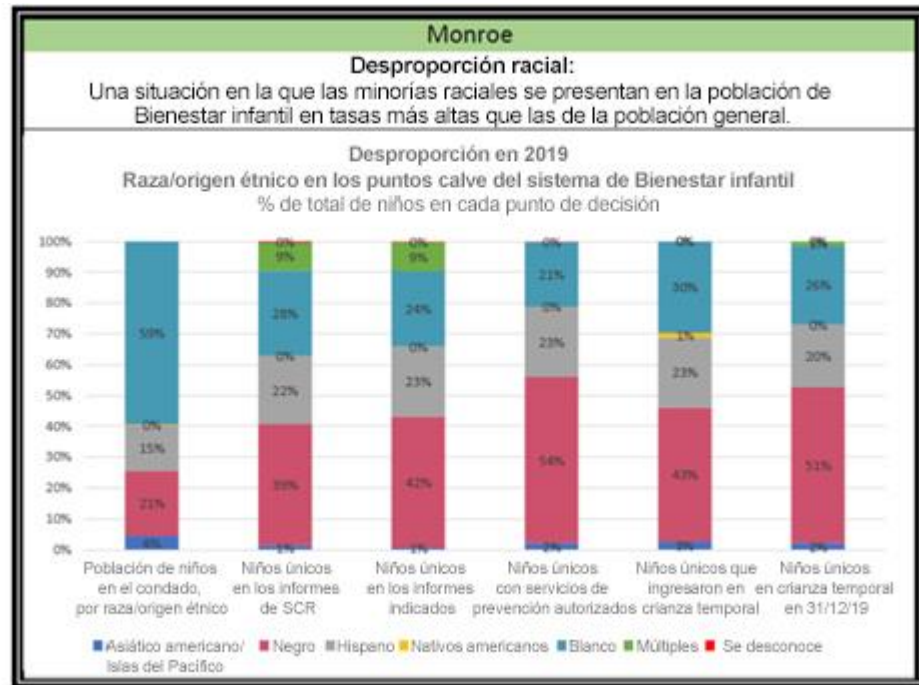
Competencia cultural y educación de la comunidad

Muchos de los resultados de este subcomité reflejan los hallazgos del subcomité de competencia cultural. Debemos ampliar la capacitación en competencia cultural y diversidad con oportunidad para el desarrollo profesional basado en el concepto de humildad cultural y conocimiento de raza, como base de desarrollo de la sociedad americana. Además, el personal debe estar familiarizado con la construcción racial y las formas en que esta ha formado a las instituciones de la sociedad, y las experiencias VIVIDAS de las familias y la comunidad con el tiempo.

Muchas de las personas con quienes hablamos dijeron sentirse criticadas o intimidadas por los trabajadores de CPS durante las investigaciones. Los padres biológicos también dijeron sentirse criticados y haber sido excluidos del proceso de toma de decisiones para sus hijos. La única forma de resolver estos asuntos de forma efectiva e integral es asegurándose de que los trabajadores de CPS comprendan la construcción racial y tengan experiencias que sean reflejo de las comunidades que atienden.

El personal de DHS debe preparar materiales educativos y de capacitación para grupos de la comunidad, escuelas, hospitales y otros que estén calificados como informantes obligatorios. Estos socios de la comunidad deben saber cuál es el efecto de sus informes y desarrollar herramientas para aumentar la competencia cultural.

Finalmente, MCDHS debe ampliar las opciones de servicios, la disponibilidad y accesibilidad a los recursos. Las familias afroamericanas han identificado varios retos relacionados con la disponibilidad de servicios que satisfagan las necesidades de sus grupos familiares.



CONDADO DE MONROE: JÓVENES EN COLOCACIÓN

De los 547 niños colocados en crianza temporal, 412 (75 %) son niños de color

Raza	Origen étnico	Mujer	Hombre	Total
Indio americano	Hispano o latino	1	1	2
Asiático	No hispanos o latinos	2	3	5
Negros/afroamericanos (incluye caribeños, haitianos, nativos africanos)	Hispano o latino	16	25	41
Negros o afroamericanos (incluye nativos africanos)	No hispanos o latinos	111	122	233
Múltiples	Hispano o latino	9	11	20
Múltiples	No hispanos o latinos	31	30	61
Nativos de Hawái/Islas del Pacífico	Hispano o latino	0	2	2
Blanco	Hispano	23	25	48
Blanco	No hispanos	56	79	135
		249	298	547

CONDADO DE MONROE: PROTECCIÓN

De los 204 niños involucrados en un caso de protección, 175 (86 %) son niños de color

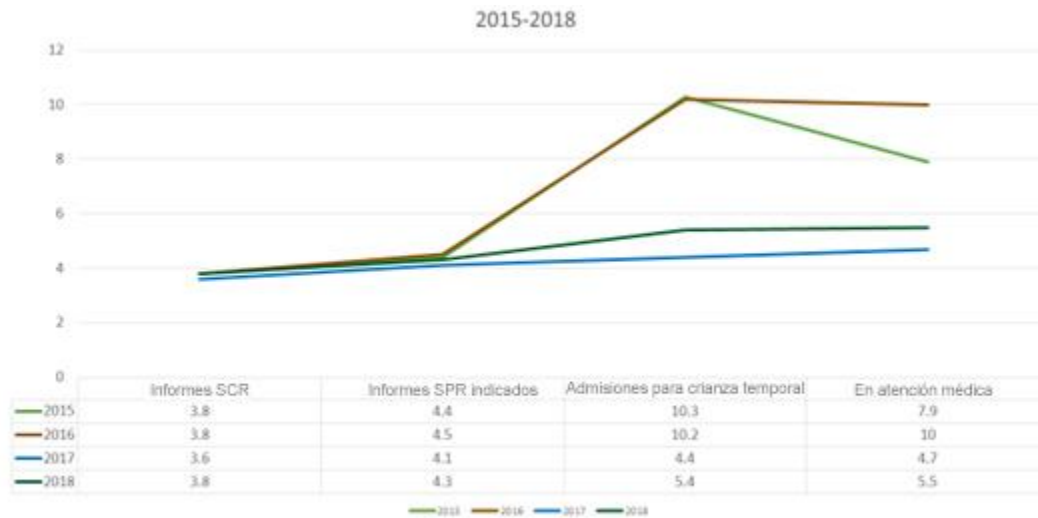
Raza	Origen étnico	Mujer	Hombre	Total
Indio americano	Hispano o latino	0	0	0
Asiático	No hispanos o latinos	2	2	4
Negros/afroamericanos (incluye caribeños, haitianos, nativos africanos)	Hispano o latino	7	6	13
Negros o afroamericanos (incluye nativos africanos)	No hispanos o latinos	63	47	110
Múltiples	Hispano o latino	3	5	8
Múltiples	No hispanos o latinos	6	13	19
Nativos de Hawái/Islas del Pacífico	Hispano o latino	0	0	0
Blanco	Hispano	11	10	21
Blanco	No hispanos	14	15	29
		106	98	204

CONDADO DE MONROE: COLOCACIONES DIRECTAS

De los 309 niños puestos bajo custodia directa, 239 (77 %) son niños de color

Raza	Origen étnico	Mujer	Hombre	Total
Indio americano	Hispano o latino	0	0	0
Asiático	No hispanos o latinos	2	2	4
Negros/afroamericanos (incluye caribeños, haitianos, nativos africanos)	Hispano o latino	7	6	13
Negros o afroamericanos (incluye nativos africanos)	No hispanos o latinos	63	47	110
Múltiples	Hispano o latino	3	5	8
Múltiples	No hispanos o latinos	6	13	19
Nativos de Hawái/Islas del Pacífico	Hispano o latino	0	0	0
Blanco	Hispano	11	10	21
Blanco	No hispanos	14	15	29
		106	98	204

CONDADO DE MONROE: TASAS DE DESIGUALDAD PARA NIÑOS NEGROS



Asunto clave n.º 2

Elegibilidad

Los Servicios Sociales/Humanos dan programas críticos de Asistencia Pública (AP) que dan apoyo financiero a las personas y los grupos familiares que luchan por satisfacer las necesidades básicas. Los programas de AP existen para ayudar a los beneficiarios a evitar las crisis y volverse autosuficientes. Los Departamentos de Servicios Sociales/Humanos (DHS) del condado administran estos programas y se esfuerzan por lograr la justicia, la igualdad y el cumplimiento de todos los requisitos federales y estatales.

Cuando se considera que un beneficiario de AP no cumple, el DHS emitirá una “sanción” que quita al beneficiario de AP por un número predeterminado de días (“duración”) o hasta que se considere que cumple. Los beneficiarios de AP pueden pedir una “audiencia imparcial” para impugnar la sanción ante un juez administrativo.

El DHS del condado de Monroe mantiene la tasa de sanciones más alta de los condados más grandes de Nueva York (aquellos con centros urbanos) y una tasa excepcionalmente alta de audiencias imparciales pedidas. No podemos saber si estas sanciones afectan de manera desproporcionada a las personas de color porque estos datos no están disponibles al público. Sin embargo, sabemos que los beneficiarios de AP en el condado de Monroe son desproporcionadamente personas de color.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Todos los datos están en el apéndice correspondiente.

RASE evaluó las tasas de sanciones y los casos de audiencia imparcial del condado de Monroe porque es una ruta clara para dismantelar las desigualdades sistémicas e institucionales en todo el estado de Nueva York. Los programas de asistencia económica son la base de la red de seguridad. Debemos asegurarnos de que estos beneficios se den a cualquier solicitante elegible siempre que sea posible. **Las sanciones solo deben usarse como un último recurso, y no como un primer paso, hacia el cumplimiento.**

Resultados clave:

- Durante los últimos cuatro años, Monroe emitió las sanciones con más duración por abuso de sustancias y empleo. De hecho, Monroe usa sanciones con más duración que cualquier otro condado.
- En 2020, los beneficiarios de AF en Monroe pidieron más audiencias imparciales que en cualquier otro condado.
- Casi dos tercios de las audiencias imparciales produjeron resultados favorables para el cliente y los jueces con frecuencia cuestionan la estricta discreción que ejerce el condado de Monroe lo que conduce a más sanciones
- Las altas tasas de sanciones son en parte responsables de la abrupta disminución de los beneficiarios de asistencia económica en el condado de Monroe, una disminución de más del 50 % desde 2014.
- La cantidad de niños que reciben Asistencia Pública en el condado de Monroe disminuyó en un 48.9 % desde 2014 a pesar de que la ciudad de Rochester mantiene una de las tasas de pobreza infantil más altas del país.

Recomendaciones:

- Dado que la mayoría de las sanciones son generadas por incumplimiento de los requisitos relacionados con el empleo o el abuso de sustancias, debemos evaluar la forma en que el condado de Monroe determina el cumplimiento y flexibiliza las normas que crean tasas de sanciones particularmente altas (consulte el análisis abajo).
- Volver a concebir el proceso por el que se sanciona y luego se concilia a una persona para crear un sistema que utilice las sanciones como último recurso absoluto (análisis a seguir).
- Comenzar a rastrear sanciones y audiencias imparciales por raza y origen étnico

Requisitos del plan de empleo

La CGR revisó los planes de empleo de los condados de Monroe, Erie y Onondaga para el subgrupo de elegibilidad y encontró que el condado de Monroe tiene las reglas más estrictas y rígidas en cuanto al cumplimiento. Los planes de empleo describen los requisitos laborales para las personas que reciben asistencia pública. Comparaciones clave:

- Tanto Erie como Onondaga presentan reducciones en los requisitos de la actividad laboral para grupos familiares con niños menores de 6 años. El condado de Monroe ignora explícitamente la edad de los niños en el grupo familiar al determinar los requisitos de la actividad laboral.
- Para los solicitantes de asistencia de la red de seguridad y TANF, el condado de Monroe tiene el mayor número de requisitos para contactos de trabajo y actividades laborales.

- El condado de Erie tiene estrategias específicas y detalladas para contratar a los participantes sancionados tan pronto como se sancionan, mientras que el condado de Monroe solo tiene estrategias específicas y detalladas para contratar a los participantes sancionados después de que se completa la sanción.
- El condado de Monroe tiene los estándares laborales más rigurosos para el proceso de conciliación. En el condado de Monroe, se espera que las personas sancionadas demuestren el doble de contactos de trabajo que sus homólogos en Erie y Onondaga.

Además de estos ejemplos, el condado de Monroe tiene los requisitos y los procesos de “contratación de trabajo” más específicos y los procesos más detallados relacionados con las evaluaciones de empleo.

Recomendación: El condado de Monroe debe revisar su Plan de empleo en el contexto de la información comparativa que se recopiló y presentar revisiones que moderen significativamente los requisitos de empleo para las personas que reciben asistencia pública. Esto es particularmente importante en este momento, ya que la epidemia del COVID-19 afectó significativamente nuestra economía local y creó tasas de desempleo excepcionalmente altas. El plan de empleo del condado de Monroe debe coincidir con esta realidad económica y “enfocarse en la persona” para garantizar que damos asistencia pública a la mayor cantidad posible de grupos familiares vulnerables. Específicamente, recomendamos:

- Reducir los requisitos de la actividad laboral para grupos familiares con niños pequeños, como lo hacen Erie y Onondaga.
- Contratar a los participantes que enfrentan sanciones al principio del proceso (consulte las recomendaciones detalladas en la sección sobre conciliación).
- Reducir los requisitos para las actividades y los contactos laborales, tanto para los solicitantes de asistencia pública como para los que están en proceso de conciliación. El condado de Monroe podría igualar los requisitos de Erie u Onondaga sin cambiar las metas del plan de empleo.
- Hacer una reevaluación completa del Programa de experiencia laboral (World Experience Program, WEP) ya que todo el subcontrato fue otorgado a RochesterWorks. Por cierto, existe la preocupación de que WEP no sea tan eficaz en la búsqueda de trabajos permanentes para las personas desde que RochesterWorks comenzó a administrar la totalidad del programa. El condado de Monroe debe convocar a un comité de personas y organizaciones que hayan participado en WEP y desarrollar un plan trabajar de manera más eficiente y efectiva.

Requisitos por abuso de sustancias

El condado de Monroe es único entre los condados por haber desarrollado una base de datos, el Sistema de Empleabilidad para la Recuperación de Adicciones (Addiction Recovery Employability System, ARES), para que los proveedores de tratamiento por abuso de sustancias sigan de cerca el progreso de todos los beneficiarios de asistencia económica. El sistema funciona desde hace muchos años y evolucionó significativamente con el tiempo. Los representantes del condado expresaron su convicción de que simplemente optimiza el proceso de seguimiento de los requisitos que exige el estado, pero el subgrupo de elegibilidad escuchó de muchos en la comunidad que el uso de ARES entorpece tanto la recuperación como la estabilidad de las personas que reciben asistencia. En resumen, ARES parece facilitar una rigidez que conduce a una gran cantidad de casos de sanciones y audiencias imparciales en el condado de Monroe.

Según los proveedores de tratamiento que entrevistó el subgrupo, el condado de Monroe exige que los beneficiarios de asistencia económica mantengan una tasa de asistencia del 85 % en los programas de tratamiento (aunque esto se suspendió durante la pandemia del COVID-19). Los proveedores de tratamiento señalaron que el requisito de una asistencia del 85 % no está de acuerdo con las mejores prácticas sobre los servicios de recuperación de adicciones y reconocen que la recaída es con frecuencia parte del proceso de recuperación y que la reducción de daños, incluyendo la satisfacción de las necesidades básicas, es con frecuencia parte importante del proceso de un enfoque de tratamiento eficaz.

Este requisito es explícitamente una elección local y no algo que elige el Estado de Nueva York. Las regulaciones estatales exigen pruebas de detección de trastornos por abuso de sustancias, evaluaciones de aquellos que se cree que son dependientes del alcohol o las drogas y la participación en el tratamiento de aquellos que se consideran dependientes. Además, los programas de tratamiento deben presentar informes de progreso de sus clientes cada tres meses.¹⁴⁷

Recomendación 1: El condado de Monroe debe revisar el sistema ARES con un comité integrado por expertos en recuperación de adicciones, CASAC basados en la comunidad y personas que arriba recibieron asistencia pública. El comité debe proponerse enmendar el sistema de informes para seguir las mejores prácticas de recuperación de adicciones y garantizar que una sanción nunca se utilice como algo más que como último recurso.

Recomendación 2: El condado de Monroe debe eliminar permanentemente el límite de asistencia del 85 % para las personas que se recuperan del abuso de sustancias. El condado debe trabajar con el comité que se establece en la recomendación 1 para crear nuevos requisitos enfocados en la persona de acuerdo con las reglas y normas del Estado de Nueva York.

Recomendación 3: El condado de Monroe debe evaluar todas las prácticas y políticas de abuso de sustancias con el objetivo de adoptar la reducción de daños como una estrategia basada en la evidencia, al mismo tiempo que fomenta la abstinencia según corresponda. (Esto se hace eco de una recomendación del grupo de trabajo de servicios de Salud mental y Abuso de sustancias).

Estrategias internas para reducir las sanciones

Cuando MCDHS considera que un solicitante o beneficiario de asistencia no cumplió con un requisito del programa de asistencia pública, envía a la persona un aviso por escrito que manifiesta la intención de imponer una sanción. Si el solicitante o beneficiario no hace nada, la sanción entra en vigor. La persona podría impugnar la sanción mediante un proceso de conciliación informal o petición de una audiencia imparcial. De cualquier manera, el individuo tiene la responsabilidad de demostrar que cumplió o que tenía una buena razón para no hacerlo.

El condado de Monroe tiene la tasa más alta de sanciones entre los grandes condados urbanos. Además, tiene la tasa más alta de peticiones de audiencia imparcial por asuntos de asistencia pública de todos los condados del estado. Nuestros datos muestran que MCDHS, por lo general, revierte la imposición de una sanción cuando se impugna. Algunas veces, una revisión interna propicia revocaciones; otras veces estas son resultado de una audiencia imparcial. Por lo tanto, se

¹⁴⁷ Consulte (i) Requisitos para el servicio de pruebas de detección, evaluación y rehabilitación por abuso de sustancias y alcohol en <https://regs.health.ny.gov/content/section-3512-aspects-investigation-and-eligibility>

recomienda que MCDHS ajuste los procesos internos para garantizar que las sanciones solo se utilicen como un último recurso. Esto mejorará al máximo el cumplimiento de los participantes, reducirá el número de audiencias imparciales y ayudará a lograr el objetivo final de los programas de asistencia económica: empleo y autosuficiencia.

Proceso de revisión previo a la sanción

Recomendamos que MCDHS pase a un proceso de revisión de casos previo a la sanción. Esto implicaría un nivel más de revisión después de que MCDHS considere que una sanción es apropiada, pero antes de que se emita un aviso de sanción. Este nivel mayor de revisión da oportunidad de identificar si el solicitante o beneficiario realmente no cumplió con una obligación conocida y, de ser así, determinar si existían barreras para el cumplimiento que podrían quitarse para que el solicitante o beneficiario pueda cumplir con los requisitos de MCDHS. Esto reduciría el número de solicitantes o beneficiarios que se sancionan por asuntos menores o sancionados incorrectamente. También reduciría el número de audiencias imparciales que se piden dentro del condado y generaría ahorros de costos para la agencia. Lo más importante es que, por lo general, aumentaría la posibilidad de que el solicitante o beneficiario obtenga con éxito un empleo más pronto.

Una revisión previa a la sanción le daría a la agencia otra oportunidad para evaluar las circunstancias de una familia o persona que posiblemente no cumple con lo establecido y ayudaría a la familia o a la persona a participar con éxito en las actividades del programa. Además, una revisión previa a la sanción da a la persona más información y comprensión sobre lo que se necesita para el cumplimiento. Esto es especialmente importante para las personas que no hablan inglés como primer idioma o que son analfabetas o tienen discapacidades intelectuales o del desarrollo.

Una revisión previa a la sanción abarcaría los elementos siguientes:

- Un aviso local en un lenguaje sencillo para el solicitante o beneficiario que explique completamente lo que MCDHS considera que el solicitante o el beneficiario no hizo, el impacto de una posible sanción y el ofrecimiento de la oportunidad de analizar el asunto con la agencia y la disponibilidad de más recursos para ayudar al solicitante o beneficiario.
- Una nueva reunión con el solicitante o beneficiario para identificar si no cumplió con una obligación conocida y, de ser así, por qué y qué barreras podrían haber impedido el cumplimiento.
- Una determinación de si la actividad requerida se puede modificar en función de las necesidades de la persona, solicitante o beneficiario (como discapacidades ocultas) y las barreras indicadas.
- Una determinación de si es probable que el solicitante, beneficiario o, especialmente, algún niño involucrado en el caso se quede sin casa como consecuencia de la sanción. En el caso de que un solicitante no tenga casa y solicite asistencia de vivienda de emergencia, MCDHS debe crear una ruta hacia el cumplimiento que se pueda lograr al final del día según la audiencia imparcial n.º 7810833P
- La creación de un plan de conciliación para fomentar el cumplimiento, que incluyendo posibles remisiones a algún apoyo de la comunidad más que pueden ayudar a superar las barreras para el cumplimiento.

Sistema de apoyo posterior a la sanción

Si se impone una sanción, MCDHS se debe reunir con la persona y la familia para hablar sobre los parámetros de la sanción, las oportunidades para levantar la sanción o alcanzar el cumplimiento y más apoyo disponible para garantizar que se mantenga el cumplimiento. La reunión posterior a la sanción también ayudaría a la agencia a mantenerse en comunicación con las personas y familias sancionadas, dándoles la mejor oportunidad posible para el éxito y la reincorporación. El apoyo posterior a la sanción se debe dar de manera oral a través de un trabajador social y mediante avisos con lenguaje sencillo, que incluyan:

- Orientación sobre cómo alcanzar el cumplimiento y poner fin a la sanción
- Identificación de cualquier obstáculo para el cumplimiento para garantizar el éxito futuro
- Conexión a más recursos para tratar la pérdida de ingresos debido a una sanción

Establecimiento de un grupo de trabajo para la mejora continua

Para apoyar y orientar la recomendación anterior, recomendamos que se forme un grupo de trabajo activo que busque la mejora continua con respecto al proceso sanción y que se mejore la comunicación sobre ese proceso dentro de la comunidad. Los miembros del grupo incluirían personal de MCDHS, proveedores de servicios legales, proveedores médicos, proveedores de tratamiento, solicitantes y beneficiarios de asistencia pública y otras partes interesadas identificadas.

Este grupo de trabajo sería el encargado de revisar y hacer recomendaciones relacionadas con las recomendaciones arriba y más específicamente:

- Identificar cualquier mejora del proceso necesaria;
- Implementar la capacitación contemplada arriba;
- Establecer la conexión a los recursos de la comunidad para ayudar a la reincorporación
- Investigar y recomendar las mejores prácticas de otras localidades.
- Desarrollar comunicaciones con “lenguaje sencillo” para el proceso de revisión previo a la sanción
- Crear nuevas estrategias de comunicación para beneficiarios que no hablan ni leen inglés.

Asunto clave n.º 3

Adultos mayores

La población de adultos mayores de Rochester y el condado de Monroe está aumentando rápidamente y la tasa de pobreza entre adultos mayores se está disparando, especialmente dentro de la ciudad de Rochester. Hay desigualdades raciales significativas de ingresos y riqueza entre los afroamericanos mayores y otras personas de color, y los blancos.

Hay grandes desigualdades en recursos, espacio físico y programas entre los centros para adultos mayores en ubicaciones urbanas y suburbanas. Hay necesidad de construir mejores espacios para los centros urbanos y “reinventar” el verdadero rol y función de los centros mientras se corrigen las desigualdades.

La mayoría de los servicios para adultos mayores fluyen a través de la Oficina para Adultos Mayores del Condado de Monroe (Monroe County Office on the Aging, MCOFA). La mayor parte de los fondos de MCOFA provienen de fuentes federales y estatales, además aproximadamente el 85 % de los gastos y programas del condado para los adultos mayores se subcontratan a agencias sin fines de lucro.

La Iniciativa de Comunidades Habitables para Adultos Mayores (Livable Communities for Older Adults Initiative, LCOAI) que recientemente recibió una subvención de planificación del condado de Monroe, describirá con más detalle muchos de los temas y recomendaciones abajo en este informe. Se espera que LCOAI trate muchas de las necesidades sistémicas y de servicio de los adultos mayores, con un enfoque particular en los adultos mayores necesitados, un número desproporcionado de los cuales son afroamericanos y otras personas de color. El condado y la ciudad deben apoyar e invertir plenamente en LCOAI.

Problemas clave que enfrentan los adultos mayores

Muchos de los problemas que enfrentan los adultos mayores, y específicamente las personas de color, son resultado directo del aumento de la pobreza en nuestra región. Muchos adultos mayores viven con ingresos fijos que no les proporcionan lo suficiente para cubrir el costo de vida. Esto significa que los adultos mayores necesitados se enfrentan a retos para pagar la atención médica, acceder a comida nutritiva, pagar el transporte, mantener viviendas seguras y de calidad, adaptarse a tecnologías nuevas y costosas y más. Esperamos que cada uno de estos problemas se trate en el informe general de la comisión RASE. Sin embargo, recomendamos un enfoque constante en los adultos mayores a medida que se trate cada uno de estos asuntos. Además, confiamos en que LCOAI creará estrategias para cada uno de estos asuntos y reiteramos la necesidad de que el condado de Monroe y la ciudad de Rochester apoyen e inviertan en esa iniciativa.

RECOMENDACIONES

Recomendación 1: Apoyar e invertir en la Iniciativa de Comunidades Habitables para Adultos Mayores

El plan se enfocará en las necesidades de los adultos mayores pobres, personas de color y las personas con discapacidad; y tratará las desigualdades raciales y económicas que existen en Rochester y el condado de Monroe. El enfoque de las comunidades habitables dará una plataforma amplia y coordinada para que todos los involucrados en servicios a adultos mayores puedan participar.

La implementación de las propuestas de las comunidades habitables debe incluir el establecimiento de juntas de asesoría representativas y diversas con responsabilidades significativas de supervisión.

Recomendación 2: Establecer un programa de capacitación “Navegador” y una comunicación más amplia con los trabajadores de primera línea.

MCOFA debe establecer un programa de capacitación “navegador” y crear material informativo sobre los servicios y beneficios disponibles para los adultos mayores. El programa de navegador podría seguir el modelo del rol de navegador de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio, con el que se capacitó a los trabajadores de primera línea para ayudar a los consumidores a tener acceso y elegir el mejor plan de seguros médicos que cubra sus necesidades. También se puede seguir el

modelo del programa altamente exitoso e “integral” Elder Source, dirigido por Lifespan y Catholic Family Services. El programa de navegador capacitaría y orientaría a todo el personal de primera línea del condado y a los voluntarios que tienen contacto directo con adultos mayores en sus trabajos, y daría los recursos necesarios para que los guíen a la asistencia adecuada.

MCOFA también debe recibir financiamiento para iniciar un programa educativo de multimedia sobre los servicios y beneficios disponibles, con un enfoque particular en los adultos mayores de color. El objetivo es crear y permitir un enfoque más holístico de los trabajadores de primera línea que atienden adultos mayores, respaldado por un programa mejorado de comunicación. El programa debe intentar superar las barreras del idioma comunicándose en otros idiomas, especialmente en español.

Recomendación 3: Mejorar los centros de adultos mayores en los barrios con más necesidades.

Existen desigualdades enormes en financiamiento, programas y estructuras físicas entre los centros para adultos mayores en ubicaciones urbanas y suburbanas. El volumen de comida gratuita que se sirve cada año determina en gran medida la cantidad de fondos base de los centros para adultos mayores. El condado subcontrata con los pueblos (suburbios) y las organizaciones sin fines de lucro (ciudad) para financiar los centros de adultos mayores. Muchos de los pueblos complementan este financiamiento con sus propios ingresos de los impuestos, lo que da como resultado desigualdades significativas en espacio físico, programas y otras características clave de los centros. Solicitamos un reajuste del financiamiento para los centros para adultos mayores en el condado de Monroe para garantizar la igualdad, independientemente de la ubicación. Lo más importante es que el condado de Monroe y la ciudad de Rochester deben colaborar para reconstruir la infraestructura física de los centros para adultos mayores. Este proyecto podría parecerse al Programa de modernización de la escuela de Rochester. Junto con los nuevos proyectos de capital, los centros para adultos mayores deben:

- Someterse a un proceso de planificación estratégica para garantizar que tengan objetivos medibles y alcanzables que mejoren la calidad de vida de los adultos mayores necesitados.
- Mantener una conexión directa con opciones de transporte accesibles y asequibles.
- Hacer énfasis en la competencia cultural y la idoneidad.
- Ayudar a tratar la brecha digital mediante la oferta de programas de capacitación en conocimientos básicos de informática y acceso a Internet gratuito y dispositivos MiFi.

Recomendación 4: Nuevos procedimientos para MCOFA y sus subcontratistas sin fines de lucro

MCOFA debe tratar deliberada e intencionalmente de acercarse a los adultos mayores que históricamente no han utilizado sus servicios y específicamente a las personas de color. Parte de este trabajo se describe en el informe del subcomité sobre competencia cultural. Además, MCOFA debe:

- “Centralizar” todas las funciones de MCOFA en un lugar accesible.
- Crear y mantener una página de Facebook de MCOFA
- Dar el material en múltiples idiomas
- Optimizar todos los procesos de solicitud y dar ayuda para completarlos
- Crear un foro para buscar periódicamente la opinión de las partes interesadas sobre las políticas y prácticas.

Gran parte del trabajo de MCOFA es subcontratar el dinero federal y estatal a las CBO sin fines de lucro. Con demasiada frecuencia, MCOFA no avanza en la igualdad racial en la forma en que contrata a estas CBO. Tenemos dos recomendaciones claras para ayudar a tratar esto:

(1) MCOFA debe insistir en que todas las CBO que contrata tengan una política de diversidad, igualdad e inclusión para el personal, el liderazgo ejecutivo y su junta, además que cumplan los nuevos requisitos propuestos para el contrato que se mencionan abajo. Las CBO deben informar sobre esta política anualmente y antes de renovar cualquier contrato. Los factores clave para la presentación de informes deberían incluir:

- La presentación de formularios de conflicto de intereses de la junta y del personal de la dirección
- La firma del compromiso del empleador de RMAPI; que incluye pagar un salario digno, dar un seguro médico asequible y un plan de jubilación financiado por el empleador.
- La declaración de ausencia de un programa de evasión sindical y ausencia de un consultor de evasión sindical.

(2) Para subcontratar en MCOFA por lo general se necesita una coincidencia considerable (a menudo del 25 %) del costo del programa. MCOFA debe quitar esta coincidencia cuando sea posible, especialmente para permitir la asociación con organizaciones más diversas que puedan llegar de manera efectiva a los adultos mayores necesitados. Estas recomendaciones son específicamente relevantes para MCOFA, pero son aplicables para todas las contrataciones públicas de CBO. La comisión RASE debe aprovechar todas las oportunidades para usar los contratos públicos para mejorar los objetivos tangibles de diversidad, igualdad e inclusión en todas las CBO de la región.

Otras recomendaciones

Gran parte del trabajo que hace este subcomité se traslapa con otros trabajos de los grupos de trabajo de RASE. Nos sigue preocupando que algunos asuntos parezcan generales, cuando en realidad necesitan un enfoque específico en los adultos mayores. Creemos que LCOAI ayudará a crear un foro para este enfoque, pero queremos resaltar algunos asuntos que merecen atención específica:

- Atención médica: una fuerza de tarea de atención médica para adultos mayores podría funcionar para aumentar la participación en el programa de recetas EPIC y otras formas para reducir el costo de los medicamentos recetados, aumentar la participación en Medicare Parte B, mejorar la calidad de la atención en los centros de enfermería especializada, tratar escasez de trabajadores de atención médica y más.
- Barrera digital: tratar este asunto para los adultos mayores debe incluir capacitaciones, colaboración con empresas y oportunidades de tutoría
- Pobreza: las tasas desproporcionadamente altas de pobreza entre los afroamericanos y otros adultos de color, y su mayor necesidad de servicios, se deben principalmente a muchos años de situaciones de discriminación ocupacional, subempleo y tasas más bajas de riquezas intergeneracionales debido en parte a prácticas discriminatorias redlining y a la discriminación. No hay soluciones rápidas para las grandes desigualdades en ingresos y riqueza de nuestra sociedad, que están diseñadas en el entramado del racismo estructural y la explotación laboral. La única forma para reducir estas desigualdades en la siguiente generación es corregir la estructura actual de remuneración de la fuerza laboral, tomando en cuenta que muchos adultos mayores están trabajando actualmente en trabajos de salarios bajos a una edad mayor de jubilación “normal”. Nada más que “making work pay” (el trabajo paga) resolverá la injusticia moral de la creciente pobreza y las desigualdades en la población de adultos mayores del condado de Monroe, una condición que se puede

atribuir en gran medida a la disminución de los salarios y beneficios. Por lo tanto, el gobierno del condado y el de la ciudad deben unirse y dirigir todos sus esfuerzos para llevar todos los empleos del condado de Monroe al nivel de salarios autosuficientes, beneficios médicos integrales y ahorros para jubilación pagados por el empleador. Uno de esos esfuerzos es la promesa de empleador de RMAPI. Otros esfuerzos incluyen la “Lucha por \$15” y la iniciativa de un salario voluntario en vida pagado por todos los empleadores.

- Lecciones del COVID: Hasta noviembre de 2020, los residentes afroamericanos y latinos del condado de Monroe que murieron por el COVID-19 eran más del doble de los blancos. Incluso sus tasas de hospitalización han sido más altas. Una gran porción de muertes por el COVID-19 ocurrieron entre los adultos mayores, especialmente los que vivían en centros de atención residencial locales. Según algunos cálculos, la cantidad ha llegado al 50 %. Aunque el asunto de la desigualdad racial en las tasas de muerte por el COVID-19 incluye muchos factores (pobreza, condiciones subyacentes, estado de salud, vivienda, tipos de trabajos), también parece haber una proporción más alta de afroamericanos que viven en centros de atención residencial más pobres comparado con los blancos, un factor que probablemente contribuye a esta desigualdad. El condado de Monroe debe iniciar una investigación completa e independiente sobre la respuesta y preparación de los centros de atención residencial locales ante la pandemia. Esto debería generar algunos puntos de acción para mejorar la atención en los centros de atención residencial, además de la emisión de un plan integral de preparación para la posibilidad de pandemias futuras, con una prioridad para los que están más en riesgo: adultos mayores, personas de color y los pobres.

Por supuesto, hay muchos asuntos y políticas más que tendríamos que tratar con más tiempo y los dejaremos en la “lista de temas pendientes” abajo.

Asunto clave n.º 4

Competencia cultural

La Child Welfare League of America (2002) define la competencia cultural como:

“La capacidad de las personas y los sistemas para responder con respeto y eficacia a personas de todas las culturas, razas, orígenes étnicos, orientaciones sexuales y creencias o religiones de una manera que reconozca, afirme y aprecie el valor de las personas, familias, tribus y comunidades, y proteja la dignidad de cada uno”.
<http://www.ocwtp.net/PDFs/Assmt%20VI%20Culturally%20Responsive%20Services.pdf>

Otras definiciones incluyen:

Competencia cultural es el conocimiento y la comprensión de las diversas y complejas necesidades de las personas de diversos grupos culturales. **Competencia cultural** es un continuo de práctica que implica reconocer las diferencias culturales, identificar brechas en el tratamiento y luego adaptar su comportamiento y los servicios que da para satisfacer las necesidades de todos los grupos al escuchar a los grupos e involucrarlos en los cambios y la toma de decisiones.

Humildad cultural la humildad cultural nos reta a aprender de aquellos con quienes trabajamos y a quienes servimos, a reservarnos el juicio y a unir activamente las divisiones culturales.

Receptividad cultural es cuando los servicios se enmarcan en la comprensión de la cultura, la competencia cultural y la humildad cultural, creando una base cultural receptiva para que las familias y las comunidades se involucren y apoyen utilizando las fortalezas de su diversidad y dinámica cultural. Los programas y servicios culturalmente sensibles evolucionan apropiadamente para involucrar a las familias y comunidades en el diseño, la entrega y la evaluación de servicios efectivos y apropiados. Piense en la capacidad de respuesta cultural como en una herramienta para garantizar la inclusión de varios puntos de vista y experiencias. Por lo general, exige que quienes están en una posición de poder consideren su función en la sociedad y las ventajas que podría conllevar, además fomenta el conocimiento y la comprensión de los otros grupos para fomentar el respeto, la confianza y la inclusión de esa comprensión en cada paso de la toma de decisiones. <https://cceh.org/cultural-competency/>

La competencia cultural en servicios humanos y sociales es un componente fundamental para tratar la desigualdad racial. Para tener éxito, la competencia cultural debe adoptarse en todos los niveles, desde el personal de primera línea hasta los líderes del condado y la ciudad y los legisladores. Abajo se presentan las recomendaciones que presentó el subcomité de competencia cultural del grupo de trabajo de servicios sociales y humanos de la comisión RASE.

Muchas de estas recomendaciones se adaptaron de la “Actualización del plan de competencia cultural” de la oficina de competencia cultural y servicios étnicos del departamento de salud conductual del condado de San Bernardino de diciembre de 2019.

<https://wp.sbcounty.gov/dbh/wp-content/uploads/2019/12/Cultural-Competency-Plan-Update-2020.pdf>

RECOMENDACIONES

I. Desarrollar un plan de competencia cultural para el condado y la ciudad con los recursos presupuestarios designados

A. Desarrollar un plan de competencia cultural que:

1. Incluya políticas, procedimientos y prácticas que institucionalicen el reconocimiento, el valor y la inclusión de la diversidad racial, étnica, cultural y lingüística dentro de todos los sistemas del condado y la ciudad a través de capacitación, educación, supervisión y evaluación.
 - a. Desarrolle mecanismos para medir y monitorear el efecto de las estrategias, objetivos, acciones y cronogramas que se identifiquen con la reducción o eliminación de desigualdades. Empiece por identificar a las poblaciones objetivo y establezca una línea de base
 - b. Use los datos disponibles para determinar qué pasos deben tomarse con respecto a los clientes, los servicios, la fuerza laboral, etc. y determine qué otros puntos de datos deben usarse y que no se utilizan actualmente o no están disponibles
 - c. Desarrolle auditorías de igualdad racial con recomendaciones para mitigar y eliminar las desigualdades raciales, que se harán en todos los departamentos.
 - d. Desarrolle encuestas de satisfacción del cliente para evaluar la competencia cultural
 - e. Cree un Código de ética

2. Incorpore esfuerzos sólidos de alcance de la comunidad, participación e involucramiento con comunidades raciales, étnicas, culturales y lingüísticas identificadas
 - a. Preste servicios receptivos que se adapten a las preferencias culturales y lingüísticas de los clientes a través de programas específicos de cultura o referencia a proveedores basados en la comunidad y culturalmente apropiados.
3. Pida comentarios de los procesos y servicios de planificación del condado y la ciudad a los clientes, familiares, comités asesores, juntas y comisiones locales y organizaciones comunitarias con diversidad racial, étnica, cultural y lingüística.

B. Designar recursos presupuestarios

1. Las asignaciones de fondos deben incluir, pero no limitarse a:
 - a. Desarrollar políticas, procedimientos y prácticas que reduzcan las desigualdades raciales, étnicas, culturales y lingüísticas.
 - b. Capacitación y formación
 - c. Supervisión y evaluación
 - d. Alcance a las poblaciones objetivo-raciales, étnicas, culturales y lingüísticas
 - e. Servicios de intérprete y traducción
 - f. Si corresponde, incentivos financieros para proveedores cultural y lingüísticamente competentes.
2. Establecer parámetros con respecto a los recortes del programa y el desarrollo del programa cuando el impacto resultante afectaría de manera desigual a las comunidades y personas de color

II. Garantizar el éxito de los esfuerzos de competencia cultural a través de la dotación de personal y el apoyo de los contratistas

- A. Reclutar y contratar o designar representantes de competencia cultural y administradores de competencia cultural en el condado y la ciudad.
 1. Reclutar y contratar o designar Representantes de Competencia Cultural (Cultural Competence Officers, CCO) para facilitar el desarrollo de planes que incorporen los principios de la competencia cultural en los sistemas del condado y la ciudad y para supervisar el trabajo de los administradores de la competencia cultural
 2. Reclutar y contratar o designar administradores de competencia cultural dentro de cada departamento en el condado y la ciudad para coordinar los planes de competencia cultural
- B. Reclutar, contratar y retener una fuerza laboral compuesta por personal cultural y lingüísticamente competente que represente a la población de clientes
- C. Exigir que todo el personal reciba capacitación anual en competencia cultural y vincular esta con los requisitos de acreditación del puesto. Los temas deben incluir, entre otros:
 1. Formulación cultural
 2. Conocimiento multicultural
 3. Conciencia cultural
 4. Sensibilidad cultural

5. Diversidad socio cultural
- D. Competencia cultural integrada en todas las capacitaciones del personal
- E. Desarrollar métodos de evaluación para dar seguimiento y garantizar que el personal utilice las competencias aprendidas
- F. Desarrollar mecanismos para medir la satisfacción del personal con la capacidad del condado y la ciudad para valorar la diversidad cultural en la fuerza laboral y en la prestación de servicios cultural y lingüísticamente competentes.
- G. Desarrollar procesos para reclamos y quejas formales del personal con respecto a la competencia cultural en los departamentos del condado y de la ciudad.
- H. Evaluar la capacidad de los contratistas para prestar servicios culturalmente competentes cuando se seleccionan proveedores contratados
 1. Los contratistas que hacen el trabajo deben estar directamente vinculados a la comunidad
 2. Articular las condiciones de competencia lingüística y cultural en los contratos con los proveedores
 3. Apoyar a los contratistas para que cumplan con estos estándares

III. Crear un comité asesor de competencia cultural

- A. Crear un Comité Asesor de Competencia Cultural (Cultural Competence Advisory Committee, CCAC) integrado por:
 1. Clientes y familiares
 2. Personal de nivel de administración y de línea del condado y la ciudad
 3. Proveedores de la comunidad, organizaciones y personas religiosas y otras partes interesadas que abogan por el desarrollo, implementación y evaluación de servicios de alta calidad y culturalmente competentes capaces de satisfacer las diversas necesidades de todos los grupos culturales en el condado de Monroe
- B. La comunidad debe liderar y los miembros de la comunidad deben presidir el CCAC y sus subcomités
- C. El CCAC debe interactuar estrechamente y asesorar al CCO sobre la información pertinente y los datos de investigación relacionados con las necesidades especiales de las poblaciones objetivo en la comunidad. Asimismo, la información debe fluir del CCO al CCAC y las diversas comunidades que representan los miembros. La filosofía del CCAC debe incluir la creencia de que las personas de todos los orígenes culturales tienen derecho a recibir servicios de calidad independientemente de su raza, origen étnico, género, orientación sexual, situación socioeconómica, discapacidad, religión, edad o país de origen.

Los objetivos del CCAC incluyen:

- Promover la igualdad de acceso a los servicios
- Promover la distribución equitativa de servicios utilizando personal multilingüe y multicultural.
- Apoyar la inclusión y las aportaciones de la comunidad
- Fomentar la competencia cultural mediante la participación en esfuerzos conjuntos para mejorar las políticas y la eficacia de los servicios para todos los grupos culturales

- Promover la investigación sobre prácticas prometedoras en comunidades culturalmente diversas
- Trabajar hacia la sintonía cultural y la competencia cultural definido como “un conjunto de prácticas, competencias, actitudes, políticas y estructuras congruentes que se unen en un sistema, agencia o entre profesionales para trabajar de manera efectiva con poblaciones diversas” (Cross et. al. 1989, citado en el Aviso de información del DMH 03-04).

Otras consideraciones

Explorar políticas profundamente arraigadas en el condado, además de la influencia sobre el servicio civil.

- ¿En dónde tienen los responsables de la toma de decisiones la capacidad para hacer cambios?
- ¿Dónde se vinculan las decisiones con los requisitos del servicio civil?

Recursos de competencia cultural

1. Caja de herramientas de la comunidad
 - a. <https://ctb.ku.edu/en/enhancing-cultural-competence>
2. Formato del plan de competencia cultural de la agencia del Estado de Nueva York
 - a. https://omh.ny.gov/omhweb/cultural_competence/guidance/agency_plan.html
3. Guías de recursos de GARE sobre igualdad racial
 - a. <https://www.racialequityalliance.org/tools-resources/>

Lista de temas pendientes

El subcomité de adultos mayores cree que LCOAI asumirá muchas de las siguientes iniciativas y aboga por que el condado y la ciudad las apoyen:

- Abogar por más apoyo a nivel federal y estatal.
- Servicios de protección para adultos del condado de Monroe.
- Establecer una oficina de defensa para el adulto mayor.
- Crear grupos de apoyo para abuelos y cuidadores.
- Establecer un sistema de “compañero” voluntario que cuide a los adultos mayores que viven solos sin apoyo familiar.
- Mejorar la calidad y aumentar el rendimiento de la comida a domicilio

Creación de empleos

Introducción

En el centro de todas las comunidades prósperas hay buenos empleos que pagan salarios dignos. Fomentarlos de todas las formas posibles es una misión fundamental para el gobierno local; sin embargo, solo la producción de empleos bien remunerados no es suficiente de por sí sola. Las buenas sociedades y las comunidades prósperas deben trabajar para garantizar que las oportunidades de empleo estén fácilmente disponibles y se distribuyan de manera equitativa entre todos los que las buscan, y que todos, independientemente de su raza, origen étnico, género o antecedentes, tengan oportunidad de encontrar un trabajo valioso y con condiciones dignas.

La ciudad de Rochester y el condado de Monroe enfrentan problemas que se repiten en toda nuestra región y país: una historia de racismo y discriminación concentra la pobreza entre las personas de color, al mismo tiempo que las excluye de las trayectorias profesionales y las oportunidades laborales a las que los residentes blancos privilegiados pueden acceder desde hace mucho tiempo. Esto no solo afecta la supervivencia diaria, sino que también priva a las comunidades de color la oportunidad de acumular el tipo de riqueza intergeneracional que tanto ayuda a las familias blancas en la búsqueda del sueño americano.

Deshacer el legado del racismo y crear una comunidad que realmente se centre en la igualdad y la inclusión es una tarea enorme, que no se logrará de manera rápida ni fácilmente. La comisión RASE ciertamente no es el primer grupo que se une a esta misión. Sin embargo, como cualquier reto abrumador, se debe enfrentar paso a paso, con el compromiso de hacer las mejores acciones que nosotros, como comunidad, podemos hacer en este momento.

El grupo de creación de empleos de RASE estudió el panorama laboral en el condado de Monroe y la ciudad de Rochester para determinar qué acciones de las que se ejecutan a través de la coordinación de los gobiernos locales, podrían ser más efectivas en este momento para reducir las barreras y desigualdades en el empleo y fomentar la igualdad.

Estadísticas

El grupo de creación de empleos analizó las estadísticas de la Oficina de censo y la Oficina de estadísticas laborales de Estados Unidos para elaborar el panorama de la creación de empleos y las tendencias y desigualdades de empleo en el condado de Monroe y la ciudad de Rochester.

Desempleo general

La pandemia del COVID-19 creó una situación inusual con respecto al empleo y nadie está seguro de cuánto durará. En octubre de 2020, la tasa de desempleo de Rochester era del 6.4 %, la misma que la de Syracuse, 0.5 % menos que la de Búfalo¹⁴⁸ y dos puntos porcentuales abajo de la tasa de noviembre del estado de 8.4 %.¹⁴⁹ Sin embargo, con el aumento de las infecciones por COVID-19 en la región durante noviembre y diciembre, y los cierres que la acompañan, esta tasa está sujeta a cambios rápidos. Solo el tiempo dirá en qué punto se estabilizará el nivel de empleo después de la pandemia.

¹⁴⁸ <https://www.bls.gov/charts/metro-area-employment-and-unemployment/metro-area-unemployment-rates-map.htm>

¹⁴⁹ <https://www.bls.gov/charts/state-employment-and-unemployment/state-unemployment-rates-map.htm>

Antes de la pandemia, el empleo en general en el condado de Monroe y Rochester avanzaba relativamente bien, con las tasas de desempleo del condado de Monroe en 2019 del 4.2 %, por debajo del 8 % en 2012 y solo un poco por arriba del promedio estatal de 4.0 %. La tasa de Rochester fue del 5.9 %, comparado con el 11 % del 2012.

Desempleo por raza y origen étnico

Sin embargo, cuando se examinan por raza y origen étnico, las desigualdades son claras. Durante el período de 2014 a 2018 en el condado de Monroe, mientras que solo el 4.1 % de los asiáticos y el 4.4 % de los blancos estaban desempleados, el 11 % de los latinos y el 14.1 % de los negros estaban desempleados. Para el período de 2014 a 2018 en la ciudad de Rochester, el 6.7 %¹⁵⁰ de los asiáticos y el 7 % de los blancos estaban desempleados comparado con el 15.7 % de los latinos y el 17.5 % de los negros que estaban desempleados.

Desempeño en la creación de empleos

El total de empleos en el condado de Monroe aumentó en un 4 % entre 2001 y 2018, mucho menos que los aumentos del 22 % para Nueva York y el 21 % para Estados Unidos. El condado experimentó la mayor cantidad de ganancias laborales en servicios educativos (55 %) y actividades financieras (37 %). Durante el mismo período, los empleos de manufactura e información en el condado cayeron, en un 48 % y 43 %, respectivamente.¹⁵¹

Recursos consultados

Para comprender mejor la intersección de la pobreza y las barreras para el empleo equitativo, el comité de creación de empleos revisó una diversidad de informes y fuentes de datos e invitó a líderes de organizaciones con impactos clave en la empleabilidad a unirse a las sesiones de los grupos de trabajo para responder las interrogantes.

Informes de investigación

Los informes de investigación que consultaron los grupos de trabajo incluyen 2020 *Hard Facts Update* de Rochester Area Community Foundation¹⁵², el informe de *Employment of People with Disabilities* de 2018 de la ciudad de Rochester, RMAPI y Strong Medical¹⁵³, el informe de *Wage Disparities in Monroe County by Race and Gender* de RMAPI y la ciudad de Rochester¹⁵⁴ y el *Scan of Workforce Development Efforts, Greater Rochester Region 2020* patrocinado por la Greater Rochester Chamber of Commerce de CGR.¹⁵⁵

Entrevistas clave

El grupo de trabajo invitó a líderes de varias organizaciones a compartir información relevante para la creación de empleos y el empleo en la región. Estas incluyen:

¹⁵⁰ Debido al número proporcionalmente menor de residentes asiáticos en la ciudad de Rochester, el número de desempleo tiene un error estándar de entre el 35 % y 50 % del cálculo y debe considerarse poco confiable.

¹⁵¹ Estadísticas en los dos párrafos anteriores de www.actrochester.org.

¹⁵² <https://www.racf.org/wp-content/uploads/2020/08/HardFactsUpdate2020.pdf>

¹⁵³ <https://www.cityofrochester.gov/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=21474839457>

¹⁵⁴ <https://www.cityofrochester.gov/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=21474842193>

¹⁵⁵ <https://reports.cgr.org/details/1913>

- ∞ La directora del departamento de Planificación y Desarrollo Económico del condado de Monroe, Ana J. Liss, quien supervisa las agencias de desarrollo económico MCIDC y COMIDA y el desarrollo de la fuerza laboral del condado de Monroe, informó al grupo de trabajo sobre las iniciativas pasadas y actuales relacionadas con el empleo en las que está trabajando y ha trabajado el condado.
- ∞ La directora de Recursos Humanos de la ciudad de Penfield, Tracey Easterly, quien informó al grupo de trabajo sobre los asuntos de contratación y el proceso de servicio civil desde una perspectiva de Recursos Humanos, incluyendo las oportunidades que existen en la comunidad para empleos de servicio civil y las limitaciones y obstáculos que existen desde la perspectiva de la ciudad.
- ∞ El director regional de Greyston Center para la contratación abierta, Mubarak Bashir (antes de Urban League de Rochester), quien informó al grupo de trabajo sobre los beneficios del modelo de contratación abierta.¹⁵⁶
- ∞ El director ejecutivo de la Autoridad de Tránsito Regional de Rochester-Genesee, Bill Carpenter, quien informó al grupo de trabajo sobre el plan de reinversión del Sistema de Tránsito Regional (RTS) actual y los efectos que esto tendrá en la comunidad.

Participación de la comunidad

Encuesta de la comunidad

El grupo de trabajo creó una encuesta de 25 preguntas sobre las experiencias laborales de los miembros de la comunidad. La encuesta estuvo disponible en formato electrónico e impreso y se publicó y distribuyó a través de una serie de rutas, incluyendo la publicidad a través de las redes sociales y mediante asociaciones comerciales en la ciudad de Rochester, incluida la Cámara de Comercio de Greater Rochester, la encuesta se puso a disposición a través de Catholic Family Services, la Oficina de Servicios de Educación para Adultos y Carreras de RCSD (Office Of Adult & Career Education Services, OACES) y las bibliotecas en todo el condado. Las encuestas también se distribuyeron en el RTS Transit Center en el centro de Rochester (60 St. Paul Street).

Resultados

La encuesta comunitaria obtuvo 178 respuestas y más del 50 % de los encuestados se identificó como persona de color. Algunos resultados clave de la encuesta sobre afroamericanos:

- ∞ El 30 % de los afroamericanos que completaron la encuesta dijo haber perdido su trabajo debido a problemas de transporte o cuidado infantil.
- ∞ El 40 % de los afroamericanos que completaron la encuesta dijo haber perdido su trabajo por falta de competencias.
- ∞ El 71 % de los afroamericanos que completó la encuesta dijo haber experimentado discriminación en el lugar de trabajo. El 23 % dijo haber sufrido discriminación de género y el 35 % experimentó discriminación de edad.

¹⁵⁶ <https://www.greyston.org/about-the-greyston-center-for-open-hiring>

- ∞ El 63 % de los afroamericanos que completaron la encuesta dijeron que la raza era una barrera para conseguir un empleo. El 52 % de todas las minorías que completaron la encuesta dijo que la raza era una barrera para conseguir un empleo.
- ∞ El 52% de los que completaron una encuesta ganaba menos de \$43,000 al año.
- ∞ Cuando se les preguntó a los participantes de la encuesta qué les gustaría observar en un trabajo con relación a la diversidad, el 21 % dijo equidad o igualdad, mientras que el 32 % dijo que le gustaría ver más representación de minorías en los empleados, la gerencia media y la dirección.
- ∞ Los afroamericanos respondieron a la pregunta de la encuesta “¿Perdió una oportunidad de empleo debido a alguna de las siguientes razones?” con las razones abajo:
 - ∞ Antecedentes penales: 29 %
 - ∞ Transporte: 26 %
 - ∞ Nivel de educación: 19 %
 - ∞ Falta de capacitación de competencias: 14.5 %
 - ∞ Cuidado infantil: 10 %
 - ∞ No pasó una prueba de drogas: 8 %
 - ∞ Raza o edad: 3.2 %

Encuesta de Recursos Humanos

El grupo de trabajo diseñó también una encuesta de 14 preguntas para directores de Recursos Humanos o personal de contratación en empresas locales. Los datos de esta encuesta aún se están recopilando y se entregarán a la comisión RASE una vez que se complete.

Priorización de asuntos

Después de la consulta inicial, el grupo de trabajo desarrolló subgrupos para analizar la creación de empleos a través de cuatro enfoques diferentes: Servicio civil, asociaciones públicas y privadas, empresas comerciales propiedad de minorías y mujeres (Minority and Women-owned Business Enterprises, MWBE) y desarrollo de la fuerza laboral. Cada subgrupo se reunió de forma independiente para conocer su área de estudio y aportar temas e ideas para someterlos a la consideración y debate de todo el grupo, desde examinar las barreras y las leyes o prácticas vigentes que impactan la creación de empleos, hasta simplemente enfocarse en la obtención de empleo para las comunidades de color.

Como resultado de varias rondas de investigación y análisis, se identificaron cuatro áreas prioritarias:

- ∞ Mejoramiento del acceso a empleos en el **servicio civil**;
- ∞ Apoyo y promoción de las **MWBE**;
- ∞ Aumento de la **accesibilidad a empleos** mediante la reducción de reglas, normas y barreras para el empleo;
- ∞ Mejoramiento de la **igualdad laboral** en áreas como salarios y oportunidades de promoción.

Asuntos clave y recomendaciones

Asunto clave n.º 1: Acceso equitativo a los empleos de servicio civil

El servicio civil es un sistema que existe desde hace décadas. Originalmente, tenía la intención de evitar el patronazgo y crear un campo de acción justo para obtener empleos. Después de décadas de manipulación del sistema, además de lo anticuado del proceso, se ha demostrado que es deficiente y ya no cumple con su propósito. No resultó ser un proceso justo para que las personas de color obtuvieran empleo.

El enfoque del grupo de trabajo de creación de empleos es garantizar buenos empleos para nuestras comunidades más marginadas. Los empleos de servicio civil son algunos de los empleos más buscados, con buenos salarios y beneficios atractivos, como las pensiones del gobierno. Renovar el sistema de servicio civil puede dar una oportunidad de igualdad real en un sector importante de empleos en toda la ciudad, el condado y el estado.

Tenga en cuenta que el grupo de trabajo de creación de empleos colabora con el grupo de trabajo policial para las reformas del servicio civil en lo que respecta a la contratación de puestos de trabajo de aplicación de la ley.

Buscamos cambiar el estado actual de varias leyes, normas y prácticas que creemos contribuyen con las desigualdades actuales. Las áreas para analizar en busca de cambios incluyen:

- ∞ Mercadeo de exámenes de competencia del servicio civil;
- ∞ Proceso para enviar una solicitud;
- ∞ Calificaciones mínimas;
- ∞ Revisión de las leyes estatales de servicio civil.

Mercadeo de exámenes

El grupo de trabajo consideró cómo profundizar en el conocimiento de las oportunidades del servicio civil en la comunidad y hacer que el proceso del examen sea más fácil de ejecutar.

Estado actual:

- ∞ Los exámenes se anuncian 2 meses antes de la prueba. Job Alerts es un sistema informático automático de Recursos Humanos del condado de Monroe que permite a las personas interesadas recibir notificaciones que se envían de manera automática sobre oportunidades para nuevas pruebas.
- ∞ El programa informático de barrido del condado de Monroe envía anuncios a las bibliotecas escolares, Rochester Works, Indeed, NYSDOL.
- ∞ El condado tiene guías de estudio publicadas, pero muchos solicitantes no saben a dónde ir para obtenerlas.
- ∞ Las tarifas de solicitud oscilan entre \$15 y \$25; la tarifa se puede exonerar por ciertas razones

Recomendaciones:

- ∞ Simplificar y optimizar las clasificaciones y solicitudes de empleos.
- ∞ Hacer que la prueba de servicio civil sea gratuita para todos.
- ∞ Cambiar la marca del servicio civil haciéndola más atractiva para el público:
 - ∞ Los departamentos de Recursos Humanos del condado y la ciudad deben contratar una empresa de mercadeo para identificar las brechas en la conciencia pública sobre los empleos de servicio civil y las oportunidades de exámenes.
 - ∞ Los departamentos de Recursos Humanos del condado y la ciudad deben contratar y capacitar a los reclutadores que atienden a poblaciones subrepresentadas para el reclutamiento de puestos de servicio civil.
 - ∞ Mejorar la publicidad y el mercadeo del examen para audiencias objetivo, incluyendo el distrito escolar de la ciudad de Rochester, refugios con administradores de casos y en las redes sociales.
- ∞ Ampliar los programas exploradores relacionados con el servicio civil en high school. Estos demuestran que estimulan a los solicitantes al modelar una trayectoria profesional.
 - ∞ El programa explorador del departamento de Bomberos es un ejemplo exitoso para el aumento del porcentaje de personas de color en los puestos del departamento de Bomberos.

Proceso para enviar una solicitud

El grupo de trabajo consideró cómo acelerar el proceso de prueba para reducir el período desde la solicitud hasta la posible contratación, incluso eliminando las redundancias relacionadas con la puntuación de la prueba.

Estado actual:

- ∞ Todas las pruebas se envían a Albany para su procesamiento, incluyendo los propósitos de auditoría, el análisis de datos y una curva de campana que se determina en función de este análisis.

Recomendaciones:

- ∞ Como prueba piloto, el estado de Nueva York debe autorizar a la Comisión de servicio civil local la supervisión, calificación de exámenes y validación de créditos, además del establecimiento de una lista de candidatos calificados.

Calificaciones mínimas

El grupo de trabajo examinó qué calificaciones mínimas podrían dejar de ser relevantes y cómo podrían modificarse.

Estado actual:

- ∞ Un examen proporciona un punto de referencia de la inteligencia, pero no muestra el carácter, la actitud de servicio ni otras características que hacen que sea un buen trabajador y un empleado leal.

Recomendaciones:

- ∞ Ampliar el crédito otorgado por un título, experiencia laboral, trabajo voluntario, condición de minoría, capacidad bilingüe, etc.
- ∞ Esto necesitaría cambios a nivel estatal.

Revisión de la Ley de servicio civil del estado de Nueva York

El grupo de trabajo examinó cómo la ley actual restringe la capacidad de las agencias para colocar candidatos de minorías en puestos de servicio civil.

Estado actual:

- ∞ Bajo el sistema actual, los departamentos necesitan trabajar dentro de la regla de tres¹⁵⁷, dentro de un sistema de puntuación por bandas. Hay poca flexibilidad para formar equipos.

Recomendaciones:

- ∞ Abogar por un cambio en la ley estatal:
 - ∞ El asambleísta estatal Harry Bronson tiene un plan inicial de legislación.
 - ∞ El senador del estado de Nueva York, Gallivan, ayudará a comunicarse con otros senadores del estado.
 - ∞ Presente el concepto a los representantes recién elegidos.
 - ∞ La Asociación de Jefes de la Policía del Estado de Nueva York (New York State Association of Police Chiefs, NYSACOP) y la Asociación del Alguacil del Estado de Nueva York (New York State Sheriff's Association, NYSSA) respaldan la necesidad del cambio.
 - ∞ Los grupos de pastores apoyan el cambio.
 - ∞ Desarrollar un plan de acción y guiarlo a través de la legislatura y actuar como grupo de presión para la oficina del gobernador.

Asunto clave n.º 2: Empresas Comerciales Propiedad de las Minorías y Mujeres (MWBE)

Las Empresas Comerciales Propiedad de las Minorías y Mujeres son importantes para la creación de empleos para las comunidades de color. Nuestra comunidad carece de Empresas Comerciales Propiedad de las Minorías y Mujeres. Creemos que hay varios factores que contribuyen. Nuestro grupo de trabajo planea colaborar con el grupo de trabajo de desarrollo comercial para examinar fallas estructurales y sistémicas en los procesos de certificación y educación de las MWBE.

¹⁵⁷ La "regla de tres" significa que solo los tres candidatos con mejor puntaje pueden ser elegibles para un puesto.

Nuestra comunidad carece de los recursos y conocimiento para obtener la certificación y el proceso, a veces, puede ser engorroso y consumir mucho tiempo sin la guía adecuada. Creemos que el condado de Monroe y la ciudad de Rochester pueden trabajar juntos para examinar mejores formas de ayudar a las MWBE a tener una oportunidad justa en algunos de los contratos y trabajos importantes que están disponibles en nuestra comunidad. Esta asociación puede conducir a la expansión de trabajos y empresas de las minorías o mujeres.

Certificación local de MWBE

Una recomendación clave es un programa de certificación local de MWBE, similar a los que tienen en vigor el condado de Erie, Syracuse y Albany. Consulte el Apéndice para obtener información y comparaciones de los programas de certificación local de MWBE que podrían servir como modelo para un programa de certificación del condado de Monroe.

Estado actual:

- ∞ Rochester es una de las pocas ciudades importantes del estado de Nueva York que no cuenta con un programa de certificación local de MWBE.

Recomendaciones:

- ∞ Crear un programa de certificación local de MWBE que apoye a las empresas tanto antes como después del proceso de certificación.
- ∞ Este grupo de trabajo respalda las recomendaciones que grupo de trabajo de desarrollo de negocios hace (en el “Asunto clave n.º 3” de su sección) relacionadas con la certificación y contratación de MWBE.

Requisitos de contratación de MWBE

Estado actual:

- ∞ Tanto el condado de Monroe como la ciudad de Rochester tienen algunos requisitos de MWBE establecidos, principalmente para trabajos de construcción. La ciudad tiene requisitos para los contratos de bienes y servicios generales, pero no es evidente que los requisitos del condado cubran estos.
 - ∞ Mientras que los objetivos actuales de la ciudad son un 30 % total de MWBE, con 15 % de MBE y 15 % de WBE, los objetivos del condado son 12 % MBE y 3 % WBE.

Recomendaciones:

- ∞ El condado de Monroe debe desarrollar los requisitos claros de compra de MWBE que cubran los bienes y servicios que compra el condado fuera del dominio de la construcción.
 - ∞ El condado de Monroe debería considerar aumentar los objetivos del porcentaje de MWBE para todos los tipos de contratos.

Asunto clave n.º 3: Accesibilidad a empleos

Algunos de los mayores problemas y barreras a los que se enfrentan las personas cuando buscan empleo implican tener los “medios y requisitos” para encontrar empleo y acceder a puestos de trabajo. Cuando nuestro subgrupo se reunió, se presentaron varias barreras relacionadas con la accesibilidad a empleos. Se nos ocurrieron varias que se superponen entre todos los empleos, públicos o privados, relacionados con el desarrollo de la fuerza laboral. Estas barreras incluyen, entre otras, el transporte, el cuidado infantil, la educación, los requisitos mínimos, etc. El sistema implementado no aporta un entorno que sea verdaderamente accesible para los miembros marginados de nuestra comunidad.

Con respecto al servicio civil, muchos solicitantes potenciales se ven disuadidos de hacer los exámenes por sus antecedentes penales o de consumo de drogas. La encuesta demostró que esto es un asunto muy habitual al obtener un empleo de servicio civil. Muchas personas sienten que se les excluye automáticamente incluso de hacer un examen si tienen este antecedente y estas reglas por lo general no son claras. El grupo de trabajo cree que el consumo de sustancias en el pasado no debería impedir que una persona envíe una solicitud y trabaje en un empleo de servicio civil. Debemos examinar cuánto tiempo transcurrió y no convertir estos asuntos en obstáculos de por vida para el mejoramiento de una persona.

Las leyes, normas y prácticas que existen, que actualmente impactan la accesibilidad a empleos, incluyen:

- ∞ Verificaciones de antecedentes penales;
- ∞ Pruebas de detección de drogas;
- ∞ Requisitos mínimos para empleos;

Verificaciones de antecedentes penales

Tener un empleo estable es fundamental para reintegrar a la sociedad a quienes tuvieron implicaciones con el sistema de justicia. Sin embargo, estas personas con frecuencia informan que creen que se excluyen automáticamente de la mayoría de los empleos (incluyendo el servicio civil) o que los empleadores ni siquiera los considerarán, en función de los antecedentes penales. Aunque esto con frecuencia no es cierto, los requisitos y las reglas suelen ser vagos para asuntos como los antecedentes penales. La promulgación de un estándar en todo el condado animaría a las personas con antecedentes penales por recibir una oportunidad justa en las oportunidades de empleo disponibles.

Estado actual:

- ∞ La ciudad de Rochester aprobó una ordenanza Ban the Box¹⁵⁸ para prohibir a los empleadores preguntar sobre condenas penales durante una solicitud de empleo inicial o antes del final de la primera entrevista (aunque podrían preguntar posteriormente). El condado de Monroe no tiene una regla equivalente.

¹⁵⁸ <https://www.cityofrochester.gov/bantheboxfaq/>

Recomendaciones:

- ∞ El condado de Monroe debe promulgar una política Ban the Box equivalente a la política de la ciudad de Rochester.

Pruebas de detección de drogas

Existen razones legítimas para detectar el uso de drogas ilegales, especialmente en función de las responsabilidades implicadas en el trabajo (como operar maquinaria). Sin embargo, muchos empleos profesionales privados no exigen ningún examen de detección de drogas, mientras que los empleos gubernamentales con responsabilidades equivalentes sí lo necesitan.

Contrariamente a la creencia de algunos, no existe ningún requisito en la ley estatal que indique que las personas que consumieron drogas en el pasado estén permanentemente descalificadas de la elegibilidad para el servicio civil. Sin embargo, existe una desigualdad en la forma en cómo trata este asunto el gobierno del condado y el gobierno de la ciudad.

El condado de Monroe parece tener una política estricta relacionada con el consumo de drogas y el servicio civil: los solicitantes que no pasen una prueba de detección de drogas para la elegibilidad del servicio civil, como por el consumo de marihuana, tienen prohibido permanentemente calificar para trabajos en el condado.¹⁵⁹

La ciudad de Rochester tiene una política menos estricta en la que todos los solicitantes se someten a una prueba de detección de cocaína, fenciclidina (PCP), anfetaminas y opiáceos, pero no de otras sustancias. Los solicitantes de puestos de policía y bomberos y puestos que exigen licencias de conducir comerciales (CDL) también se someten a pruebas de detección de marihuana.¹⁶⁰

Estado actual:

- ∞ Las reglas del condado de Monroe sobre una prueba de marihuana positiva descalificarán permanentemente a un candidato de un puesto de servicio civil. La ciudad de Rochester somete a pruebas de detección de solo “drogas duras” a la mayoría de los puestos, excepto la policía, los bomberos y los que operan maquinaria.

Recomendaciones:

- ∞ El condado de Monroe debería adoptar una política de pruebas de drogas congruente con la política actual de la ciudad.

Requisitos mínimos para empleos

Los anuncios de trabajo con frecuencia piden un nivel de experiencia que no es necesario para hacer el trabajo en sí, como preferir títulos y credenciales que no estén directamente relacionados con el trabajo que se realiza. Los empleadores por lo general publican perfiles en busca de su candidato ideal y es posible que no estén dispuestos a considerar solicitantes calificados que carecen de credenciales formales.

¹⁵⁹ [https://www.monroecounty.gov/files/hr/Pre employment documents/Drug Pamphlet 1-16.pdf](https://www.monroecounty.gov/files/hr/Pre%20employment%20documents/Drug%20Pamphlet%201-16.pdf)

¹⁶⁰ <https://www.cityofrochester.gov/article.aspx?id=8589935825>

El modelo de contratación abierta

Lo contrario de esto es un modelo de contratación abierta¹⁶¹, que no establece requisitos para los puestos de nivel de principiante más que la voluntad de trabajar. El dinero y el tiempo que se ahorra al eliminar los costos de reclutamiento, solicitud y pruebas de detección se pueden redirigir a la capacitación y aumentar los resultados finales. El tiempo de contratación se puede reducir de un promedio de seis semanas a una semana, lo que beneficia tanto a la empresa contratante como al empleado.

Estado actual:

- ∞ Los empleos de nivel de principiante y superior con frecuencia piden experiencia y credenciales que no son necesarias para el trabajo que se hace.

Recomendaciones:

- ∞ Revisar las ofertas de trabajo del gobierno local. Quitar todos los requisitos de experiencia y competencias más allá del mínimo necesario para hacer el trabajo directamente, para que estos empleos sean accesibles a las personas de un rango más amplio de antecedentes.
- ∞ Animar a los empleadores privados a que también revise sus prácticas de contratación con el objetivo de hacerlas accesibles al mayor número posible de solicitantes.
 - ∞ El compromiso del empleador de RMAPI¹⁶² da un modelo para este esfuerzo.
- ∞ Tanto los empleadores privados como del gobierno deben considerar los beneficios de un modelo de “contratación abierta” y usarlo cuando sea apropiado.

Asunto clave n.º 4: Igualdad laboral

Estudio tras estudio demuestran que el condado de Monroe es uno de los peores lugares para vivir como afroamericano en todo el país. Esto se relaciona con las desigualdades salariales raciales y las oportunidades injustas y desiguales que existen desde hacer siglos y continúan asediando a las comunidades de color.

Las acciones discriminatorias de nuestro pasado dejaron rezagadas a las personas negras y morenas y parece que no hay ninguna medida de recuperación por ningún lado. Los estudios que analizó el grupo de trabajo establecieron que las personas de color constituyen un pequeño porcentaje de los que están empleados, y que de estos, un alto porcentaje está empleado en los puestos con la menor remuneración.

La igualdad laboral es importante para dar a las personas una oportunidad justa de tener buenos empleos con beneficios gratificantes y para garantizar que las personas de color reciban el pago que merecen por hacer el mismo trabajo que sus homólogos que podrían no ser de color.

¹⁶¹ <https://www.greyston.org/about-the-greyston-center-for-open-hiring>

¹⁶² <http://endingpoverty.org/wp-content/uploads/2019/08/RMAPI-Employer-Best-Practices-Pledge-1.pdf>

Las leyes, normas y prácticas que existen actualmente que impactan la igualdad incluyen:

- ∞ Política salarial, incluyendo:
 - ∞ Falta de transparencia en los pagos;
 - ∞ Falta de igualdad y cumplimiento de pagos;
 - ∞ Falta de salarios dignos.
- ∞ Estructuras de promoción y avance desiguales, incluyendo:
 - ∞ Prácticas de mecenazgo, etc.

Salarios dignos

La ciudad de Rochester tiene una ordenanza de salarios dignos¹⁶³ que se adoptó en 2001. Esto establece las tarifas de salarios mínimos de las compañías que celebran contratos de \$50,000 o más por servicios con la ciudad de Rochester, aunque determinados contratos y tipos de empleados están exentos.

El salario se establece para que un empleado a tiempo completo con una familia de cuatro no gane debajo del nivel de pobreza. La tarifa actual es de \$12.58 para los empleados a quienes se les ofrecen beneficios de seguro médico y \$14.06 para quienes no reciben estos beneficios.

Estado actual:

- ∞ La ciudad de Rochester tiene una ordenanza de salarios dignos y el condado de Monroe no.

Recomendaciones:

- ∞ El condado de Monroe debería considerar una política de salario digno equivalente a la de la ciudad.

Falta de transparencia, igualdad y cumplimiento

La ley del estado de Nueva York prohíbe actualmente la discriminación en las tarifas de salarios para las clases protegidas (cubriendo la discriminación en el salario debido a la raza, origen étnico y sexo), pero el hecho de que la información de salarios con frecuencia se mantenga muy protegida significa que las personas posiblemente no estén enteradas de que se les está pagando menos que a sus colegas por el mismo trabajo.

Una solución propuesta para esto es la transparencia en los pagos: políticas que exigen que los empleadores revelen los rangos salariales de los puestos, de modo que los solicitantes podrían conocer cómo se comparan sus sueldos o salarios con los de los otros actualmente en el puesto. Con la transparencia en los pagos, las desigualdades salariales deberían ser más fáciles de identificar e implementar.

¹⁶³ <https://www.cityofrochester.gov/article.aspx?id=8589937003>

Estado actual:

- ∞ No existen leyes ni requisitos estatales ni locales de transparencia en los pagos.

Recomendaciones:

- ∞ Abogar por la aprobación de una ley de transparencia en los pagos a nivel estatal.
- ∞ Examinar qué ordenanzas, normas o políticas que apoyan la transparencia en los pagos puede promulgar el gobierno local.

Promoción y avance

Identificar y solucionar las desigualdades en las promociones y avance es un reto más grande ya que las decisiones de promociones son complejas y no hay una métrica estándar equivalente para medir la igualdad en los salarios.

Los sistemas regulados y sindicalizados para la promoción y avance en el servicio civil deben tener reglas claras sobre el criterio para el avance, antigüedad y aumento de salarios. En las organizaciones del sector privado, las políticas sobre promoción y avance con frecuencia son sustancialmente menos transparentes, lo que puede crear desconfianza e impresiones de que favoritismo, apoyo o políticas internas, y no un mérito estricto, determinan quién tendrá un avance profesional.

Este grupo de trabajo aún no identificó soluciones de políticas para que el gobierno local las promulgue con respecto al avance en las organizaciones del sector privado. Sin embargo, insta a las organizaciones privadas a considerar su grado de transparencia en las decisiones de promoción y avance, junto con el grado en que las personas de color y otras minorías se representan en los puestos más altos de la organización, ya sea que esto señale un entorno de igualdad e inclusión para las personas de color en la organización o decisiones de promoción y avance no transparentes que crean una cultura de desigualdad, desconfianza y exclusión.

Al observar los datos y los resultados de la encuesta, muchos de los encuestados de la comunidad afroamericana respondieron que habían sentido discriminación en el lugar de trabajo antes. También dijeron que tener un equipo de liderazgo más diverso dentro de la organización les da más esperanzas de avance a sí mismos.

Uno de los factores más importantes a considerar es la rendición de cuentas dentro de las estructuras que perpetúan la desigualdad y los pasos para crear transparencia, lo que puede llevarnos a cómo determinar la rendición de cuentas. Estas fueron las barreras que se reconocieron entre nuestros subgrupos de asociación pública o privada y el desarrollo de la fuerza Laboral.

Estado actual:

- ∞ Los criterios para la promoción y el avance no son siempre claros, lo que genera desconfianza cuando se hace caso omiso de personas de color para puestos clave.

Recomendaciones:

- ∞ Tanto las organizaciones públicas como las privadas deben revisar sus políticas de promoción y avance para garantizar que contribuyan a la igualdad dentro de la organización y generen un sentido de confianza e inclusión en los empleados de color.

Lista de temas pendientes

Asuntos de transporte

La encuesta proporcionó datos para respaldar la creencia de los miembros del comité de que el transporte y el cuidado infantil son asuntos que impiden que las personas de color mantengan un empleo activo. El comité examinó el transporte público, consultando con el director de RTS, Bill Carpenter, sobre este asunto.

- ∞ Bill Carpenter señaló que si vamos a colocar empleos en lugares donde la tierra es barata (por ejemplo, en áreas periféricas), vamos a tener problemas para transportar en autobús a las personas. Se deben crear incentivos para que las empresas construyan en lugares donde las rutas de autobús den el mayor acceso a los empleados potenciales.
- ∞ El condado de Monroe debe explorar la posibilidad de agregar nuevas rutas de autobús a las áreas donde se construyen las empresas.
 - ∞ En otras municipalidades, los fondos provienen del impuesto a la propiedad, por lo que si quisieran una nueva ruta de autobús, sus impuestos a la propiedad aumentarían. En el condado de Monroe, el transporte público depende del dinero federal, del estado y de los impuestos hipotecarios. La tarifa de \$1 es la más baja del país y se basa en el nivel de pobreza de nuestra comunidad. Necesitamos un subsidio para echar a andar una nueva ruta o quitar el servicio de otra zona. El transporte público local carece lamentablemente de fondos suficientes y esto debe analizarse desde la perspectiva de generar empleo y ayudar a nuestros ciudadanos a obtener un empleo remunerado.

Análisis de encuestas

El comité recomienda que CGR desglose los datos de la Encuesta comunitaria y de la Encuesta de Recursos Humanos para obtener un mejor conocimiento de los obstáculos existentes que impiden que nuestros ciudadanos obtengan empleo.

Desarrollo de la fuerza laboral

Conocimiento de los costos de la capacitación frente a los costos del desempleo

Debemos estudiar el costo asociado con la capacitación para el empleo y comparar la diferencia con el costo del desempleo y todos los factores asociados con eso, incluyendo los beneficios por discapacidad, los beneficios de asistencia social, los costos de atención médica (Medicare) en la comunidad. Debemos comparar el costo de la capacitación y la asistencia necesarias para crear un ciudadano empleado autosuficiente que aumente la base impositiva en la comunidad con el costo del desempleo para el contribuyente. Esto podría dar los datos necesarios para avanzar en la comunidad política y empresarial.

Apoyo para empleos bien remunerados

El condado debería buscar saber si podemos expandir el programa MPOWER para agregar empleos financieros u otros empleos que darían más que un salario decente a los ciudadanos de nuestro condado.

Examen sobre la expansión de las pasantías

Debemos analizar los programas de pasantías de los estudiantes en las escuelas, evaluando las competencias que se requieren, la forma cómo podemos obtenerlas y luego, dar capacitación en lo que se necesita.

Apoyo al empleo de las personas sin casa

Muchas solicitudes de empleo exigen que los solicitantes incluyan un domicilio. Esto es problemático para las personas sin casa y debe analizarse para observar si se puede permitir que los refugios para personas sin casa se utilicen como dirección.

Apoyo para las pequeñas empresas

Se sugirió que debemos comenzar a capacitar a los pequeños empresarios para obtener fianzas. Para ofertar en un trabajo en el condado, necesitan tener una fianza. Esto podría mejorar las posibilidades de las MWBE de obtener contratos del condado, que tienen un pago prevalente plus, y de permitir que las MWBE oferten trabajos más grandes y contraten a más personas. El condado debe analizar la necesidad de ayudar a las pequeñas empresas con esto.

Reorientación hacia actitudes inclusivas

Desde el Ejecutivo del condado hasta la legislatura, las personas deben dejar de venir a la comunidad y preguntar: *¿Qué pasa con esas personas?* En su lugar, debemos preguntar: *¿Cuáles son los sistemas que se implementaron que le ocasionaron este problema?* Debemos preguntar a las personas de la comunidad cómo satisfacer mejor sus necesidades. Debemos generar confianza en la comunidad trabajando juntos para ayudarlos.

Servicios de salud mental y Adicciones

Facilitadores:

Dr. Eric Caine

Richard Tantalo

Aaron Anandarajah

El grupo de trabajo de Servicios de Salud Mental y Adicciones de RASE es una de las distintas iniciativas simultáneas en Rochester y el condado de Monroe para mejorar la accesibilidad y la calidad de los servicios locales de salud mental y por consumo de sustancias y para tratar las barreras estructurales que existen desde hace tiempo y las desigualdades en la disponibilidad y provisión de estos servicios. Durante mucho tiempo, estas desigualdades afectan negativamente las vidas de las personas, familias y comunidades negras, morenas y otras personas subrepresentadas.

En respuesta, el condado y la ciudad lanzaron iniciativas urgentes para implementar nuevos servicios de respuesta a emergencias de salud mental. Los cambios inmediatos e integrados en la prestación de estos servicios son de vital importancia; sin embargo, conscientes de que otros están atendiendo estas necesidades y buscando trabajar de manera coordinada, este grupo de trabajo se enfocó en identificar los **cambios sistémicos**, algunos de los que pueden instituirse en el corto plazo y otros requieren un análisis y diseño de políticas más considerado. También tratamos de poner en marcha **cambios programáticos** que fomenten el desarrollo de un verdadero sistema de atención que brinde servicios de tratamiento de salud mental y por consumo de sustancias integrales, integrados y accesibles para todos los que necesitan dicha atención.

Al trabajar con el copresidente de RASE, Dr. Muhammed Shafiq, los comisionados Eric Caine, M.D., Richard Tantalo y Aaron Anandarajah sirvieron como cofacilitadores del grupo de trabajo. Los pasantes Rameen Copeland y Ashley Wimble apoyaron al grupo. Por lo general, los miembros se reunieron al menos dos veces por semana de septiembre a diciembre, y con más frecuencia en subgrupos, para identificar asuntos clave que enfrentan los beneficiarios y proveedores de servicios de salud mental y por consumo de sustancias en el condado de Monroe y Rochester; revisar datos e investigaciones; comunicarse y hablar con miembros de la comunidad, líderes y miembros de organizaciones comunitarias y expertos en contenido local; y desarrollar recomendaciones.

Los miembros del grupo de trabajo fueron:

April Aycock
Michael Boucher
Tonia Canty-McKinney
Diane DeRuyter
Tanya Ferguson
Renee Gelsomino
Dina Johnson

Jennifer Cercone Miller
Kit Miller
James Patterson
Gerianne Puskas
Brittany Raczkiewicz
Carlos Santana
Michael Scharf

Lawana Jones
 Julio Jordan
 Don Kamin
 Noah Kosloske
 Kenya Malcolm
 Rebecca Maynard

Zena Shuber
 Mandy Teeter
 Jason Teller
 Jerry Thompson
 John Walker
 Kelly Wilmot

Participación de la comunidad

Nuestro subgrupo “Voces de la comunidad” organizó y dirigió dos reuniones de participación de la comunidad, y diseñó, implementó y analizó una encuesta comunitaria, que arrojó una muestra de conveniencia de 102 encuestados. La encuesta se resume en el Apéndice de este informe.

Asuntos clave y recomendaciones

Un principio rector detrás de todas las recomendaciones abajo es la necesidad enfática de avanzar hacia un sistema integrado y accesible que incluya programas de promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias **culturalmente sintonizados**, además de servicios integrales de tratamiento y rehabilitación que involucren áreas que se traslapan con otros grupos de trabajo RASE (por ejemplo, vivienda y capacitación laboral). Todas las iniciativas del condado y la ciudad deben trabajar con este fin y evitar la creación de nuevas áreas de comunicación deficiente. Además, las agencias locales deben esforzarse por usar toda la autoridad que tengan para coordinar y supervisar la atención que prestan los sistemas de salud y las diversas organizaciones de atención locales.

Sin embargo, es importante señalar que la mayor parte de la atención de salud mental y adicciones la prestan los grandes sistemas de salud privados y las agencias sin fines de lucro de la región, no la ciudad de Rochester ni el condado de Monroe. Las funciones de la Oficina de Salud Mental del condado y el nuevo Servicios de Adicciones del condado junto en la coordinación o supervisión de la atención son limitados y el modelo tarifa por servicio para prestar atención médica da pocos incentivos en las áreas de promoción de la salud mental o prevención de los trastornos por consumo de sustancias.

El cambio fundamental en la provisión de servicios de salud mental y tratamiento por abuso de sustancias necesitaría una amplia participación de los sistemas de salud privados, proveedores y aseguradoras de la región. Los líderes del condado de Monroe y la ciudad de Rochester **juntos** deben usar *urgente y repetidamente* sus posiciones de liderazgo para catalizar y fomentar el desarrollo de un verdadero sistema de atención que reduzca el estigma y sirva a las personas, familias y comunidades negras, morenas y subrepresentadas.

Asunto clave n.º 1

La disponibilidad de servicios de salud mental y adicciones suficientes y de alta calidad es excesivamente limitada en entornos de la comunidad confiables para personas de color y personas de bajos ingresos.

La Agencia de Sistemas de Salud de Finger Lakes (ahora conocida como Common Ground Health) identifica la salud del comportamiento como “un asunto emergente importante” en esta región,

que tiene una prevalencia relativamente alta de trastornos de salud mental, abuso de sustancias, lesiones autoinfligidas y suicidio.¹⁶⁴ Los datos de la Oficina de Salud Mental del Condado de Monroe (OMH) muestran que aproximadamente 42,000 personas recibieron servicios a través de proveedores públicos de salud mental en el condado en 2018, un aumento del 9 % desde 2015.¹⁶⁵ También existe una gran necesidad de más médicos de salud mental en la región, particularmente aquellos que atienden a residentes de bajos ingresos que dependen de Medicaid.¹⁶⁶

La evidencia sugiere que estos temas tienen un impacto desproporcionado en las personas de color. Los residentes de bajos ingresos generalmente sufren de problemas de salud mental en tasas más altas que la población en general y en el condado de Monroe, una parte desproporcionada de residentes negros y latinos vive en la pobreza. Estas poblaciones podrían enfrentar una carga desigual de enfermedades mentales.¹⁶⁷ Las experiencias de primera mano de racismo documentan efectos dañinos en el estrés que se percibe y experimenta, en la salud mental en general y en la morbilidad y mortalidad general de los miembros de las comunidades negras y morenas.¹⁶⁸ Las experiencias locales y nacionales recientes con el COVID-19 acentúan nuevamente las profundas desigualdades en la salud que afectan a las personas de color.

Para agravar estos problemas, los servicios de salud mental y adicciones existentes no están ampliamente disponibles en *entornos confiables a los que las comunidades negras o latinas puedan acceder fácilmente*. La Comisión de Salud del Comportamiento Infantil en Finger Lakes señaló en un informe de 2016 que es casi imposible encontrar atención culturalmente apropiada para las personas de color en nuestra región y hay un pequeño proceso establecido para la coordinación de la atención entre los proveedores de salud conductual y las instituciones de la comunidad de confianza, como iglesias y escuelas.¹⁶⁹ El transporte es también un reto.

¹⁶⁴ Agencia de Sistemas de Salud de Finger Lakes. "Community Health Assessment / Community Health Improvement Plan / Community Service Plan: Analytical Review of Selected Priority Areas".
<https://media.cmsmax.com/ravk3pgz5ktlujs1r08ci/amendedchipcha20report203172016-20160321114242.pdf>

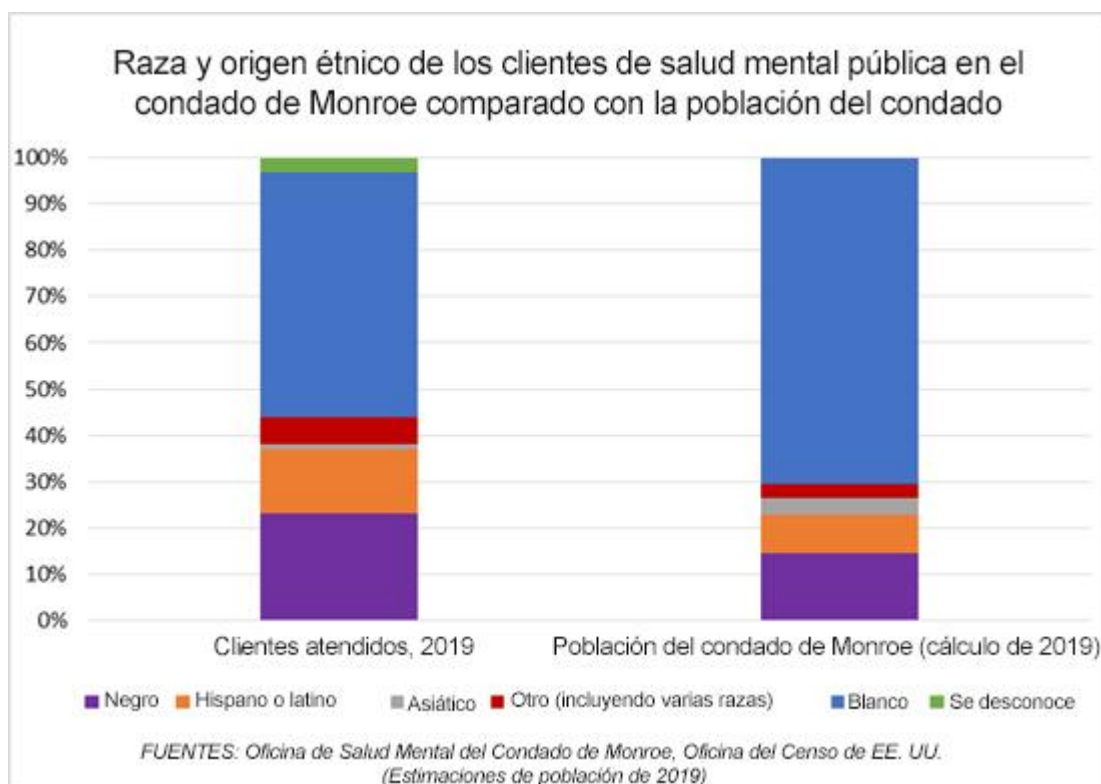
¹⁶⁵ Oficina de Salud Mental del Condado de Monroe. "Monroe County Behavioral Health Community Database: 2019 Mental Health Summary Report".

¹⁶⁶ Agencia de Sistemas de Salud de Finger Lakes.

¹⁶⁷ Oficina de censos de EE. UU., Encuesta de la comunidad americana, 2015-19. People Living in Poverty.
<https://actrochester.com/economic-security/people-living-in-poverty-by-race-ethnicity>

¹⁶⁸ El Grupo de trabajo de mejoramiento de la salud de la comunidad. "Monroe County Community Health Needs Assessment, 2019-2021". <https://www.monroecounty.gov/files/health/DataReports/Final-MC-Needs-Assessment.pdf>

¹⁶⁹ Comisión de Salud del Comportamiento Infantil en Finger Lakes. "Crisis in Care: Gaps in Behavioral Health Services Are Failing Our Children". <http://www.thegrhf.org/wp-content/uploads/Crisis-in-Care-Report-2016.pdf>



Además, no existe una fuerza laboral local de defensores y navegadores de salud y salud mental diversos, capacitados e integrados en la comunidad que puedan desempeñar una función fundamental para conectar a las personas de color y de bajos ingresos con la atención de la salud mental y por consumo de sustancias cuando y donde lo necesiten. Dichos trabajadores pueden hacer actividades de divulgación y establecer relaciones comunitarias; facilitar conexiones con proveedores de salud mental y adicciones; servir como educadores y ayudar a combatir el estigma contra la búsqueda de tratamiento para enfermedades mentales o trastornos por consumo de sustancias; hacer una identificación temprana de las personas en peligro para prevenir intervenciones de emergencia; y hacer intervenciones terapéuticas indicadas, de baja complejidad y basadas en evidencia (con la supervisión adecuada).

Estos asuntos generales se manifestaron claramente durante las reuniones de participación de la comunidad del grupo de trabajo. Al igual que otras agencias a nivel nacional, la Asociación de Salud Mental de Rochester y el condado de Monroe expresó este año su apoyo a la declaración del racismo como una crisis de salud pública en nuestra región y pidió “cambios sistémicos en la forma en que nuestra comunidad responde a las personas que tienen malestares de salud mental específicamente y la forma en que nosotros, como comunidad, tratamos la salud mental en general”.¹⁷⁰

¹⁷⁰ Asociación de Salud Mental de Rochester y el condado de Monroe. “Racism is a Public Health Crisis”.
<https://www.mharochester.org/mha-acknowledges-racism-as-a-public-health-crisis/>

Recomendaciones:

- ∞ **Prácticas: Desarrollar Defensores de salud conductual de la comunidad (CBHA), un programa que emplea a residentes locales capacitados y certificados para ayudar a las personas a defenderse; dar ayuda para conectarse con los servicios de salud conductual y navegar por ellos; identificar a las personas angustiadas que necesitan servicios antes de que ocurran las emergencias; y dar intervenciones terapéuticas de baja complejidad, según corresponda.** Los empleados de CBHA cumplirán una función única, con responsabilidades basadas en el trabajo social (por ejemplo, navegación de los servicios, asistencia a los administradores de casos en los sistemas de atención primaria y salud mental/tratamiento de adicciones) y en respuesta de la salud mental informal. Ellos responderán a las llamadas al 211/LIFE LINE, cuando corresponda. Para servir mejor a las comunidades subrepresentadas:
 - ∞ Los empleados deben ser diversos (por ejemplo, negros, morenos, con dominio del español o ASL). Deben estar integrados en las comunidades a las que sirven y en entornos de confianza, como escuelas y organizaciones religiosas, además deben estar capacitados para desarrollar relaciones comunitarias.
 - ∞ Para garantizar la responsabilidad, los CBHA se deben constituir como una organización local separada e independiente con un director ejecutivo seleccionado por una junta de la comunidad diversa, que se aliaría cuidadosamente con los proveedores de salud locales y coordinaría con la OMH del condado.
 - ∞ A pesar de que los empleados deben tener conexiones estrechas con los proveedores de salud para facilitar el acceso rápido a la atención y un seguimiento efectivo cuando sea apropiado, los proveedores de salud *no* deben pagarles directamente, ni darles asistencia con base a una tarifa por servicio.
 - ∞ Sin la operación directa de los CBHA, la ciudad y el condado deben dar apoyo inicial para identificar y ayudar a garantizar el financiamiento inicial en asociación con las fundaciones locales y los sistemas de salud, además de desarrollar una estrategia para el financiamiento público continuo.
 - ∞ La organización debe desarrollar métricas para hacer una evaluación rigurosa e imparcial que enfatice la mejora continua e incorpore los comentarios regulares de la comunidad.
 - ∞ La remuneración del empleado debe reflejar la importancia de esta función (por ejemplo, entre \$42,000 y \$45,000 anualmente más 30 % de beneficios).
- ∞ **Prácticas: Rediseñar los contratos de la ciudad y el condado para incluir apropiadamente servicios de colegas como se describe arriba en áreas de trabajo clave que mejorarán la prestación de servicios de salud mental y tratamiento por abuso de sustancias.**
- ∞ **Sistemas: Iniciar el proceso de cambiar e integrar los servicios de salud mental financiados actualmente en lugares confiables y accesibles de la comunidad (por ejemplo, escuelas, comunidades religiosas) en la mayor medida posible.**

Asunto clave n.º 2

Una falta de diversidad y competencia cultural entre los proveedores autorizados de servicios de salud mental o adicciones (tanto en sistemas públicos como privados) conduce a servicios inadecuados o inapropiados para las personas de color.

La competencia cultural y lingüística es fundamental para garantizar la calidad de la atención para las personas de color.¹⁷¹ Hay un número limitado de médicos autorizados, cultural y racialmente diversos en la región. Además, existe una percepción generalizada dentro de la profesión de que los médicos, con frecuencia abandonan los sistemas públicos una vez que obtienen la autorización y más experiencia, prefiriendo ingresar a la práctica privada donde su potencial de ingresos es mayor y donde tienen la capacidad de ser más selectivos con respecto a las personas que aceptan tratar. Esto es igualmente cierto para los médicos de color, que pasan a la práctica privada para acceder a mejores salarios, y algunos, para escapar del racismo institucional que puede darse en el lugar de trabajo. La falta de diversidad limita la competencia cultural en los sistemas y servicios de salud locales y, a su vez, dificulta que los residentes negros, morenos, de otras minorías subrepresentadas o cuyo idioma principal no sea el inglés, encuentren la atención adecuada.

Recomendación:

∞ **Sistemas: Garantizar servicios sólidos que sirvan a nuestras diversas comunidades de proveedores competentes, culturalmente informados y autorizados que trabajen en los idiomas principales de las personas y familias que buscan la atención.** Esto podría implicar el establecimiento de objetivos específicos de diversidad y dominio del idioma en los contratos con los proveedores del sistema público. Otro paso a más largo plazo debería incluir una campaña sostenida y de alto perfil que involucre a líderes del gobierno local, sistemas de salud, aseguradoras, organizaciones de atención sin fines de lucro y universidades de toda la región para reclutar candidatos diversos para los campos de la salud mental y el tratamiento de adicciones. Al mismo tiempo, las instituciones locales en todos los niveles deben trabajar para crear una estructura de educación local, que reflejen la colaboración del gobierno local y la universidad o colegio, para capacitar una fuerza laboral terapéutica compuesta por personas de diversos orígenes raciales, étnicos y culturales. Aunque el beneficio se medirá en años, el proceso debería comenzar pronto.

Asunto clave n.º 3

Los servicios de salud mental y adicciones por lo general no están alineados y están desconectados, al igual que las iniciativas de la ciudad y el condado sobre estos temas. La falta de alineación exagera y prolonga las desigualdades raciales y étnicas en el acceso a los servicios de salud mental y adicciones.

El condado de Monroe tiene una gran cantidad de proveedores y servicios de salud mental y adicciones, pero una coordinación o cooperación limitada entre ellos. La supervisión del condado de los servicios de salud mental y adicciones también tiene diferentes divisiones: la Oficina de

¹⁷¹ Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. "Improving Cultural Competency for Behavioral Health Professionals". <https://thinkculturalhealth.hhs.gov/education/behavioral-health>

salud mental existente y una nueva función de Servicios para adicciones.¹⁷² Esto ocurrió incluso cuando el estado de Nueva York en la actualidad considera integrar la OMH a nivel estatal y la Oficina de Servicios y Apoyo para las Adicciones (Office Of Addiction Services and Supports, OASAS), dadas las diversas necesidades de las *poblaciones comunes de pacientes*.¹⁷³

Al mismo tiempo, las iniciativas en curso de la ciudad y el condado para mejorar las respuestas a las crisis o emergencias de salud mental no parecen estar completamente alineadas. Los servicios se deben prestar en un sistema integrado y accesible que promueva la salud mental y la prevención y programación de tratamientos por consumo de sustancias; las iniciativas de la ciudad y el condado deben trabajar hacia este objetivo general.

Los servicios de salud mental y adicciones tampoco están lo suficientemente alineados con los servicios de tratamiento y rehabilitación más integrales para tratar otras necesidades de las personas y las familias, como la vivienda y la capacitación laboral.

Recomendaciones:

- ∞ **Sistemas:** Garantizar que las iniciativas actuales del condado y la ciudad con respecto a los servicios de respuesta de emergencia de salud mental estén **completamente integradas, es decir, un solo sistema de respuesta de emergencia, no dos.** Un enfoque no coordinado o aislado de las nuevas iniciativas solo prolongará las desigualdades que los residentes piden, con toda razón, a sus líderes que traten.
- ∞ **Prácticas:** Desarrollar, mantener y actualizar periódicamente el inventario de toda la comunidad de recursos para el tratamiento por abuso de sustancias y salud mental, con herramientas en línea y basadas en tabletas que las personas, familias, navegadores y clérigos pueden usar fácilmente para definir necesidades y facilitar el acceso a la atención. La falta de información confiable sobre los servicios y la capacidad hace que sea difícil coordinar los servicios o ayudar a las personas a navegar y acceder a esos servicios. Para evitar que el inventario pierda valor inmediatamente como herramienta, será crucial asignar una parte responsable para hacer actualizaciones periódicas.

Asunto clave n.º 4

Los flujos de trabajo y sistemas para acceder a los servicios no están orientados al consumidor ni están centrados en la persona o familia, son difíciles de navegar y crean barreras para acceder a la atención. Esto plantea una barrera particular para los residentes negros, hispanos y latinos de bajos ingresos.

Recomendación:

- ∞ **Prácticas:** Rediseñar el flujo de trabajo en el Departamento de Servicios Humanos del Condado para que esté orientado al consumidor y sea adecuado para las personas y las familias. Este esfuerzo debe ser dirigido o coordinado ampliamente con el Proyecto de Integración de Sistemas del Condado de Monroe en curso

¹⁷² Condado de Monroe. "County Executive Adam Bello Announces Monroe County's First Ever Addiction Services Director". <https://www.monroecounty.gov/news-2020-09-28-tisha-smith>

¹⁷³ NYS OASAS. "Office of Addiction Services and Supports and Office of Mental Health Announce Integration Listening Sessions". <https://oasas.ny.gov/news/nys-office-addiction-services-and-supports-and-office-mental-health-announce-integration>

ubicado en United Way of Greater Rochester y con cualquier recomendación relevante del grupo de trabajo de servicios humanos de RASE.

Asunto clave n.º 5

La interpretación del condado de las normas estatales y federales para personas que se someten a tratamiento de adicción o salud mental, incluyendo, entre otros, los requisitos de asistencia y cumplimiento del programa, podría descalificar innecesariamente a las personas con problemas de adicción y salud mental para acceder a servicios financieros y sociales. De manera informal, esta práctica se conoce como aplicación de "sanciones" a las personas que no cumplen con los requisitos del programa.

Un informe de 2018 de un profesor de sociología del Nazareth College indicó que el condado de Monroe aplicó sanciones a los beneficiarios por varias razones, incluyendo, entre otras, la falta de participación en los programas obligatorios de tratamiento por abuso de sustancias, con más frecuencia que los otros tres condados urbanos más grandes de Nueva York.¹⁷⁴ Sin embargo, la administración del condado en ese momento cuestionó estos datos.¹⁷⁵

Recomendación:

∞ **Política: Volver a examinar y modificar la interpretación de las normas del DHS que afectan a las personas con trastornos de salud mental y por consumo de sustancias, incluyendo, entre otros, los requisitos de asistencia y cumplimiento, que de otro modo podrían descalificarlos para recibir los servicios.** Este también es un enfoque importante del grupo de trabajo de servicios humanos de RASE; consulte la sección de ese grupo para obtener una presentación más detallada de este tema.

Asunto clave n.º 6

Ha habido apoyo limitado del gobierno local para los programas de reducción de daños, incluyendo, entre otros, los programas con base en la ciudad de intercambio de jeringas e intervenciones de rescate por sobredosis. En algunos casos, las políticas de la ciudad, el condado y la aplicación de la ley pueden interferir con la implementación efectiva de las iniciativas de reducción de daños. Los residentes negros e hispanos están entre los que podrían beneficiarse más de una reducción de daños ampliada.

La reducción de daños se reconoce cada vez más como un enfoque basado en la evidencia para reducir las consecuencias adversas, a veces fatales, asociadas con el consumo de drogas. El estado de Nueva York ha adoptado progresivamente este enfoque general del concepto; por ejemplo, en 2018, Nueva York amplió la cobertura de los servicios de reducción de daños en los programas de intercambio de jeringas autorizados para los miembros de Medicaid que usan o usaron medicamentos.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Murray, H. "Monroe County Public Assistance Sanctions, Application Denials, and Case Closings in the Context of NYS OTDA Data for Four Large Urban Counties".

<http://www.saintjoeshouse.org/blog/wp-content/uploads/2018/08/MCDHS-Report.pdf>

¹⁷⁵ Moule, J. City Newspaper. "County's sanction rates are questioned".

<https://www.rochesternewspaper.com/rochester/countys-sanction-rates-are-questioned/Content?oid=7949097>

¹⁷⁶ Departamento de Salud del Estado de Nueva York. "Medicaid Harm Reduction Services Benefit".

https://www.health.ny.gov/diseases/aids/consumers/prevention/medicaid_harm_reduction.htm

Trillium Health opera el único programa de intercambio de jeringas de la región en la ciudad de Rochester. La basura y otros impactos asociados despertaron la preocupación de los residentes del barrio; en respuesta a estas preocupaciones, Trillium desplegó recursos para tratar los asuntos que se identificaron. Al mismo tiempo, la información del Departamento de Salud del Estado de Nueva York (Department of Health, DOH) indicó que ni el liderazgo de la ciudad ni el Departamento de Policía de Rochester (Rochester Police Department, RPD) apoyan plenamente la programación de intercambio de jeringas, a pesar de los abundantes datos de su impacto en la disminución de enfermedades transmisibles prevenibles, como el VIH/SIDA y la hepatitis C y la prevención de condiciones como la endocarditis y la sepsis.

Un aumento en los nuevos diagnósticos de VIH y otras infecciones de transmisión sexual en el condado de Monroe en 2019-2020 sugiere la necesidad de ampliar el uso de prácticas de reducción de daños a nivel local. *Este asunto afecta de manera desproporcionada a las personas de color.* Más de la mitad de las personas recién diagnosticadas con el VIH en el condado de Monroe este año eran negras no hispanas o hispanas, según NYS DOH. Los nuevos diagnósticos entre personas con antecedentes de uso de drogas inyectables en particular se elevaron en el condado de Monroe desde 2019.¹⁷⁷

En respuesta a este aumento, el Departamento de Salud del Estado de Nueva York animó a los proveedores de atención médica a tomar medidas para controlar el VIH, incluyendo la expansión de las pruebas de detección del VIH. Fundamentalmente, el DOH también instó a las organizaciones locales a expandir los servicios de reducción de daños, *incluyendo la facilitación del acceso a jeringas limpias, el acceso rápido a los servicios de apoyo para las personas que se inyectan drogas y el fácil acceso a la buprenorfina para las personas con trastorno por consumo de opioides.* Estas recomendaciones en la actualidad se consideran el *estándar de atención médica.*

Otras regiones de Nueva York adoptaron y expandieron la reducción de daños en los últimos años. El condado de Monroe y la ciudad de Rochester están fuera de sintonía con las regiones y condados comparables del norte del estado. El Proyecto Safe Point de la Región Capital presta servicios de reducción de daños en 12 condados,¹⁷⁸ mientras que el condado de Erie ayuda a financiar Evergreen Health, que presta servicios de reducción de daños en Búfalo y Jamestown, condado de Chautauqua.¹⁷⁹

Recomendaciones:

- ∞ **Política: Acelerar la aprobación de los programas de reducción de daños como una intervención indicada para el tratamiento aprobado por DSH.**
- ∞ **Política: Liderar una iniciativa en todo el condado para volver a examinar y modificar las políticas y prácticas de todas las municipalidades y agencias de aplicación de la ley que interfieran con la implementación efectiva de los**

¹⁷⁷ Departamento de Salud del Estado de Nueva York. "Health Advisory: Increased Number of HIV Diagnoses In Monroe County". https://www.health.ny.gov/diseases/aids/providers/health_advisories/docs/health_advisory_monroe.pdf

¹⁷⁸ Project Safe Point. <https://www.projectsafepointcc.org/>

¹⁷⁹ Asociación Nacional de Trabajadores Sociales. "Erie County, NY: Rapid Access to Treatment". https://www.naco.org/sites/default/files/documents/ErieCounty_Rapid%20Access_8.25_LL3.pdf

programas de intercambio de jeringas o las intervenciones de rescate por sobredosis.

Asunto clave n.º 7

El seguimiento o la atención son limitados para las personas que necesitan transporte de tratamiento de emergencia por problemas agudos de adicción o salud mental. Los datos de la OMH del condado de Monroe demuestran que un servicio para las personas que tienen una emergencia psiquiátrica, el Equipo Móvil de Crisis de Monroe, atiende a un número desproporcionado de personas negras e hispanas, que podrían beneficiarse particularmente del acceso rápido a la atención.¹⁸⁰

Las personas con problemas agudos de adicción o crisis de salud mental que son dadas de alta de las salas de emergencia sin acceso oportuno a la atención médica adecuada pueden sufrir consecuencias adversas. Un individuo que sufre del síndrome de abstinencia aguda, por ejemplo, es probable que vuelva a consumir drogas en ausencia de un acceso rápido al Tratamiento Asistido por Medicación (MAT) y otros cuidados médicos.

La red de Tratamiento Asistido por Medicamentos y Referencias de Emergencia (Medication Assisted Treatment and Emergency Referrals, MATTERS) de Nueva York presenta un modelo para aumentar el acceso rápido a MAT y otra atención adecuada para los consumidores de opioides que llegan a los departamentos de emergencia. El programa da MAT de inmediato y luego cambia a los consumidores de opioides a un tratamiento a más largo plazo a través de clínicas de la comunidad, generalmente dentro de 1 y 3 días. El programa se desarrolló en el oeste de Nueva York, donde los departamentos de emergencia de más de una docena de hospitales y numerosas clínicas de MAT trabajan en conjunto para acelerar el tratamiento. Se cree que este esfuerzo actualmente es un factor que contribuyó a una disminución de las muertes relacionadas con los opioides en el condado de Erie. El programa recibió apoyo del NYS DOH para expandirse en todo el estado, pero aún no está implementado por completo a nivel local.¹⁸¹

Se podría establecer una red similar para un conjunto más amplio de temas de adicción y salud mental que se tratan en los departamentos de emergencia.

∞ Prácticas: Garantizar la continuación de la atención adecuada posterior a la sala de emergencias (disposiciones rápidas y sin problemas) para las personas que llegan con problemas agudos de adicción (por ejemplo, MATTERS) y transportes de salud mental. Esto podría incluir al condado de Monroe y la ciudad de Rochester que desempeñan un papel de liderazgo para abogar por la rápida expansión del modelo MATTERS a los hospitales y clínicas del área de Rochester. También debe involucrar la supervisión activa y la revisión por parte de la OMH del condado para monitorear e informar sobre el éxito de las disposiciones de salud mental posteriores a la sala de emergencias (por ejemplo, Programa Integral de Emergencia Psiquiátrica, Salud Regional de Rochester).

¹⁸⁰ OMH del condado de Monroe. "Mobile Crisis Activity for 2019 Full Year and 2020 January to June".

¹⁸¹ MATTERS Nueva York. "Powerful opioid treatment program developed at UB goes statewide". <https://mattersnetwork.org/powerful-opioid-treatment-program-developed-at-ub-goes-statewide/>

Asunto clave n.º 8

El estigma en las comunidades locales impide que las personas con problemas de salud mental y adicciones busquen o accedan a la atención necesaria.

El estigma con respecto a las necesidades personales para buscar atención para los trastornos mentales y adictivos sigue siendo alto en los EE. UU. y a nivel local y puede servir como una barrera para buscar atención entre las comunidades de color. Un estudio encontró que los adultos mayores afroamericanos eran más propensos a internalizar el estigma y expresar actitudes menos positivas sobre el tratamiento de salud mental que sus homólogos blancos.¹⁸²

Recomendación:

- ∞ **Sistemas: Desarrollar una iniciativa de la ciudad y el condado contra el estigma, en colaboración con socios locales, para agencias gubernamentales, sistemas de salud, empleadores, organizaciones religiosas y miembros de la comunidad con respecto a la búsqueda de atención para los trastornos mentales y por consumo de sustancias, que se suma a la lucha actual y futura antirracismo.**

Asunto clave n.º 9

Los servicios de EMS y socorristas generalmente carecen de la capacitación suficiente para intervenciones informadas sobre traumas para involucrar y apoyar de manera efectiva a las personas con problemas mentales y sus familias durante las intervenciones de emergencia.

El estado de Nueva York establece requisitos de capacitación para proveedores de servicios médicos de emergencia (EMS), como técnicos médicos de emergencia (EMT) y paramédicos. Los estándares nacionales impulsan muchos de los requisitos estatales. El plan de estudios existente presenta instrucción limitada para los proveedores de EMS de intervenciones informadas sobre traumas con personas con trastornos mentales. A pesar de que cambiar el plan de estudios a nivel nacional o estatal está fuera del alcance de la autoridad del condado y la ciudad, las autoridades locales deben crear otro módulo de capacitación o una credencial para intervenciones informadas sobre traumas para los proveedores de EMS a través del Centro de capacitación en seguridad pública del condado de Monroe, que da formación a la policía, los bomberos y personal médico de emergencia. Esto se debe dar tanto a los nuevos candidatos como al personal existente que busque mantener la certificación.

Recomendación:

- ∞ **Prácticas: Revisar, enmendar y mejorar el plan de estudios para los proveedores de Servicios Médicos de Emergencia (EMS) y otros socorristas con respecto a las intervenciones informadas sobre traumas, además de la comunicación y participación efectiva de las personas con trastornos mentales y sus familias. Mejorar la capacitación de los candidatos de EMS y de los socorristas actuales.**

¹⁸² Conner KO, Copeland VC, Grote NK, et al. "Mental health treatment seeking among older adults with depression: the impact of stigma and race". Am J Geriatr Psychiatry. 2010;18(6):531-543.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2875324/>

Recomendación para todos los sectores

- ∞ **Crear un Comité o Junta de Responsabilidad del Condado o Ciudad compuesto por un consumidor diverso, organizaciones no gubernamentales y membresía profesional para monitorear las iniciativas del sistema para superar las barreras para la atención basadas en la estructura, la raza o la capacidad de pago.** Sin embargo, para garantizar la independencia y la rendición de cuentas a la comunidad, el comité no debe estar dirigido por un profesional.

Lista de temas pendientes

Las siguientes recomendaciones tratan asuntos que van más allá de la capacidad de la ciudad o del condado para tratar solo en el corto plazo, pero necesitan atención del gobierno a nivel estatal y federal.

- ∞ Desarrollar un programa de “punto de entrada único” para programas de tratamiento por consumo de sustancias (necesita fondos del estado de Nueva York).
- ∞ Ampliar los recursos de vivienda con apoyo de la comunidad para personas que padecen trastornos de salud mental o por consumo de sustancias.
- ∞ Abogar por la expansión de las leyes estatales del Buen Samaritano para incluir a personas en libertad condicional y en libertad provisional, o con órdenes judiciales pendientes.
- ∞ Cambio de sistemas de pago por servicio a sistemas de pago universales enfocados en la población para los servicios de salud para apoyar la promoción de la salud mental y la programación de prevención del consumo de sustancias centradas en la comunidad.

Apéndice: Encuesta del compromiso de salud mental

Preguntas de encuesta

1. En los últimos 12 meses, ¿buscó o recibió usted o alguien a quien usted apoya (un niño, padres, hermano, etc.) atención de “salud conductual”? (Utilizamos “salud de conductual” de manera generalizada para incluir servicios como: servicios de adicción y dependencia química, visitas a un consejero ambulatorio, uso de servicios de emergencia de salud mental, atención psiquiátrica o de adicción para pacientes hospitalizados o desintoxicación, participación de crisis móvil, etc.)
 - a. Sí
 - b. No

2. Cuando piensa en esa experiencia, ¿cómo se conectó con ese servicio? (Elija todas las opciones que correspondan)
 - a. 911
 - b. 211
 - c. Sala de emergencias
 - d. Proveedor médico
 - e. Pastor
 - f. Líder religioso
 - g. Familiares/amigos
 - h. Autorremitido
 - i. Otra

3. ¿Cómo fue su experiencia al entrar en el sistema de salud conductual?
 - a. Fue positiva (La experiencia cumplió adecuadamente con mis necesidades. Me retiré sintiéndome respetado, entendí lo que se esperaba de mí y tenía los recursos para seguir adelante con mi atención).
 - b. Fue negativa (La experiencia no cumplió adecuadamente mis necesidades. Me retiré sin sentirme respetado, con incertidumbre sobre mi cuidado y con la necesidad de más ayuda).
 - c. Un poco de ambas

4. Especifique su experiencia al interactuar con el sistema de salud conductual.
 - a. Respuesta escrita

5. ¿Con qué sistemas interactuó [por ejemplo, 911, UPMC/Strong, RRH (RGH, Unity, Parkridge), Catholic Family Center, Depaul, Asociación de Salud Mental, terapeuta privado, etc.]? Enumere las organizaciones abajo.
 - a. Respuesta escrita

6. Al buscar servicios de salud conductual, ¿hay algunas cosas que necesita (o que los proveedores deben tener en cuenta) en función de su idioma, raza, religión, origen étnico o cultura?
 - a. Sí
 - b. No

7. Especifique lo que necesita (o que los proveedores deben tener en cuenta) en función de su idioma, raza, religión, origen étnico o cultura
- Respuesta escrita
8. En los últimos 12 meses, ¿respondieron los servicios de salud conductual que recibió a las necesidades mencionadas antes?
- Sí
 - No
9. Explique ¿cómo respondieron a sus necesidades los servicios de salud conductual que recibió?
- Respuesta escrita
10. Use cualquier número del 0 al 5, donde 0 es el peor servicio de salud conductual recibido y 5 es el mejor servicio de salud conductual recibido posible, califique toda su orientación o tratamiento en los últimos 12 meses.
- 0
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
11. Explique su calificación
- Respuesta escrita
12. Si fuera a buscar servicios de salud conductual, ¿con quién preferiría comunicarse para pedir ayuda? (Elija todas las opciones que correspondan)
- 911
 - 211
 - Sala de emergencias
 - Proveedor médico
 - Pastor
 - Líder religioso
 - Familiares/amigos
 - Terapeuta privado
 - Departamento de Pacientes Ambulatorios del Hospital
 - Otra
13. Si decidió no trabajar con el sistema, ¿por qué no? (Elija todas las opciones que correspondan)
- Creo que puedo manejar la situación solo
 - No confío en que el sistema me ayude
 - Tengo miedo del estigma de necesitar atención de salud mental
 - Tengo miedo de ser penalizado o lesionado por alguien en el sistema
 - No quiero ser parte del sistema.
 - No puedo pagar los servicios.
 - No hay servicios disponibles en mi comunidad.
 - No sé cómo acceder al sistema.
 - Consigo ayuda para problemas de salud conductual o de estrés sin que me diagnostiquen un trastorno mental.
 - Tengo a alguien que me ayude a encontrar un terapeuta, psiquiatra, consejero

por consumo de sustancias u otro profesional de salud conductual.

i. Obtener atención de salud mental o por consumo de sustancias en un lugar cercano a donde vivo.

j. Obtener una cita más rápidamente para no tener que esperar mucho tiempo para ver a un proveedor.

k. Recibo servicios de salud mental o por adicción en mi casa.

l. Otro No puedo encontrar un proveedor de mi raza, cultura, religión, etnia, etc.

j. Otro

14. ¿Qué cree que mejoraría la situación para los que buscan servicios de salud mental? (Seleccione todo lo que aplique)

a. Llamar a alguien para pedir ayuda en una crisis o emergencia relacionada con salud mental o consumo de sustancias sin la posibilidad de que me arresten.

b. Conseguir ayuda que no generará una factura costosa.

c. Llamar a alguien para pedir ayuda en una crisis o emergencia sin la posibilidad de que me hospitalicen en contra de mi voluntad.

d. Conseguir ayuda para problemas de salud conductual o de estrés sin que mi familia o amigos me juzguen.

e. Conseguir ayuda sensible a las necesidades de personas de mi raza, cultura, origen étnico o idioma.

f. Conseguir ayuda de alguien que sea de la misma raza, cultura u origen étnico que yo.

15. En una comunidad perfecta, ¿cómo sería un “Sistema de salud conductual” ideal? Lo animamos a pensar en grande sin limitaciones.

a. Respuesta escrita

16. Dé su información de raza/origen étnico (elija todas las opciones que correspondan): a. Blanco

b. Hispano o latino

c. Negro o afroamericano

d. Nativo americano o indio americano

e. Asiático o de las Islas del Pacífico

f. Otra

17. ¿Cuál es su sexo?

a. Hombre

b. Mujer

c. Prefiero no contestar

d. Otra

18. ¿Qué edad tiene?

a. Menor de 18 años

b. 18-24

c. 25-34

d. 35-44

e. 45-54

f. 55-64

g. Más de 65 años

19. Escriba su código postal.

a. Respuesta escrita

Análisis de respuestas cuantitativas

1. En los últimos 12 meses, ¿buscó o recibió usted o alguien a quien usted apoya (un niño, padres, hermano, etc.) atención de “salud conductual”? (Utilizamos “salud de conductual” de manera generalizada para incluir servicios, como: servicios de adicción y dependencia química, visitas a un consejero ambulatorio, uso de servicios de emergencia de salud mental, atención psiquiátrica o de adicción para pacientes hospitalizados o desintoxicación, participación de crisis móvil, etc.)

Sí	52
No	50

Conteo de en los últimos 12 meses, ¿buscó o recibió usted o alguien a quien usted apoya (un niño, padres, hermano, etc.) atención de “salud conductual”...

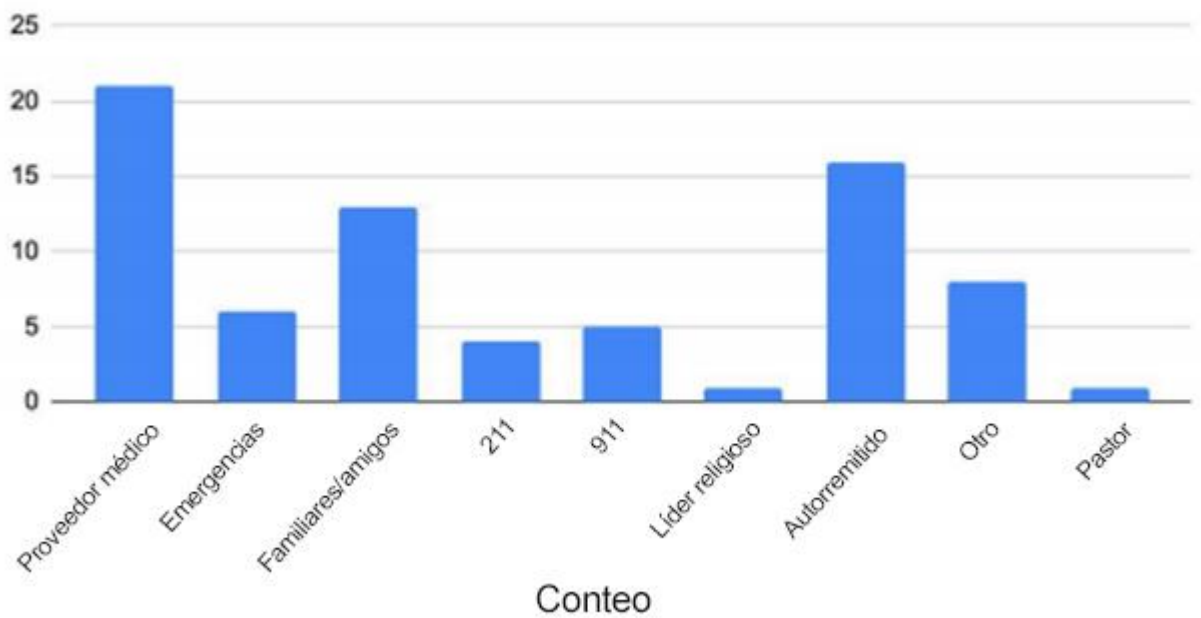


2. Cuando piensa en esa experiencia, ¿cómo se conectó con ese servicio? (Elija todas las opciones que correspondan):

911	5
211	4

Sala de emergencias	6
Proveedor médico	21
Pastor	1
Líder religioso	1
Familiares/amigos	13
Autorremitido	16
Otro	7

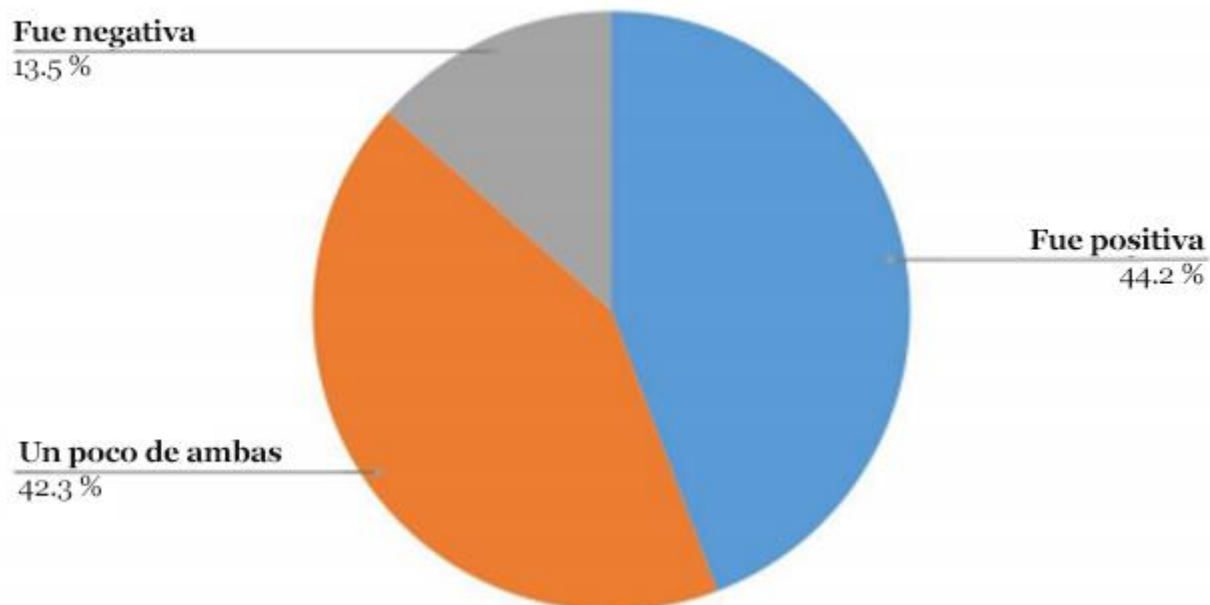
Cuando piensa en esa experiencia, ¿cómo se conectó con ese servicio?



3. ¿Cómo fue su experiencia al entrar en el sistema de salud conductual?

Fue positiva (La experiencia cumplió adecuadamente con mis necesidades. Me retiré sintiéndome respetado, entendí lo que se esperaba de mí y tenía los recursos para seguir adelante con mi atención).	23
Fue negativa (La experiencia no cumplió adecuadamente mis necesidades. Me retiré sin sentirme respetado, con incertidumbre sobre mi cuidado y con la necesidad de más ayuda).	7
Un poco de ambas	22

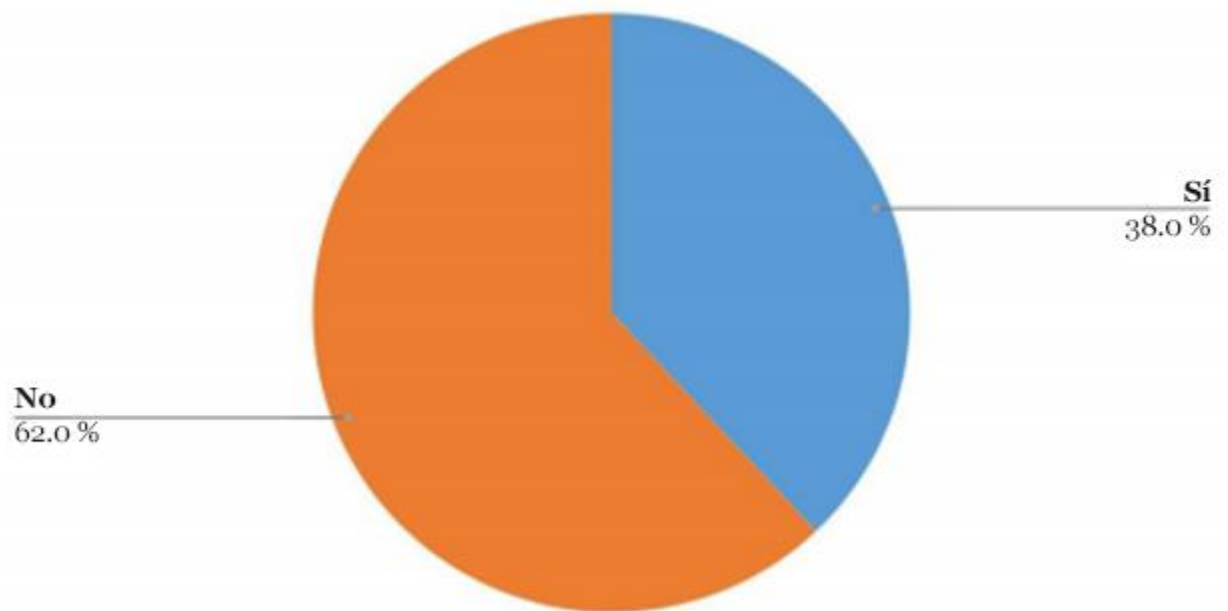
¿Cómo fue su experiencia al entrar en el sistema de salud conductual?



6. Al buscar servicios de salud conductual, ¿hay algunas cosas que necesita (o que los proveedores deben tener en cuenta) en función de su idioma, raza, religión, origen étnico o cultural?

Sí	19
No	31

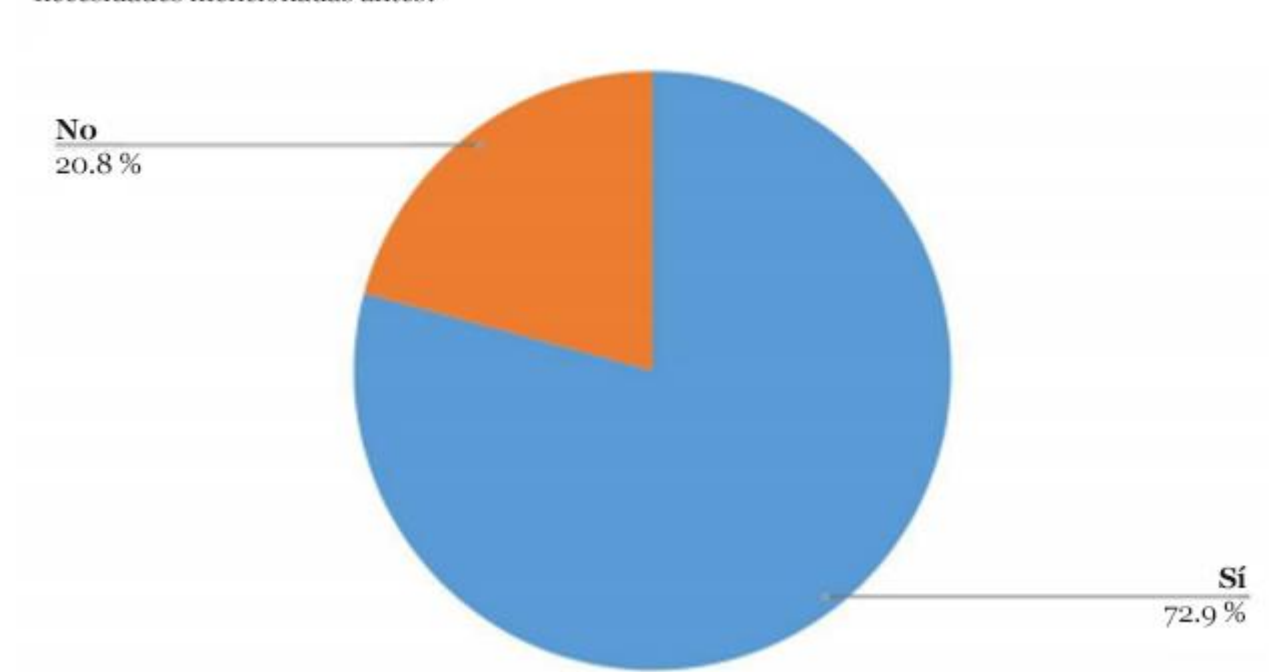
Al buscar servicios de salud conductual, ¿hay algunas cosas que necesita (o que los proveedores deben tener en cuenta) en función de...



8. En los últimos 12 meses, ¿respondieron los servicios de salud conductual que recibió a las necesidades mencionadas antes?

Sí	39
No	12

En los últimos 12 meses, ¿respondieron los servicios de salud conductual que recibió a las necesidades mencionadas antes?

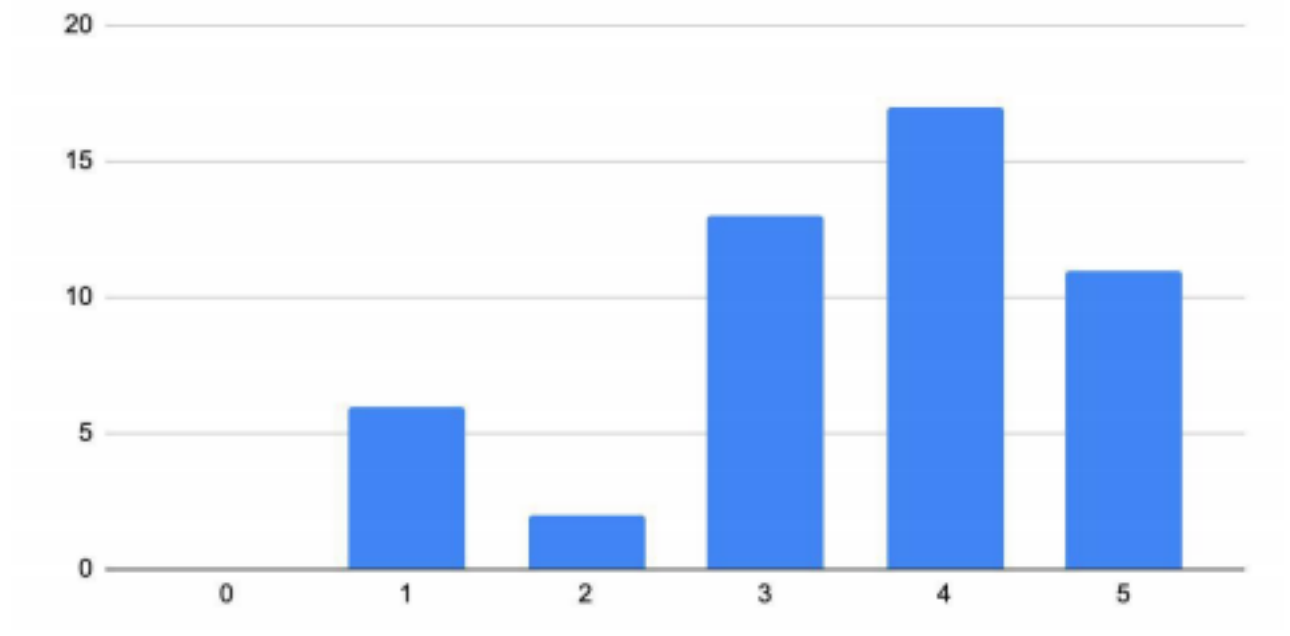


10. Use cualquier número del 0 al 5, donde 0 es el peor servicio de salud conductual recibido y 5 es el mejor servicio de salud conductual recibido posible, califique toda su orientación o tratamiento en los últimos 12 meses.

0	0
1	6
2	2
3	13
4	17
5	11

Califique su experiencia en una escala de 0 a 5.

0 es la peor experiencia y 5 es la mejor experiencia.

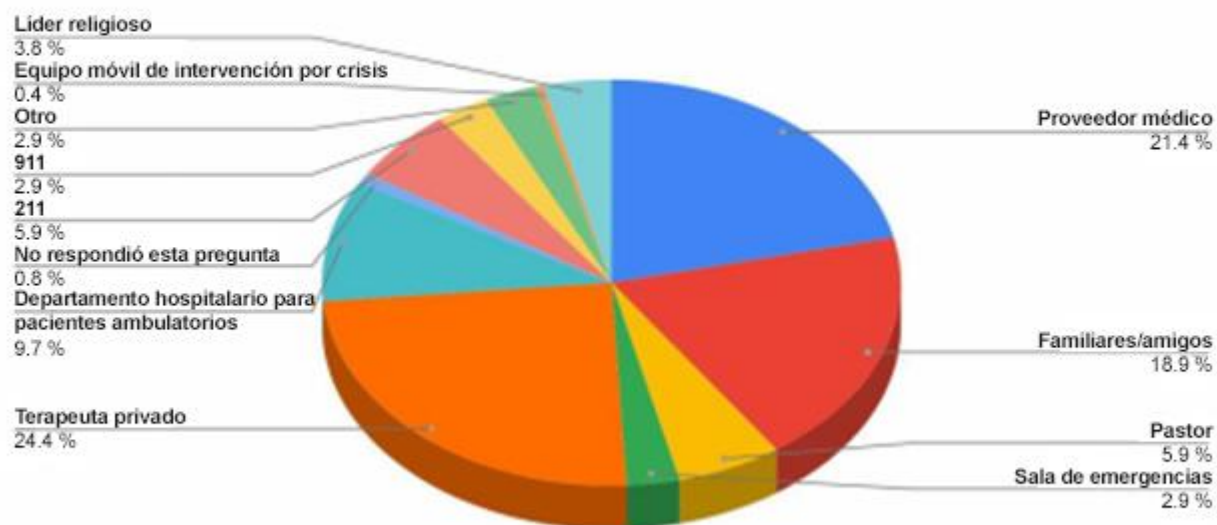


12. Si buscara servicios de salud conductual, ¿con quién preferiría comunicarse para pedir ayuda? (marque todas las que correspondan)

911	7
211	14
Sala de emergencias	7
Proveedor médico	50
Pastor	14
Líder religioso	9
Familiares/amigos	45
Terapeuta privado	58
Departamento de Pacientes Ambulatorios del Hospital	23
Otro	11

**Si pudiera buscar servicios de salud conductual,
¿con quién preferiría comunicarse para pedir ayuda?**

Elija todas las opciones que correspondan.

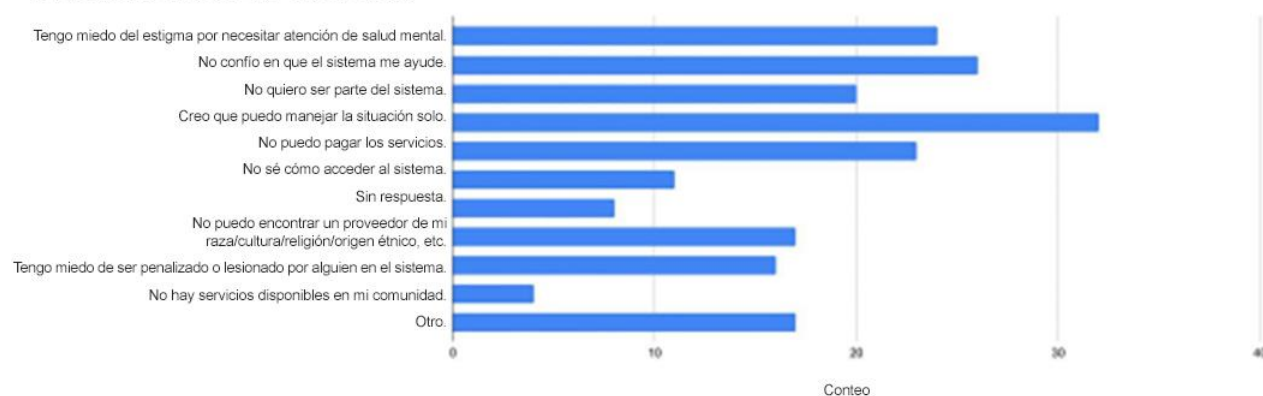


13. Si decidió no trabajar con el sistema, ¿por qué no? (Elija todas las opciones que correspondan)

Creo que puedo manejar la situación solo.	32
No confío en que el sistema me ayude.	26
Tengo miedo del estigma por necesitar atención de salud mental.	24
Tengo miedo de ser penalizado o lesionado por alguien en el sistema.	16
No quiero ser parte del sistema.	20
No puedo pagar los servicios.	23
No hay servicios disponibles en mi comunidad.	4
No sé cómo acceder al sistema.	11
No puedo encontrar un proveedor de mi raza/cultura/religión/origen étnico, etc.	17
Otro	25

Si decide no trabajar con el sistema, ¿por qué no?

Elija todas las opciones que correspondan.

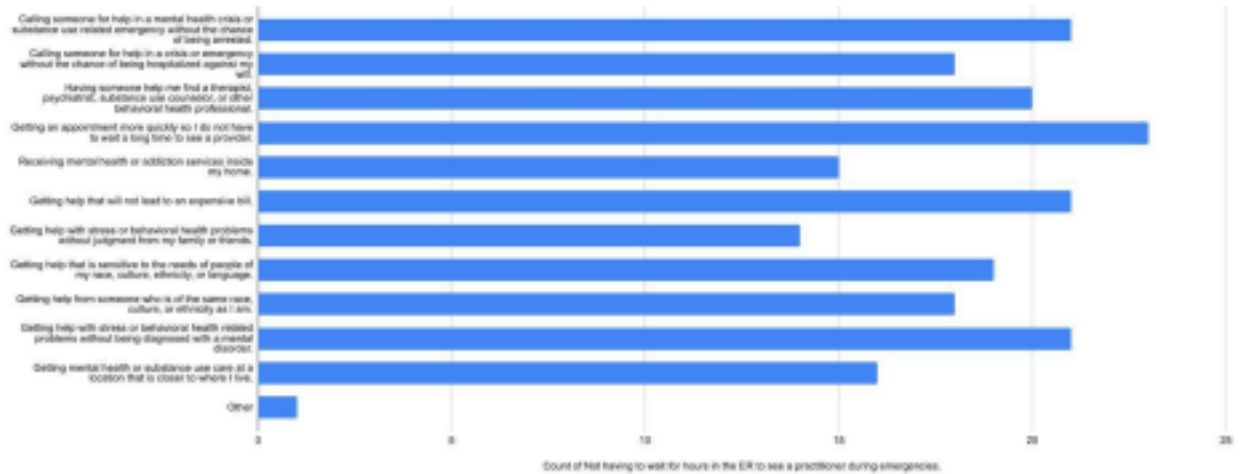


14. ¿Qué cree que mejoraría la situación para los que buscan servicios de salud mental? (Elija todas las opciones que correspondan)

Llamar a alguien para pedir ayuda en una crisis o emergencia relacionada con salud mental o consumo de sustancias sin la posibilidad de que me arresten.	46
Conseguir ayuda que no generará una factura costosa.	63
Llamar a alguien para pedir ayuda en una crisis o emergencia sin la posibilidad de que me hospitalicen en contra de mi voluntad.	41
Conseguir ayuda para problemas de salud conductual o de estrés sin que mi familia o amigos me juzguen.	40
Conseguir ayuda sensible a las necesidades de personas de mi raza, cultura, origen étnico o idioma.	48
Conseguir ayuda de alguien que sea de la misma raza, cultura u origen étnico que yo.	44
Conseguir ayuda para problemas de salud conductual o de estrés sin que me diagnostiquen un trastorno mental.	52
Tener a alguien que me ayude a encontrar un terapeuta, psiquiatra, consejero por consumo de sustancias u otro profesional de salud conductual.	57
Obtener atención de salud mental o por consumo de sustancias en un lugar cercano a donde vivo.	38

Obtener una cita más rápidamente para no tener que esperar mucho tiempo para ver a un proveedor.	65
Recibir servicios de salud mental o por adicción en mi casa.	28
Otro	7

¿Qué cree que mejoraría la situación para los que buscan servicios de salud mental?
Elija todas las opciones que correspondan.

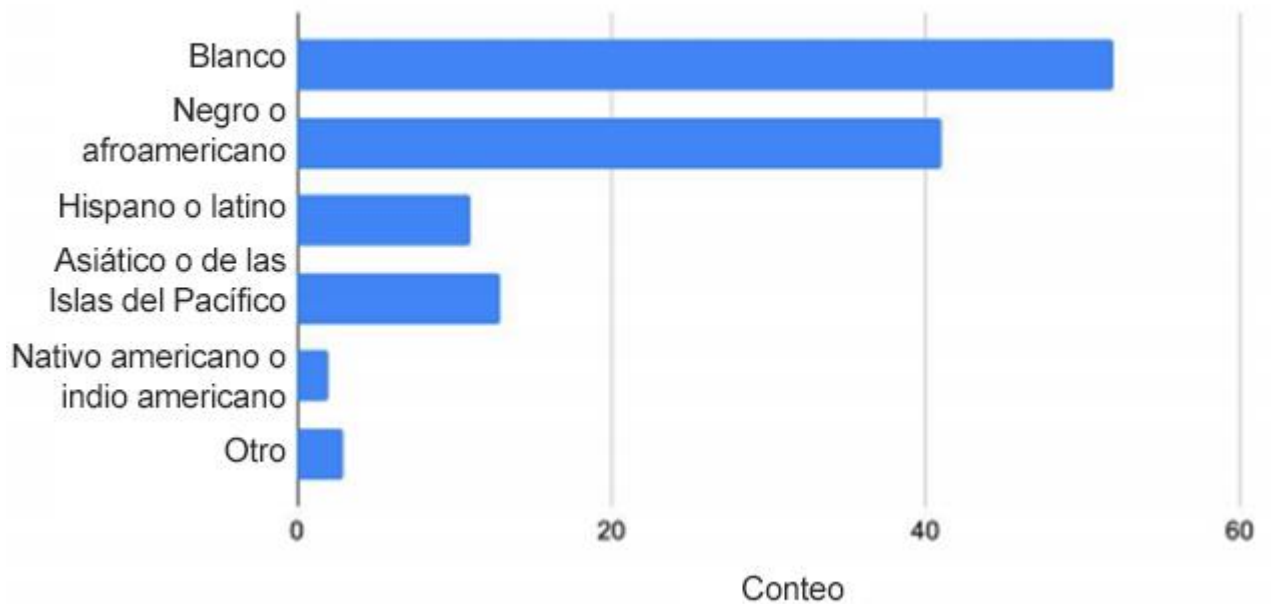


16. Proporcione su información de raza/origen étnico (Elija todas las opciones que correspondan):

Blanco	52
Hispano o latino	11
Negro o afroamericano	41
Nativo americano o indio americano	2
Asiático o de las Islas del Pacífico	13
Otro	2

Proporcione su información de raza/origen étnico

Elija todas las opciones que correspondan.



17. ¿De qué sexo es?

Hombre	29
Mujer	68

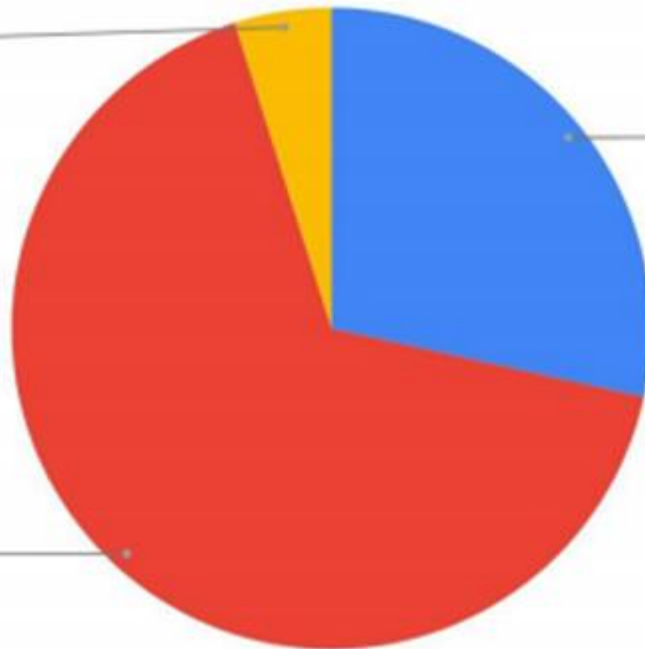
Prefiero no responder	4
Otro	1

¿De qué sexo es?

Prefiero no responder
4.9 %

Hombre
28.4 %

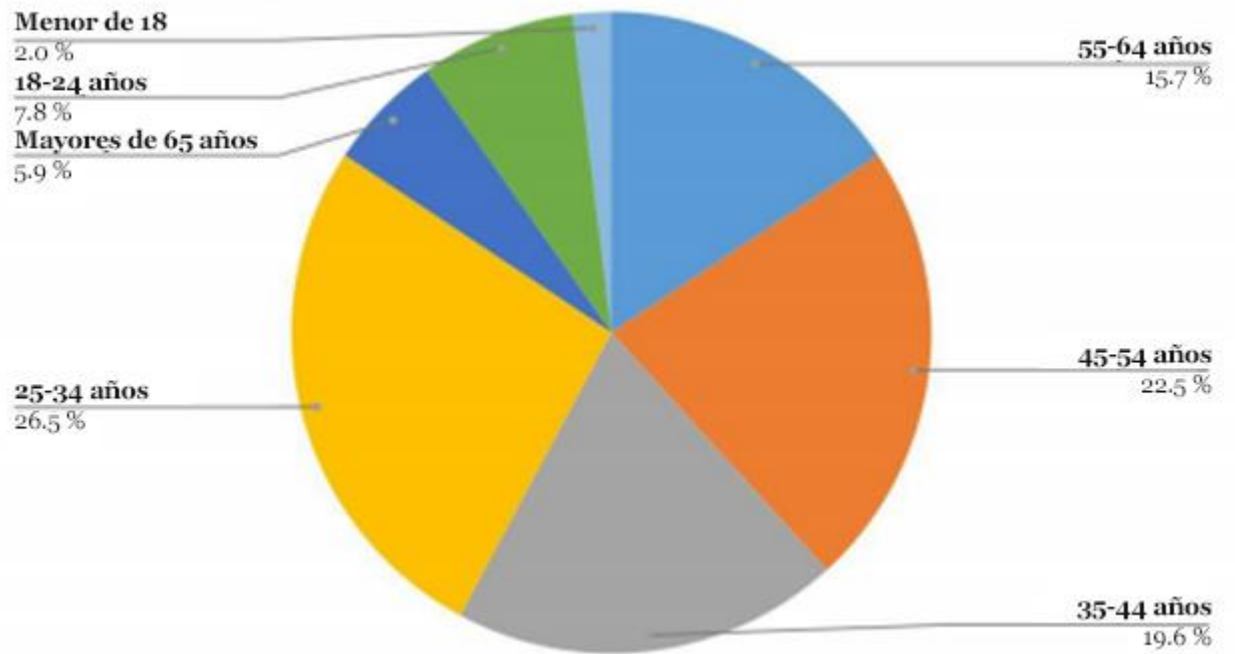
Mujer
66.7 %



18. ¿Qué edad tiene?

Menor de 18 años	2
18-24	8
25-34	27
35-44	20
45-54	23
55-64	16
Mayor de 64 años	6

¿Qué edad tiene?



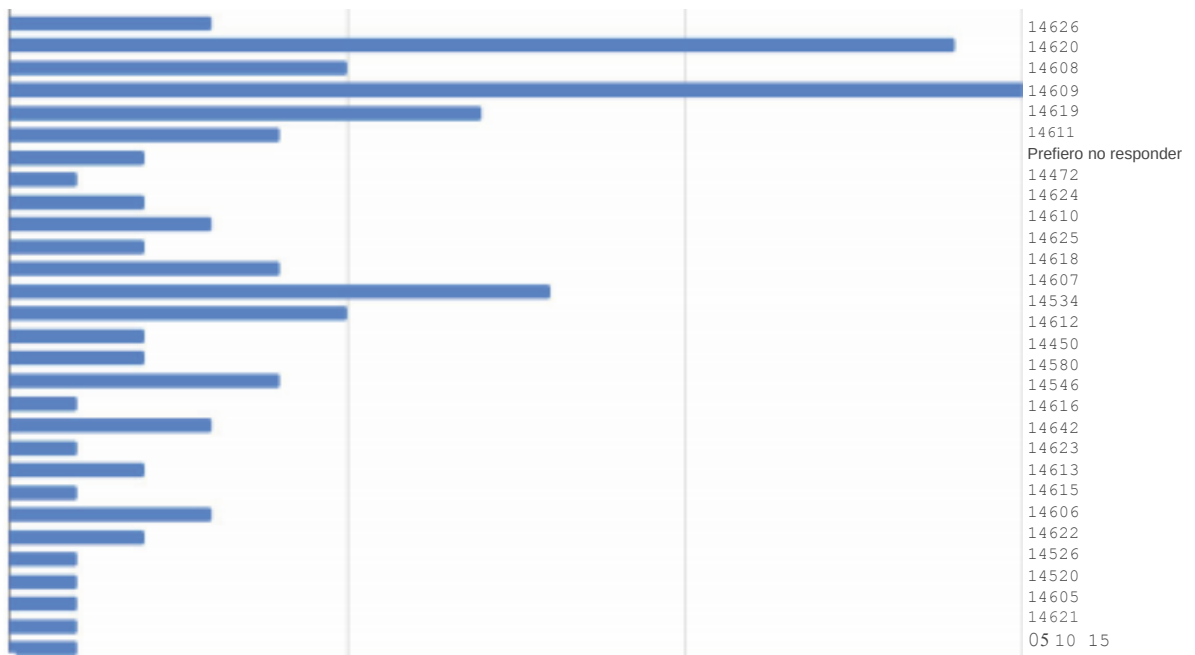
19. Escriba su código postal

14450	2
14472	1
14520	1
14526	1
14534	5
14546	1
14580	4
14605	1
14606	2
14607	8

14608	5
14609	15
14610	3
14611	4
14612	2
14615	3
14616	3
14617	1
14518	4
14619	7
14620	14

14621	1
14622	1
14623	2
14624	2
14625	2
14626	3
14642	1
No hay respuesta	3

Escriba su código postal.



Análisis de respuestas por escrito

Se pidió a las personas que respondieron la encuesta que compartieran información de sus experiencias con el sistema de salud conductual. De las personas que se sintieron cómodas revelando sus respuestas, muchas se sintieron desanimadas por el tiempo de espera para recibir los servicios, principalmente después de inscribirse en CPEP. Otros participantes sintieron que los servicios que recibieron fueron beneficiosos pero no pudieron continuar usándolos por el costo de la falta de un seguro disponible. Cuando le pedimos al paciente que describiera cómo se involucró con los servicios, la respuesta más popular fue con un proveedor médico o por autoremisión. Los proveedores de servicio más populares fueron terapeutas/consultorios médicos privados y URMC/Strong, incluyendo University of Rochester University Health Services, BHP y CPEP. Otras agencias participantes que se usaron incluyen South Ave, Villa of Hope, MHA, NAMI y East House.

Las personas que respondieron dijeron que quisieran que los proveedores estuvieran conscientes de ciertas cosas relacionadas con la raza, religión, el origen étnico, la cultura, etc. Entre los elementos más cruciales que resaltaron las personas que respondieron para que los proveedores tengan consciencia están la comunicación, conexión y competencia cultural. Muchos desearon que los proveedores estuvieran al tanto de su cultura y religión, que hablaran el mismo idioma, que tuvieran un acercamiento enfocado en el trauma o que estuvieran conscientes de la cultura y las experiencias de los LGBTQIA+.

A los participantes en la encuesta se les preguntó: "¿Qué cree que mejoraría la situación para los que buscan servicios de salud mental?" Aunque las respuestas de los participantes variaron, los temas eran obvios. El tema central prevalente en las respuestas a esta pregunta se enfocó en la asequibilidad y accesibilidad de los servicios de salud conductual, como se describe en las tres respuestas más populares. Aproximadamente 63 % de las personas que respondieron creían que "obtener una cita más rápidamente para no tener que esperar mucho tiempo para ver a un proveedor" podría mejorar la experiencia de quienes reciben servicios de salud conductual. Además, "conseguir ayuda que no generará una factura costosa" fue una respuesta popular, con cerca del 62 % de personas que respondieron indicando que esto mejoraría su experiencia. La tercera respuesta más popular hace eco de las preocupaciones continuas, con cerca del 56 % de personas respondiendo que sentían que "Tener a alguien que me ayude a encontrar un terapeuta, psiquiatra, consejero por consumo de sustancias u otro profesional de salud conductual" mejoraría la situación también. Los participantes en la encuesta dieron otras recomendaciones, muchos de ellos indicando que obtener ayuda de alguien que es similar a ellos (o que tiene al menos la sensibilidad) en raza, origen étnico, cultura, etc., mejoraría la situación.

Finalmente, a las personas que respondieron la encuesta se les pidió una imagen de un "sistema de salud conductual ideal" y se les animó a pensar en grande sin limitaciones. Las respuestas recibidas mostraron soluciones que eliminarían las barreras más frecuentes en la comunidad: asequibilidad, accesibilidad y servicios sensibles culturalmente. Muchas respuestas recomendaron servicios asequibles para permitir que más personas reciban atención de salud conductual de calidad. Otras sugerencias incluyeron servicios/participación basada en la comunidad, diversidad de proveedores, tiempos de espera más cortos para recibir los servicios y minimización de la participación de la policía dentro del sistema de salud conductual.

Servicios policiales

Resumen del proceso del grupo

Recursos consultados

- ∞ El grupo de trabajo de la policía empezó estableciendo subgrupos con áreas de enfoque específicas que consideramos críticamente importantes para comprender la actividad de la policía en el área del Condado de Monroe, Ciudad de Rochester. Los subgrupos establecidos incluyeron Capacitación y educación, Servicios policiales, Prácticas operativas, Contratación, Informe final de la Fuerza de tarea del presidente acerca de los servicios policiales en el Siglo XXI (se establecieron dos subgrupos para esta categoría), Negociación colectiva, Participación de la comunidad y Legislativo.
- ∞ Nuestra investigación consistió en un examen de las políticas departamentales y de oficina del Departamento de Policía de Rochester y la Oficina del Sheriff para el Condado de Monroe. Estas políticas incluyeron Órdenes generales, Boletines de Capacitación, Reglas y normas y las políticas y prácticas operativas. Además, examinamos el informe sobre servicios policiales en el Siglo XXI para los elementos y recomendaciones de acción incluidos en este para determinar su relevancia para nuestra comunidad. Examinamos la legislación estatal (de Nueva York y del otro estado) y la federal para las áreas de intersección que contribuyen a la desigualdad racial y a la deficiencia en los servicios policiales. Revisamos los acuerdos de negociación colectiva del Departamento de Policía de Rochester y la Oficina del Sheriff para el Condado de Monroe. Revisamos el proceso de contratación de los candidatos a policía en esta área y revisamos, lo mejor que pudimos, el plan de capacitación para el Curso básico de oficial de policía conforme lo aprobó la División de Servicios de Justicia Penal (Division of Criminal Justice Services, DCJS) de NYS y la capacitación que reciben los agentes y suplentes posterior a la academia.
- ∞ Nuestro grupo de trabajo también revisó los datos disponibles públicamente relacionados con las llamadas pidiendo servicio, raza y origen étnico de los oficiales de policía, tamaño de las agencias encargadas del orden público, las tasas de delitos y las tendencias relacionadas con la actividad delictiva.

Participación de la comunidad

- ∞ La participación de nuestra comunidad consistió en numerosas teleconferencias con oficiales de policía del Departamento de Policía de Rochester, con la administración del Centro de Capacitación de la Seguridad Pública, con United Christian Leadership Ministry (UCLM), con jóvenes de la Academia Mosaics Group-Odyssey, el programa Urban Suburban Program-Sutherland and Teen Empowerment, y una encuesta distribuida al Comité de Interacción entre la Ciudadanía y la Policía (Police Citizen Interaction Committee, PCIC) del Departamento de Policía de Rochester¹⁸³. También incluyó solicitudes para reuniones con el Rochester Police Locust Club y Free the People Roc, las que no han sido aceptadas hasta la fecha.

¹⁸³ El PCIC está formado por miembros de la comunidad, de grupos de varios barrios dentro de la ciudad

Priorización de asuntos

- ∞ Nuestra priorización de asuntos se logró a través del diálogo dentro de nuestro grupo de trabajo, con nuestro consejero de la comisión el alcalde William Johnson y CGR. Como se esperaba, descubrimos un traslape en nuestras áreas de enfoque del subgrupo y nuestras prioridades evolucionaron a cuatro áreas específicas de interés. Esas áreas son Contratación, Capacitación, Participación en la comunidad y Prácticas operativas. Nuestras recomendaciones están contenidas dentro de cada uno de los cuatro enfoques. Los líderes del grupo de trabajo y CGR también se comunicaron con los otros grupos de trabajo para identificar posibles traslapes.

Asuntos clave y recomendaciones

Asunto clave n.º 1: Contratación

- ∞ En lo que se relaciona a la contratación en el Departamento de Policía de Rochester, **recomendamos que el Departamento Legal de la Ciudad de Rochester pida al tribunal del Juez Geraci que altere el decreto de consentimiento federal por el que la ciudad se rige desde 1975.** El propósito del decreto, como está escrito, es aumentar la representación de las minorías dentro del Departamento de Policía de Rochester al 25 %. Esto reflejaba la población minoritaria de Rochester cuando se escribió; sin embargo, la población minoritaria de Rochester actualmente es aproximadamente del 56 %. Claramente, el texto actual del decreto no nos llevará a un departamento de policía que refleje el sector demográfico. **Recomendamos cambiar el texto para que exija al departamento de policía que refleje exactamente las varias razas en los sectores demográficos de la población de Rochester, y que mantengan este estado por medio de contratación agresiva de minorías.**
- ∞ Estamos recomendando a la Ciudad de Rochester que mejore el programa Career Pathways to Public Safety (Sendas en las carreras hacia la seguridad pública) ofrecido por el distrito escolar de la Ciudad de Rochester y el programa PREP ofrecido por Monroe Community College para establecer firmemente un canal directo para que la juventud del Condado de Monroe ingrese a las filas de las agencias locales encargadas del orden público. Como se describe en el sitio web de Career Pathways to Public Safety, “el programa prepara a los jóvenes con el conocimiento, las capacidades y las habilidades necesarias para cumplir la alta demanda de candidatos diversos y de residencia local en el sector de Seguridad Pública de la policía, seguridad y correccionales. Este curso cubrirá temas de justicia penal que se relacionan con el enfoque del Siglo XXI hacia las agencias multiculturales encargadas del orden público, el sistema de justicia penal, los problemas y soluciones en los servicios policiales modernos, tribunales penales y la búsqueda de la justicia; correccionales: los niveles de rehabilitación”. Los resultados de cuatro años de este programa no reflejan a ninguna persona ingresando a los servicios policiales. Según el sitio web de la Ciudad de Rochester, “La misión del PREP es preparar estudiantes para una carrera exitosa en las agencias del orden público con el RPD. PREP es un programa de dos años y está abierto para los estudiantes del primero año de justicia penal inscritos en Monroe de la comunidad College. PREP le da a los "cadetes" una experiencia de capacitación práctica de primera fuente con el RPD, incluyendo la participación en un programa de tutoría, empleo de tiempo parcial y observación en el trabajo. Los participantes en el PREP también están expuestos a actividades de orden público, como ejercicios de capacitación jugando roles,

acompañando a agentes de la policía y participando en eventos de contacto con la comunidad”. El mejoramiento de esos programas establecería un “canal” hacia las filas de las agencias de policía del área y aumentaría significativamente la representación de las minorías.

- ∞ **Estamos recomendando que las agencias encargadas del orden público trabajen para quitar la subjetividad que está presente en el proceso de contratación. Específicamente, recomendamos que se elimine la subjetividad que está presente en las opiniones presentadas por los psicólogos que administran la prueba psicológica en el reclutamiento de policías, y que los exámenes con polígrafo los haga una entidad independiente.**
- ∞ Finalmente, en relación con el proceso de contratación, como una recomendación directa de United Christen Leadership Ministry, **recomendamos que la entrevista final para los candidatos a policía incluya a representantes de la comunidad como entrevistadores, incluyendo entrevistadores de diversos antecedentes raciales y étnicos para todos los agentes locales del orden público.**

Asunto clave n.º 2: Capacitación

- ∞ El grupo de trabajo de la policía se enfocó extensamente en la capacitación de personas que se convertirán en oficiales de policía en esta área. Debe tomarse en cuenta que nuestra investigación incluyó conversaciones directas con el liderazgo y personal del Centro de Capacitación de la Seguridad Pública, conversaciones directas con el liderazgo del Departamento de Policía de Rochester y la Oficina del Sheriff para el Condado de Monroe, una revisión de sus políticas de capacitación y boletines, y una petición del plan de estudios específico que se usa en el Curso básico de oficial de policía de NYS que da la certificación para ejercer como oficial de policía. Lamentablemente, no pudimos obtener el plan de estudios específico debido a que la División de Servicios de Justicia Penal de NYS necesita una petición de FOIL para poderlo revelar. **El grupo de trabajo de la policía recomienda enfáticamente que el plan de estudios del Curso básico de oficial de policía sea designado información pública.** Para la parte a la que pudimos tener acceso, se desarrollaron las recomendaciones de abajo.
- ∞ El Curso básico de oficial de policía de NYS exige 5 horas de diversidad para la certificación. **Nuestro grupo de trabajo recomienda aumentar significativamente este requisito para incluir capacitación sobre competencias culturales, prejuicios implícitos y explícitos, justicia procesal y aspectos históricos de la capacitación de los servicios policiales.** Un estudio reciente titulado *La capacitación sobre justicia procesal reduce el uso de la fuerza de la policía y las quejas contra los oficiales*¹⁸⁴ muestra que la capacitación sobre justicia procesal redujo el uso de la fuerza de la policía y las quejas contra los oficiales en el Departamento de Policía de Chicago, de esta capacitación (8 horas). Recientemente, el DCJS desarrolló un programa de 32 horas titulado Principled Policing (Servicios policiales con principios) que se enfoca en enseñanza sobre justicia procesal y prejuicios implícitos, pero el programa se diseñó como una capacitación en el puesto de trabajo. No incluye las otras áreas de enfoque que mencionamos previamente.
- ∞ Aunque nos informaron que se ofrece capacitación para resolución de conflictos en varios aspectos de la capacitación para los reclutas de policía, no pudimos examinar lo que implicaba. De tal manera, **recomendamos que se defina y se amplíe la capacitación**

¹⁸⁴ Wood, G., Tyler, T.R. y Papachristos, A.V.¹⁸⁴ (2020), Proceedings of the National Academy of Sciences, 117(18), páginas 9815-9821., <https://www.pnas.org/content/117/18/9815>.

sobre resolución de conflictos a todos los policías uniformados en esta región con un enfoque en la humanidad y una consideración de la santidad de la vida.

- ∞ Nuestro grupo de trabajo reconoce cómo afecta un trauma a todos en la comunidad. **Estamos recomendando que el personal uniformado reciba capacitación sobre las consecuencias del trauma para ellos mismos y la comunidad y que tengan más recursos disponibles para el bienestar de los agentes.**
- ∞ Nuestra investigación mostró que muchos estados han explorado un proceso de recertificación que exige que el oficial de policía vuelva a certificarse cada dos o tres años para mantener su trabajo. Este proceso es similar a la recertificación ante una junta que los médicos necesitan hacer. Un proceso de recertificación aseguraría que nuestros oficiales de policía uniformados sean adeptos en las capacidades necesarias para atender a nuestras comunidades. También daría a nuestra comunidad la oportunidad de determinar qué capacidades se consideran críticamente importantes para que nuestros agentes las tengan. **Recomendamos que las agencias encargadas del orden público exijan una certificación regional para los agentes del orden público y que exijan una recertificación periódica hasta que se adopte un proceso estatal.** Algunos de los estados que están explorando actualmente la recertificación incluyen California, Illinois y Virginia. <https://www.ncsl.org/research/civil-and-criminal-justice/legislative-responses-for-policing.aspx>. Junto con la recertificación, se exigirá un proceso de cancelación de la certificación. Se hablará sobre la recomendación específica para la cancelación de la certificación en la parte de prácticas operativas de este resumen.

Asunto clave n.º 3: Prácticas operativas

- ∞ Nuestro grupo de trabajo examinó las prácticas operativas de los servicios policiales en esta área. Nuestras recomendaciones reflejan áreas que consideramos que pueden mejorar significativamente la actividad de la policía en esta área y las relaciones entre nuestros departamentos y los miembros de la comunidad.
- ∞ **Recomendamos que las agencias encargadas del orden público sean obligadas a recopilar y reportar regularmente en forma trimestral la información demográfica de todas las personas con las que interactúan en arrestos, investigaciones de tránsito, detenciones en la calle y uso de la fuerza. Además, recomendamos que la información demográfica se recopile y reporte regularmente para todas las quejas del personal, también en forma trimestral. Incluso recomendamos que estos datos se incluyan en sus informes anuales y, en relación con el Departamento de Policía de Rochester, que se incluyan en su Portal abierto de datos, que se escriban en su sistema TRACS y que se envíen a la Junta de Responsabilidad de la Policía de Rochester. Si otras agencias locales de policía desarrollan un proceso similar de supervisión ciudadana, recomendamos que estos datos se envíen a su junta para revisarse.**
- ∞ **Recomendamos que el Departamento de Policía de Rochester empiece a usar su software IAPRO de advertencia oportuna a su máxima capacidad para asegurarse de que las preocupaciones del personal se identifiquen tan pronto como sea posible y se traten.** Las medidas correctivas deberían ser entonces enviadas al Asistente del alcalde para tener consistencia y deben compartirse con la Junta de Responsabilidad de la Policía para su seguimiento. Aunque no identificamos si otras agencias locales de policía tienen programas de advertencia oportuna, esta recomendación les aplica a ellos también.

- ∞ Como mencionamos arriba, en algunos estados se está considerando una estrategia para cancelar la certificación del personal de la policía a quienes se les descubra participando en ciertas formas de mala conducta.¹⁸⁵ **Recomendamos que la ciudad de Rochester y el condado de Monroe adopten una política de cancelación de la certificación para el personal de la policía que se ha demostrado que no cumple las reglas y normas establecidas.**
- ∞ La inmunidad calificada es un concepto legal que protege a los agentes gubernamentales, como los agentes de la policía, de no ser responsables personalmente por las infracciones constitucionales como la fuerza excesiva, los daños materiales según la ley federal siempre que la persona no viole la ley “claramente establecida”. Las secciones de indemnización en los contratos asignan riesgo y gasto en caso de vulneración, incumplimiento o mala conducta de una de las partes en un contrato/acuerdo firmado. Esas son cláusulas usadas en los contratos para transferir costos potenciales de una parte a la otra. **Estamos recomendando cambios al texto sobre inmunidad calificada/indemnización en los acuerdos de negociación colectiva de las agencias locales encargadas del orden público para que los agentes de la policía, no sus empleadores, puedan considerarse responsables por los costos monetarios que resultan de procedimientos penales o civiles que surjan de una condena basada en una mala conducta que constituye un comportamiento intencional/agravado de delito grave. Aún más, recomendamos rescindir que la indemnización sea incluida en las matrices disciplinarias para todas las agencias locales de policía como consecuencia del despido.**

Asunto clave n.º 4: Participación de la comunidad

- ∞ En 2015, el presidente Barak Obama convocó a una comisión de profesionales de la justicia penal para que examinaran los servicios policiales en el Siglo XXI. La comisión identificó seis áreas específicas de enfoque, Construcción de la confianza y la legitimidad, Policía y supervisión, Tecnología y redes sociales, servicios policiales y reducción de delitos en la comunidad, Capacitación y educación y Bienestar de los agentes. El informe final de la comisión contiene más de ciento cincuenta elementos de acción y recomendaciones para los gobiernos, las agencias policiales y las comunidades. La Ciudad de Rochester comisionó un informe similar en 2016 después de dos incidentes que involucraban al Departamento de Policía de Rochester que ocurrieron aquí e impactaron negativamente a la comunidad. Un evento fue un arresto que dio como resultado una investigación de mercado abierto de drogas, mientras que el otro evento involucró la respuesta del departamento a una demostración de Black Lives Matter. Nuestras recomendaciones se derivan de áreas específicas y estrategias contenidas dentro de cada informe.
- ∞ **Estamos recomendando que las agencias policiales locales adopten los elementos de acción y recomendaciones delineados en el Informe final de la Fuerza de trabajo del presidente sobre las actividades policiales en el Siglo XXI¹⁸⁶ ya que se relacionan con la participación en la comunidad, una mentalidad de protectores, justicia procesal y bienestar de los agentes. Además, recomendamos que el Departamento de Policía de Rochester revise y adopte las estrategias de**

¹⁸⁵ <https://www.ncsl.org/research/civil-and-criminal-justice/legislative-responses-for-policing.aspx>

¹⁸⁶ https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf

participación en la comunidad descritas en el Anteproyecto de participación de la Ciudad de Rochester¹⁸⁷.

Lista de temas pendientes

Los problemas que se presentan en la lista de temas pendientes son recomendaciones potenciales que no han recibido una investigación o debate adecuado como parte del proceso de RASE, pero se consideran como otras oportunidades para reducir el racismo estructural en los servicios policiales.

- ∞ Como un tema pendiente, recomendamos que la historia de un candidato no lo descalifique automáticamente si muestra una mejora en una conducta de la juventud como el uso de marihuana. Su recomendación es coherente con las prácticas de contratación de agencias encargadas del orden público que son notables como la Agencia Federal de Investigación (FBI).
- ∞ Agregar texto a los acuerdos colectivos de negociación de las agencias locales del orden público para obligar a los oficiales de policía a tener un seguro de responsabilidad profesional. Un proyecto de ley en el senado del Estado de Nueva York (S8668B) propuso el requisito para que los oficiales de policía en el estado tuvieran un seguro de responsabilidad. Colorado exige que los oficiales de policía sean personalmente responsables hasta por \$25,000 en daños asociados con acusaciones por mala conducta. El estado de Connecticut va a exigir en un futuro cercano que los oficiales de policía mantengan un seguro de responsabilidad y actualmente revisa la información de cómo puede hacerlo una realidad.
- ∞ Se recomienda que cambien los requisitos para llegar a ser un agente responsable del orden público para que un candidato ya no tenga solo diploma de HS o GED sino como mínimo un título de dos años en justicia penal o algún campo relacionado. El cambio en los requisitos dará a los candidatos un conocimiento global dentro del campo. La intención es enseñar competencias específicas y conocimiento que pueda usarse en el lugar de trabajo y ayudar a los estudiantes a crecer y desarrollarse personal e intelectualmente.
- ∞ Una política complementaria sería elevar la edad mínima del nombramiento de 20 a 25 años. Esta sugerencia está basada en una investigación que indica que los agentes mayores tienen menos probabilidades de tener problemas con la disciplina.

¹⁸⁷ <https://www.cityofrochester.gov/DeputyChiefCommunityAffairsBureau/>

Parte 4: Apéndices

La sección contiene material complementario que contribuyó al trabajo de la comisión, incluyendo el vistazo a la ley local y un informe sobre las comunidades con procesos locales de certificación MWBE preparados por CGR y el informe del subcomité de adultos mayores del grupo de trabajo de servicios humanos.

Vistazo a la ley local

La ciudad de Rochester y la Comisión para la igualdad racial y estructural del condado de Monroe pidieron que CGR dé un vistazo a las ordenanzas locales para identificar las que puedan imponer barreras a la igualdad en nuestra comunidad. CGR vio las normas de la ciudad y el condado en línea visitando:

Ciudad de Rochester: <https://ecode360.com/RO0104>

Condado de Monroe: <https://www.ecode360.com/MO0860>

Abajo mencionamos leyes que tienen relevancia o conexión con la meta de la Comisión para aumentar la igualdad o para cualquiera de los 9 grupos de trabajo de la Comisión:

- ∞ Educación
- ∞ Salud
- ∞ Vivienda
- ∞ Servicios humanos
- ∞ Servicios de salud mental y adicciones
- ∞ Programa de desarrollo comercial y creación de empleos (Business Development and Job Creation)
- ∞ Justicia penal y servicios policiales

Tenga en cuenta que agrupamos los últimos 4 grupos en dos conjuntos para los objetivos de este resumen.

También identificamos conexiones al trabajo de la comisión de RASE en los comentarios introductorios y las preguntas al principio de cada sección.

Tenga en cuenta que este resumen no incluye la ley federal ni estatal, ni las normas o políticas federales, estatales ni locales. Además, aunque hacemos algunas referencias a los Estatutos de la ciudad, no revisamos todos los estatutos.

Normas de interés general

Conexiones al trabajo de la comisión de RASE:

- ∞ La ciudad tiene una norma de derechos humanos que prohíbe la discriminación, que incluye una ley de control de empleo justo que prohíbe a los empleadores que pregunten a los solicitantes de empleo sobre sus condenas penales en el momento del proceso de solicitud de empleo
 - ∞ ¿Podría el condado de Monroe adoptar ordenanzas similares?
 - ∞ ¿Podría fortalecerse la Ley de empleo justo de la ciudad?

- ∞ Tanto el condado como la ciudad tienen procesos de planificación integral. La ciudad tiene un plan en vigencia, Rochester 2034, que se está incorporando a su norma de zonificación, y la ciudad tiene como objetivo lanzar un proceso de planificación en 2021 que producirá su primer plan integral del condado en muchos años.
- ∞ ¿Qué oportunidades hay en estos planes/procesos de planificación para aumentar la igualdad racial y estructural, por ejemplo, a través de la ampliación de la disponibilidad de vivienda asequible en todo el condado?

Normas de la Ciudad de Rochester

Derechos humanos: el capítulo 63, artículo I, prohíbe la discriminación en lugares de habitación pública, centro turístico o de diversión; empleo; vivienda y espacio comercial; financiamiento y servicios de la ciudad. Esta prohibición cubre la discriminación basada en edad, raza, credo, color, país de origen, sexo, identidad/expresión de género, orientación sexual, discapacidad y estado civil reales o percibidos, o la fuente de ingresos. La norma indica que una persona agraviada por una presunta discriminación tendrá una causa de acción en cualquier tribunal adecuado y no especifica ningún otro castigo.

El Artículo II, Evaluaciones justas de empleo, prohíbe a las ciudades, sus proveedores y todos los empleadores situados en los límites de la Ciudad que pregunten sobre condenas penales durante el proceso de solicitud de empleo. Sin embargo, se puede considerar una condena previa después de que la solicitud se presente y se haga una entrevista inicial.

Plan integral: el capítulo 130 establece los principios de la política Rochester 2034, vida saludable, igualdad, resiliencia, prosperidad y colaboración; principios de colocación, incluyendo el dar diversos resultados de vivienda; y las metas en 20 áreas, incluyendo la salud pública y la seguridad, escuelas y centros de la comunidad, vivienda, crecimiento económico, desarrollo de la fuerza laboral, transporte y mitigación/adaptación del cambio en el clima. Tenga en cuenta que las declaraciones de los objetivos son amplias, como sucede en la educación: “Mejorar las condiciones para que los estudiantes se garanticen un entorno saludable y de apoyo para el aprendizaje enfocado en los indicadores clave para el éxito”.

El plan integral menciona la Política de vivienda y la Política de calles completas como políticas a implementar y una variedad de documentos como documentos para poner en marcha, incluyendo el Programa de revitalización del litoral local, el Estudio del corredor de apoyo al tráfico, el Estudio del mercado de la vivienda, los Planes del área de oportunidad de Brownfield y muchos más.

Servicio civil: el artículo XII de los Estatutos de la ciudad establece la Comisión municipal de servicio civil, nombrada por el alcalde, con confirmación del Consejo Municipal, que administra la Ley del servicio civil, incluyendo el establecimiento de un sistema de méritos y los exámenes competitivos, en la ciudad.

Normas del Condado de Monroe

Planificación: el capítulo A, parte 4 del Código administrativo define las calificaciones y responsabilidades del Director de planificación y desarrollo y una variedad de procedimientos relacionados con la función de planificación del condado, incluyendo el desarrollo de un Plan integral y el rol de los estudios y la participación de la comunidad. Tenga en cuenta que una meta

del Plan integral es servir como guía para propuestas principales de desarrollo del gobierno local y los intereses privados.

[Revisión de calidad del medio ambiente](#): el capítulo 235 dispone la política del Condado para cumplir la Ley de conservación ambiental del Estado de Nueva York que exige la preparación de declaraciones de impacto ambiental para cualquier acción que tenga un impacto significativo en el ambiente, como el desarrollo propuesto.

[Texto del respeto a la persona](#): el capítulo 380 exige que las leyes, políticas y normas del condado usen texto respetuoso cuando se refieran a las personas con discapacidades, considerándolas primero como personas.

[Exención de impuestos para adultos mayores](#): el artículo I del capítulo 357 permite exención de impuesto a la propiedad de hasta el 50 % para los grupos familiares encabezados por una persona mayores de 65 años.

[Parques](#): el capítulo 323 regula el uso y las normas relacionadas con los parques del Condado de Monroe, incluyendo el zoológico Seneca Park.

[Impuesto sobre ventas](#): el capítulo 565 establece el nivel de impuesto sobre ventas que es administrado actualmente por el condado.

Normas del grupo de trabajo

Educación

Conexiones al grupo de trabajo de RASE:

- ∞ El grupo está trabajando para estrechar su enfoque a 3-5 problemas de la lista de más de una docena de problemas que conciernen más directamente a los distritos escolares de K a 12 grados y no están ligados claramente a las dos normas locales mencionadas abajo. Como CGR describe en nuestra presentación Resumen de la autoridad de educación, las intersecciones con la educación de la ciudad y el condado incluyen el financiamiento obligatorio de la ciudad para el distrito escolar de la Ciudad de Rochester, el programa de Intervención temprana del Condado y el rol del condado con Monroe Community College.

Normas de la Ciudad de Rochester

[Plan integral](#): el capítulo 130 incluye metas para las escuelas y los centros de la comunidad, incluyendo mejorar las condiciones para los estudiantes, apoyar una cultura de positividad y dar instalaciones y programas educativos de la más alta calidad (consulte la sección 5).

Normas del Condado de Monroe

[Monroe Community College](#): el artículo 7 de los Estatutos del condado establece la universidad y su consejo de administración, conforme al artículo 126 de la Ley educativa del Estado de Nueva York y otorga al consejo el poder de nombrar al presidente de la universidad, sujeto a la aprobación de los miembros del consejo de administración de la Universidad estatal de Nueva

York, para establecer los planes de estudios y preparar un presupuesto para la Asamblea legislativa del Condado de Monroe.

Salud

Conexiones al grupo de trabajo de RASE:

- ∞ Rochester y el Condado de Monroe se convirtieron en líderes nacionales en la prevención del envenenamiento por plomo por sus esfuerzos en conjunto incluyendo la adopción de la ley de inspecciones de la ciudad. ¿Hay otros riesgos de salud ambiental en los que los dos gobiernos podrían trabajar en colaboración para tratarlos en forma similar?
- ∞ Planificación: ¿presentan oportunidades los planes o procesos de planificación de la ciudad y el condado para políticas más fuertes y acciones que promuevan la salud y traten los determinantes sociales de la salud (esta es un área de interés del grupo de trabajo)? Ejemplos: zonificación/incentivos relacionados con supermercados para aumentar el acceso a comidas saludables asequibles, abrir espacios/parques.

Normas de la Ciudad de Rochester

[Salud y saneamiento](#): el capítulo 59 establece que el director de salud del Condado de Monroe está encargado del cumplimiento de las leyes de salud ya que la ciudad es parte del distrito de salud del condado.

[Plan integral](#): el capítulo 130 incluye la vida saludable como un principio de la política y las metas para la salud y seguridad públicas en relación con el mejoramiento de la comprensión de las condiciones de salud de la comunidad, las necesidades, los servicios y el aumento del acceso a comida saludable (consulte la sección 5).

[Propiedad](#): el capítulo 90, [artículo III](#) establece los requisitos para la prevención de envenenamiento por plomo incluyendo inspecciones visuales para riesgos por plomo, que deben hacerse para recibir certificados de ocupación y reducción de cualquier infracción por plomo detectada en alguna inspección.

[Parques](#): el capítulo 79 incluye normas para los usos, cargos y permisos en los parques, y las multas por trasgresiones.

[Mercado público](#): el capítulo 91 incluye las normas para la localización del mercado y el propósito, los proveedores, los métodos de venta y lo que puede venderse.

[Camiones de comida y de otros proveedores](#): el capítulo 60 describe todas las normas incluyendo las licencias, los permisos, los cargos y los lugares.

Normas del Condado de Monroe

[Prevención de envenenamiento por plomo](#): el capítulo 285 permite que el Departamento de Salud Pública haga una investigación sobre el nivel elevado de plomo en la sangre para cualquier

vivienda donde habite un niño hasta de 3 años siempre que a ese niño le hayan hecho dos pruebas de detección de plomo en sangre y sus niveles hayan estado elevados en un período de un año.

Parques: el capítulo 323: el Departamento de Parques del Condado de Monroe administra 12,000 acres de áreas verdes y espacio abierto en el Condado de Monroe. Los parques del Condado de Monroe situados en la Ciudad de Rochester incluyen Highland Park, Seneca Park, Genesee Valley Park East y Durand Eastman Park al sur del Lakeshore Blvd. El capítulo 323 menciona las normas relacionadas con los usos, cargos y permisos y las multas por trasgresiones en los parques.

Hospital de la comunidad de Monroe: el artículo 6, sección 17 de los estatutos del condado establece el hospital y describe su estructura administrativa y responsabilidades, el ingreso y mantenimiento de los pacientes.

Vivienda

Conexiones al grupo de trabajo de RASE:

- ∞ ¿Qué oportunidades hay en estos planes/procesos de planificación de la ciudad y el condado para aumentar la disponibilidad de vivienda asequible en todo el condado y resolver los legados de políticas discriminatorias como la negación sistemática ("redlining") y el sesgo?
- ∞ El Departamento de Desarrollo Comercial y de Barrios de la ciudad tiene la autoridad de desarrollar e implementar programas de vivienda asequible. ¿Hay potencial para que el condado tenga un rol similar?
- ∞ ¿Hay oportunidades para que la ciudad exija más agresivamente que se cumplan los códigos para mejorar la calidad de la oferta de vivienda?

Normas de la Ciudad de Rochester

Vivienda asequible: [el Artículo X](#) de los Estatutos de la ciudad describe las responsabilidades y deberes del Departamento de Desarrollo Comercial y de Barrios, incluyendo la autoridad para desarrollar e implementar programas de vivienda asequible.

Código de construcción: el capítulo 39 especifica cuándo se necesitan/no se necesitan los permisos de construcción y el proceso; se necesita un certificado de ocupación para todas las estructuras que necesitan un permiso de construcción.

Cuidado de la propiedad: el capítulo 89 regula el corte y plantación de árboles en propiedad pública; exige a los propietarios de terrenos que mantengan podados los lotes vacíos; prohíbe que se ensucien ríos y alcantarillas, y disposiciones similares.

Plan integral: el capítulo 130 incluye diversos resultados de vivienda como un principio de creación de espacios públicos y las metas para la vivienda incluyendo apoyar el desarrollo de viviendas innovadoras y equitativas, y de la comunidad (consulte la sección 5). Hace referencia a la Política de vivienda y al Estudio del mercado de la vivienda como políticas/documentos de implementación.

Propiedad: el capítulo 90 incluye requisitos de seguridad para edificios relacionados con la electricidad, los incendios, la calefacción, impermeabilización, etc.; también para vehículos abandonados y propiedades/lotas vacíos; prohíbe el grafiti y exige certificados de ocupación.

Zonificación: el capítulo 120 especifica el poder de la ciudad para regular el uso de la tierra, incluyendo la densidad, intensidad, líneas de dimensiones de la propiedad, altura de edificios, etc. en los distritos de zonificación que dividen la ciudad en diferentes clases. [El Artículo II](#) establece los distritos y el [mapa de la zonificación](#). Algunos artículos posteriores definen y dan los requisitos específicos para cada tipo de distrito, incluyendo densidad residencial baja, mediana y alta, y los tipos de distritos comerciales, industriales y especiales. [El Artículo XXI](#) establece el proceso administrativo para la zonificación, incluyendo el rol del Consejo Municipal y la Comisión de Planificación, Junta de Conservación y Junta de Apelaciones sobre Zonificación. [El Artículo XXIV](#) trata sobre los usos, estructuras, lotes y señales que no cumplen las normas; un párrafo trata sobre los edificios que no cumplen las normas a los que se les ha asignado créditos tributarios como viviendas para bajos ingresos, y especifica que podrían tener que reconstruirse si se dañan o destruyen. Tenga en cuenta que la ciudad está en proceso de revisar este código para alinearse con el Plan integral de Rochester 2034.

Oficina municipal de infracciones al código: el capítulo 13A especifica las multas y el proceso para una variedad de infracciones, incluyendo el código de construcción, las normas contra el ruido, los parques, negociadores de segunda mano, polígonos de tiro, etc.

Normas del Condado de Monroe

Planificación: el capítulo A, parte 4 del Código administrativo define las calificaciones y responsabilidades del Director de planificación y desarrollo y una variedad de procedimientos relacionados con la función de planificación del condado, incluyendo el desarrollo de un [Plan integral](#) y el rol de los [estudios](#) y la [participación de la comunidad](#). Tenga en cuenta que una meta del Plan integral es servir como guía para propuestas principales de desarrollo del gobierno local y los intereses privados.

Servicios humanos

Conexiones al grupo de trabajo de RASE:

- ∞ No encontramos leyes locales relacionadas con los Servicios humanos en los códigos de la ciudad ni del condado. La disposición de los Servicios humanos está regida en gran parte por las leyes y normas estatales y federales, aunque el condado puede implementar los programas a discreción. Este grupo de trabajo ha identificado algunas áreas iniciales de enfoque sobre la desproporcionalidad del sistema de bienestar infantil, las sanciones y los servicios de los trabajadores sociales culturalmente sensibles; todo en relación con la implementación y la práctica.

Servicios de salud mental y adicciones

Conexiones al grupo de trabajo de RASE:

- ∞ El grupo está trabajando en la comprensión del sistema de salud conductual y cómo encajan o podrían encajar las varias piezas, y cómo tener un rol productivo en la conversación más amplia sobre la respuesta ante las crisis, en vista de la muerte de Daniel Prude. Las leyes locales existentes no se relacionan con este trabajo.

Normas de la Ciudad de Rochester

No se encontró ninguna.

Normas del Condado de Monroe

[Anfitriones sociales](#): el capítulo 378 prohíbe a los adultos que sirvan alcohol a menores de edad en sus hogares, punible con multas de \$250 a \$1,000.

[Drogas sintéticas y compuestos similares](#): el capítulo 383 prohíbe la venta, uso y posesión de una variedad de drogas sintéticas mencionadas.

Programa de desarrollo comercial y creación de empleos

Conexiones a los grupos de trabajo de RASE:

- ∞ Ambos grupos han identificado la certificación de las Empresas Comerciales Propiedad de Minorías y Mujeres como un problema potencial. Aunque las normas mencionadas abajo no se relacionan específicamente con ello, la creación de un proceso de certificación local (ciudad o condado) que sea simplificado y amigable es una opción legislativa y de políticas a considerar.
- ∞ El Programa Nuisance Abatement (reducción de molestias) de la ciudad, descrito abajo, ha sido tanto criticado como elogiado. En los eventos de participación de la comunidad en los grupos, valdría la pena explorar si los participantes creen que hay desigualdades en este programa o en su cumplimiento. Los grupos también podrían pedir datos de la ciudad para tener una luz sobre este problema.
- ∞ ¿Qué oportunidades hay en estos planes/procesos de planificación de la ciudad y el condado para fomentar/incentivar un desarrollo económico más equitativo? Los ejemplos incluyen el desarrollo de oportunidades de negocio/empleo en los barrios o partes de la ciudad históricamente en desventaja y en lugares donde los residentes usan transporte público.

Normas de la Ciudad de Rochester

[Plan integral](#): el capítulo 130 incluye la prosperidad como un principio de la política y las metas para el crecimiento económico y el desarrollo de la fuerza laboral incluyendo la atracción de negocios al centro, apoyar el emprendimiento, mejorar las oportunidades para los negocios históricamente en desventaja, enfocando los esfuerzos de desarrollo de la fuerza laboral en las

poblaciones vulnerables y dando apoyo a las personas que inician sus negocios propios (consulte la sección 5).

Molestias: [el artículo X](#) de los Estatutos de la ciudad describe las responsabilidades y deberes del Departamento de Desarrollo Comercial y de Barrios, incluyendo el Programa de reducción de molestias permitiendo que la ciudad asigne puntos de molestias para los negocios donde ocurren infracciones como la posesión/descarga de armas de fuego, el juego, la prostitución, etc.

Propiedad: el capítulo 90, [artículo II](#) exige permisos de los negocios, establece los cargos y exige que los negocios mantengan buen orden, incluyendo la garantía de que en las instalaciones no se permitirá el alboroto, el juego, la prostitución, etc.

Normas del Condado de Monroe

Zona imperial: el capítulo 43 describe la capacidad del Condado para pedir al estado que designe zonas imperiales, un programa para el desarrollo económico y los incentivos fiscales que ya no está recibiendo nuevos negocios.

Exención de impuesto a la propiedad urbana: el artículo XXI del capítulo 357 sobre los impuestos permite la exención del impuesto a la propiedad para las propiedades dentro del distrito de zonificación del centro de la Ciudad de Rochester que está en conversión a un costo de más de \$250,000 para el uso mixto de comercios y residencias, con al menos 25 % del espacio usándose para residencias.

Justicia penal/servicios policiales

Conexiones al grupo de trabajo de RASE:

- ∞ Podría explorarse la extensión en que algunas normas locales mencionadas abajo podrían contribuir a lo que se conoce como la “criminalización de la pobreza”, particularmente al grupo de trabajo de Justicia Penal. La criminalización de la pobreza se refiere a las personas de bajos ingresos que sufren cuando las multas, tarifas y varios cargos, especialmente por delitos de nivel bajo, se acumulan y se mezclan. Los cargos mencionados abajo que el condado cobra por libertad condicional y arresto domiciliario electrónico podrían ser ejemplo de esto, aunque las normas permiten exención libre ante la incapacidad de pago. Además, algunas de las normas de la ciudad en relación con bicicletas, ruido y otros problemas podrían aplicarse en forma desigual.

Normas de la Ciudad de Rochester

Bicicletas: el capítulo 34-6 exige que los niños menores de 12 años manejen sus bicicletas en las banquetas y veredas; los adultos pueden manejar en ciclovías o cerca del bordillo o la orilla de la carretera del lado derecho; los ciclistas deben ceder el paso a los peatones, etc., y las infracciones se manejan según la sección de Infracciones del Código municipal. Tenga en cuenta que el requisito de que las bicicletas tengan una bocina está establecido en la Ley de Tránsito y Vehículos.

[Plan integral](#): el capítulo 130 incluye las metas para la salud y seguridad pública, incluyendo el aumento de las capacidades del RPD por medio de la colaboración, el análisis de datos, la tecnología y los recursos nuevos o mejorados (consulte la sección 5).

[Cumplimiento](#): el capítulo 52 describe los procedimientos de cumplimiento para las infracciones del código de la Ciudad, incluyendo los desechos y el saneamiento, las calles, la conservación de la propiedad, construcción/plomería/prevenición de incendios, los códigos de zonificación, las ordenanzas de salud y los códigos antibasura.

[Oficina municipal de infracciones al código](#): el capítulo 13A especifica las multas y el proceso para una variedad de infracciones, incluyendo el código de construcción, las normas contra el ruido, los parques, negociadores de segunda mano, polígonos de tiro, etc.

[Ruido](#): el capítulo 75 prohíbe y define el ruido excesivo.

Junta de Responsabilidad Policial (PAB): [el artículo XVIII](#) de los Estatutos de la ciudad establece la PAB para hacer investigaciones independientes de quejas por mala conducta de la policía.

[Seguridad pública](#): el capítulo 19 describe que la policía puede llegar a acuerdos para los sistemas de alarmas policiales en los bancos y otros lugares que necesitan protección especial, junto con las secciones relacionadas con la ayuda del departamento de incendios fuera de la ciudad y otros problemas que no son relevantes.

[Emergencias públicas](#): el capítulo 93 permite que el alcalde imponga un toque de queda y designe áreas restringidas durante un estado de emergencia declarado.

[Objetos peligrosos](#): el capítulo 47 establece los artículos que las personas no pueden tener en espacios públicos de la Ciudad, incluyendo armas de fuego, cuchillos, etc., y que las armas de fuego almacenadas en instalaciones de la Ciudad deben estar en espacios con llave junto con las provisiones relacionadas.

Normas del Condado de Monroe

[Correccionales](#): el capítulo 31 especifica que el condado obtiene reembolsos de aseguradoras privadas por los servicios médicos y dentales prestados a los reclusos en la cárcel.

[Tarifas y cargos](#): el capítulo 34 especifica las tarifas que el condado puede cobrar, incluyendo \$30 al mes a las personas que están en libertad condicional, \$50 a 500 por investigaciones de libertad condicional que se hagan relacionadas con la custodia y visitas para el tribunal de familia, \$4.06 al día para las personas que estén en arresto domiciliario electrónico, \$20 para los foros de paneles de impacto de las víctimas de conducción bajo los efectos del alcohol o drogas (DWI) y 50 a 200 para los polígrafos de agresores sexuales. La ley permite la exención de cargos cuando la capacidad de pago es un problema.

[Acoso cibernético](#): el capítulo 382 prohíbe el acoso cibernético de niños menores de 18 años, sancionable con multas hasta de \$1,000 o un año de prisión.

Certificaciones locales de MWBE

Una ruta para crecer y desarrollar las capacidades de los negocios de MWBE es incluirlos en una participación obligatoria del gobierno local en compra y contratación. Aunque un número creciente de contratos públicos y privados están especificando porcentajes de MWBE, en el área de Rochester/Condado de Monroe estos deben generalmente cumplirse a través de proveedores de MWBE autorizados por el estado. Sin embargo, muchos informantes de la comunidad informan que el programa de certificación estatal tiene una barrera, especialmente para los negocios jóvenes, ya que es un proceso complejo y oneroso que exige un historial económico existente previamente y establecido por varios años para simplemente completar la solicitud.¹⁸⁸

Como una alternativa a la certificación del estado, los gobiernos del norte como los de las ciudades de Syracuse y Albany y un programa conjunto de la ciudad de Buffalo/condado de Erie han desarrollado sus propios programas de certificación local, lo que ofrece dos beneficios principales. Primero, crean una ruta más fácil y rápida para asegurarse los contratos locales y también pueden funcionar como una certificación extensiva, que permite a los negocios ganar contratos y formar su propia historia económica mientras avanzan hacia la certificación estatal.

Segundo, cada municipalidad con certificación local ofrece un directorio de negocios certificados localmente. La Ciudad de Rochester ha desarrollado una lista de negocios certificados estatalmente de MWBE situados en Monroe y los condados alrededor, que puede descargarse en formato de hoja de trabajo de su sitio web, pero el condado no parece tener una lista similar disponible en su sitio web.

Ciudad de Syracuse

CGR habló con el director del Departamento de Asuntos de Minorías de Syracuse, Lamont Mitchell, que dirige una oficina de cumplimiento y certificación con una sola persona para los proyectos de construcción pública. Los certificados locales los emite la ciudad de Syracuse. El condado de Onondaga acepta los certificados de Syracuse y NYS y no emite sus propios certificados. Actualmente, cerca de 260 negocios están certificados y el Sr. Mitchell calcula que él certificó aproximadamente 30 negocios en 2019.

Requisitos de porcentajes en la contratación del gobierno

Para proyectos de construcción pública en la ciudad exigen 20 % de participación de MWBE, con metas de tener 12 % negocios propiedad de minorías y 8 % negocios propiedad de mujeres. Los negocios que son propiedad de mujeres que son minorías podrían no contarse dobles para cumplir ambos requisitos, pero deben presentar su solicitud a solo una de las dos categorías.

¹⁸⁸ Hay razones legítimas para la intensidad de este proceso, ya que algunos negocios han sido acusados de representar su elegibilidad en forma fraudulenta para el trabajo de MWBE, incluyendo en el [área de Rochester](#).

Proceso de certificación

Promulgación

La certificación MWBE de Syracuse¹⁸⁹ se estableció en 1994 por norma de la ciudad.¹⁹⁰

Lugar

Los negocios de MWBE deben estar situados en el condado de Onondaga para certificarse localmente. Parte de la lógica de esta limitación es asegurarse de que la carga de trabajo de la certificación y el cumplimiento sean manejables.

Reducciones

No hay cargos o costos de proceso asociados con la solicitud.

Tiempo del proceso

El proceso de certificación se espera que no exceda los 90 días. El director del programa indica que las solicitudes pueden certificarse dentro de la misma semana, en algunos casos. Hay un proceso de audiencia disponible para las compañías a las que se les niega la certificación y desean impugnar la decisión, aunque el Sr. Mitchell informa que no se ha usado durante su ejercicio.

Recertificación

Los negocios deben volver a certificarse enviando su solicitud cada tres años.

Revisiones de cumplimiento

La oficina hace principalmente sus propias revisiones de cumplimiento, pero también contrata a personas independientes para proyectos grandes, como los proyectos de las escuelas públicas. Las revisiones de cumplimiento involucran visitas al lugar para ver si se está haciendo realmente el trabajo y revisar la información de planilla para verificar que los contratistas reciben el pago especificado. También hay requisitos de residencia en la ciudad para algunos trabajadores.

Dotación de personal

Syracuse tiene una oficina de una persona con un presupuesto de alrededor de \$80,000, cubriendo el costo del salario del personal, que es responsable de todo el trabajo de cumplimiento, certificación y administración. Él informa que depende mucho de los socios de la comunidad para ayudarlo a apoyar a los pequeños negocios y calcula que una oficina en Rochester, atendiendo a una población proporcionalmente más grande, necesitará dos o tres personas.

Notas generales

El Sr. Mitchell hace ver que la certificación en sí no cierra la brecha de la igualdad. Mucho trabajo y apoyo tiene que darse a los negocios de MWBE para hacerlos competitivos; por ejemplo, deben aprender cómo participar en licitaciones en forma efectiva para los trabajos disponibles y formar equipos completos de trabajadores que estén listos para manejar todas las tareas necesarias.

¹⁸⁹ http://www.syracuse.ny.us/supplier_diversity_faq.aspx

¹⁹⁰ <http://www.syracuse.ny.us/pdfs/supplierDiversity/MWBEParticipationProgramOrdinance.pdf>

Ciudad de Albany

CGR habló con la coordinadora de cumplimiento de Albany, Aindrea Richard, quien maneja los asuntos de certificación de MWBE para la ciudad. El programa de certificación de Albany cubre proyectos de construcción pública. La lista de MWBE certificados localmente es una fuente para los contratistas principales que buscan empresas MWBE que cumplan sus requisitos de porcentajes. Actualmente hay un total de 98 MWBE certificados en Albany. La oficina certificó a 10 en 2019. A diferencia de Syracuse, el programa de Albany no es aceptado por el condado de Albany.

Requisitos de porcentajes en la contratación del gobierno

Por ley, los contratos de construcción financiados por la ciudad en Albany deben tener el 7.5 % del contrato pagado a MWBE, y el 17.8 % del trabajo deben hacerlo minorías o mujeres.¹⁹¹ El gobierno está considerando actualmente aumentar el porcentaje del contrato a 15 %.

Proceso de certificación

Albany exige dos años de declaraciones de impuestos para la certificación, aunque en algunos casos acepta declaraciones de impuestos personales de alguien que acaba de empezar su negocio. No hay límite en las ganancias de las compañías para garantizar su certificación.

La Sra. Richard indica que el proceso de solicitud en Albany es menos complejo que el proceso de certificación del estado, pero es similar en extensión a las preguntas y requisitos de documentación y completarlo todavía necesita una cantidad justa de trabajo. Los negocios que están luchando con la solicitud son remitidos a organizaciones en el área de Albany que pueden ayudarlos a completarla.

Promulgación

La utilización de trabajo de MWBE se estableció en una norma en 1984.¹⁹² La oficina de cumplimiento actual y los esfuerzos de certificación han funcionado desde aproximadamente 2006.

Lugar

No hay restricciones geográficas sobre quién puede certificarse y, de la misma manera, no hay prioridad o exclusividad para los MWBE locales en el proceso de licitación.

La Sra. Richard informó que algunas veces se acerca a los negocios locales que están certificados por el estado pero no localmente para pedirles que pidan su certificación local, para que puedan agregarse a esta lista de proveedores locales que está disponible para los contratistas principales que buscan cumplir sus requisitos de porcentajes.

Reducciones

No hay costos para la certificación MWBE en la ciudad de Albany.

¹⁹¹ <https://www.albanyny.gov/Government/Departments/HumanResources/MinorityWomenOwnedBusinessEnterprises.aspx>

¹⁹² <https://ecode360.com/7680274>

Tiempo del proceso

La Sra. Richard informa que las certificaciones generalmente se procesan en tres semanas, si la documentación está en orden. A diferencia de una organización más grande de certificación con reglas estrictas, ella tiene flexibilidad para evaluar los documentos de manera adecuada a las circunstancias del negocio; por ejemplo, adaptando los requisitos de experiencia en contratación para los nuevos negocios que no han recibido todavía mucho trabajo.

Dotación de personal

La posición de coordinador de cumplimiento es una oficina de una persona, con un presupuesto justo arriba de \$50,000 para el costo del salario del personal, que cubre todo el trabajo de MWBE y otros tipos de monitoreo de control, como la norma de salario mínimo en Albany y los requisitos del trabajo como aprendiz. La Sra. Richard persigue y hace cumplir, recopila documentación de los contratistas que dan salarios y pagos, y envía un informe trimestral al concejo habitual.

La Sra. Richards calcula que un 80 % de su trabajo se involucra en la certificación de MWBE. Describe que esto es un trabajo de tiempo completo que puede hacerlo una sola persona, pero idealmente serían dos, lo que permitiría cosas como el acercamiento a los negocios que pueden calificarse para la certificación como MWBE, algo que actualmente no es posible debido al tiempo limitado del personal.

Notas generales

La Sra. Richards informó que los proyectos que no son de construcción en Albany no tienen requisitos de MWBE, solo un texto genérico que anima a los MWBE a solicitar. Dijo que, si todos los servicios y compras tuvieran requisitos MWBE y una lista de contratistas locales, y la opción de la certificación, eso conllevaría más trabajo de lo que un solo empleado podría manejar.

Condado de Erie/Buffalo

CGR habló con James Blackwell, director de igualdad de oportunidades en el empleo para el condado de Erie. El condado de Erie administra el programa de certificación local que también es reconocido en la ciudad de Buffalo.

A diferencia de los programas en Syracuse y Albany, la certificación en el condado de Erie la decide un Comité conjunto de certificación compuesto por cuatro miembros del comité, que representan respectivamente a la Junta de Educación, la Autoridad Municipal de la Vivienda, la Autoridad del Alcantarillado y el Jefe Representante de Diversidad de la Municipalidad de Buffalo.

El condado de Erie certifica cerca de 60 negocios al año, más o menos 5 por mes, y espera que la cantidad aumente mientras se hacen más acercamientos a negocios elegibles para contratos de servicios profesionales.

Requisitos de porcentajes en la contratación del gobierno

Cada departamento y agencia del condado debe preparar e implementar anualmente un plan para dar 15 % del valor de todos los contratos a MBE y 5 % a las WBE.¹⁹³ Los requisitos de MWBE se aplican a la contratación para construcción y a compras de suministros, material, equipo y seguros mayores a \$15,000. También se aplican a servicios profesionales, técnicos y de consultoría relacionados con legal, financiero, tecnología de la información, contabilidad e ingeniería fuera de la construcción.

Proceso de certificación

Las compañías que buscan la certificación deben haber estado activas al menos un año y presentar las últimas dos declaraciones anuales de impuestos. Dado que el programa de certificación está dirigido a apoyar a los negocios pequeños, hay un tope de \$15 millones en valor neto para los propietarios.

De la misma manera, los solicitantes deben presentar evidencia de que han hecho al menos tres contratos relevantes o un comprobante de haber trabajado en tres proyectos diferentes para comprobar que pueden hacer el trabajo para el que están certificados.

Promulgación

La utilización de MWBE se estableció con una serie de leyes locales del condado de Erie con fechas de hasta 1978, más recientemente actualizadas en 2005.¹⁹⁴

Lugar

Para los proyectos de capital del condado, los proveedores deben ser de la lista de MWBE certificadas por el condado. Los negocios no tienen estar en el condado de Erie para aparecer certificados en la lista. Sin embargo, el personal dice que “animan a los negocios a tener alguna presencia de algún tipo en el condado, como alquilando una bodega, etc., para asegurarse de que el dinero no salga del condado”.

Reducciones

No se le cobrará nada por solicitar una certificación MWBE en el condado de Erie.

Tiempo del proceso

Como el comité vota por la certificación, el tiempo de procesamiento depende de cómo cada solicitud se ajusta al horario de reuniones mensuales del comité. Generalmente, toma cerca de 30 días para certificar un negocio.

Los solicitantes deben presentarse personalmente ante el Comité conjunto de certificación para presentar su negocio y responder preguntas.

¹⁹³ https://www2.erie.gov/eo/sites/www2.erie.gov/eo/files/uploads/pdfs/LocalLaw_09-2005.pdf

¹⁹⁴ https://www2.erie.gov/eo/sites/www2.erie.gov/eo/files/uploads/pdfs/LocalLaw_09-2005.pdf

Acuerdo estatal de reciprocidad

El condado de Erie tiene un acuerdo rápido con el Estado de Nueva York en el que los proveedores que piden una certificación estatal pueden presentar simultáneamente un adjunto pidiendo certificarse por el condado de Erie/ciudad de Buffalo. De la misma manera, para los negocios certificados localmente que buscan la certificación estatal, el condado de Erie emitirá una carta indicando su certificación local que acelera la certificación estatal.

Dotación de personal

La oficina EEO emplea a tres personas de tiempo completo. Calculan que aproximadamente el 50 % de su tiempo lo dedican a asuntos de certificaciones.

Ayuda con la certificación estatal

El Centro de Intercambio Comercial Beverly Gray de Buffalo ayuda a los pequeños negocios en el lado oeste de Nueva York, con un énfasis en MWBE y los negocios que son propiedad de veteranos discapacitados en servicio (Service-Disabled Veteran–Owned Businesses, SDVOB). Entre sus recursos hay una guía clara de capacitación para la certificación de MWBE¹⁹⁵ y listas de verificación¹⁹⁶ que pueden servir como modelo para que las organizaciones de apoyo para la certificación de MWBE en el área de Rochester las publiquen de manera similar.

Rochester/Condado de Monroe

La Ciudad de Rochester y el Condado de Monroe dependen de la certificación estatal para determinar la elegibilidad del negocio para los requisitos de contratación de MWBE.

Aunque algunas municipalidades pueden dar prioridad o exclusividad a MWBE certificados localmente, no hay razón para que Rochester ni el Condado de Monroe lo hagan así. En lugar de eso, la certificación local simplemente puede complementar la certificación estatal, como un procedimiento que evita brechas y burocracia para los negocios locales mientras navegan por el proceso estatal de certificación que es más largo y complejo.

Recomendaciones para certificación de MWBE

Recomendación n.º 1 (apoyada por los grupos de trabajo de Desarrollo Comercial y Creación de Empleos)

- ∞ Ofrecer una opción de certificación MWBE local de la ciudad/condado que sea más rápida y menos burocrática que la certificación estatal.

Debe diseñarse un programa de certificación de MWBE local para complementar, en lugar de reemplazar la certificación de MWBE del estado, y centrarse en ayudar a los negocios jóvenes a certificarse. Esto puede hacerse pidiendo información menos intensiva, como solo un año de declaraciones de impuestos en lugar de las declaraciones de tres años que exige la certificación estatal.

¹⁹⁵ <https://beverlygraycenter.com/app/uploads/2019/04/MWBE-Training-Guide.pdf>

¹⁹⁶ https://beverlygraycenter.com/app/uploads/2019/04/MWBE-Checklist_bevgray.pdf

Recomendación n.º 2 (sugerida por CGR)

- ∞ Hacer que la información integral para la certificación MWBE esté más accesible en los sitios web de la Ciudad de Rochester y el Condado de Monroe.

Tanto la ciudad como el condado tienen páginas web con alguna información y vínculos útiles sobre MWBE. Sin embargo, para ambos, esta información no es tan integral ni está tan centrada como debería. En ambos sitios web de la ciudad y el condado, una búsqueda de “MWBE” debería llevar a la persona a una página web que incluya una sección explicando brevemente la certificación MWBE del Estado de Nueva York, e incluyendo vínculos para el sitio web estatal adecuado y a las organizaciones locales que pueden ayudar con el proceso de solicitud.

En forma similar, recomendamos que la página web de recursos comerciales del condado incluya vínculos a la información sobre MWBE y la página o subpáginas de Compras del condado con la lista clara de los requisitos de porcentajes de MWBE para los contratos del condado.

Además, las páginas web de MWBE de la ciudad y el condado deberían incluir vínculos e información para ayudar con el desarrollo comercial en general. Por ejemplo, aunque tanto el condado como la ciudad presentan vínculos para algunos recursos importantes para la certificación y el apoyo, ninguno incluye vínculos hacia el Centro de Desarrollo de Negocios Pequeños de SUNY Brockport: un recurso estatal público financiado con los impuestos pagados que ayuda en todas las etapas del desarrollo comercial, incluyendo la certificación MWBE.

Se debe desarrollar una lista integral de las organizaciones de apoyo públicas y privadas que ayudarán con el desarrollo comercial y mentoría y la certificación MWBE y se debe publicar en el sitio web de la ciudad y del condado.

Subcomité de adultos mayores

Informe y recomendaciones

Tarea del subcomité

Al subcomité se le encargó revisar problemas con igualdad racial entre adultos mayores en nuestra comunidad. Específicamente:

- El aumento de la pobreza entre los adultos mayores de color.
- Iniciativa de comunidades habitables.
- Situación y funcionamiento de los centros para adultos mayores.
- Presupuesto y prioridades de la Oficina para Adultos Mayores del Condado de Monroe (Monroe County Office for the Aging, MCOFA).

Resumen de resultados¹⁹⁷

La población de adultos mayores de Rochester y el Condado de Monroe está aumentando rápidamente y la tasa de pobreza entre adultos mayores está explotando, especialmente dentro de la Ciudad de Rochester. Hay desigualdades raciales significativas de ingresos y riqueza entre los afroamericanos mayores y otras personas de color, y los blancos.

La Iniciativa de comunidades habitables para adultos mayores, a la que se le dio recientemente un subsidio de planificación del Condado de Monroe, tratará muchas de las necesidades sistemáticas y de servicio de los adultos mayores, con un enfoque particular en los adultos mayores con necesidades, entre los que hay un número desproporcional de afroamericanos y otras personas de color.

Hay grandes desigualdades en recursos, espacio físico y programas entre los centros para adultos mayores situados en la ciudad y los de los pueblos suburbanos. Hay necesidad de construir mejores espacios para los centros urbanos y “reinventar” el verdadero rol y función de los centros mientras se corrigen las desigualdades.

El propósito principal de la Oficina para Adultos Mayores del Condado de Monroe (MCOFA) es dar financiamiento y supervisar los servicios que prestan las agencias privadas sin fines de lucro. 85 % de los gastos y programas para los adultos mayores del condado son subcontratados a estas agencias sin fines de lucro. Una gran parte del presupuesto de la MCOFA se recibe de fuentes federales y estatales para programas específicos, especialmente los que fomentan la Ley federal de adultos mayores americanos.

¹⁹⁷ Este “Informe y recomendaciones” se diseñó para leerse junto con el documento del subcomité “Los adultos mayores en Rochester y el Condado de Monroe, Nueva York: información básica sobre demografía y desigualdades raciales”.

Varios temas sobre la administración de estos servicios surgen de las entrevistas a los agentes y los trabajadores de primera línea. Estos incluyen:

- La necesidad de una mejor comunicación e información de los beneficios y programas disponibles para los trabajadores de primera línea.
- Barreras del idioma para tener acceso a los servicios.
- Una falta de defensa de asuntos independientes en nombre de los adultos mayores, especialmente para los afroamericanos y otras personas de color, fuera de la MCOFA y de los proveedores de servicios.

Necesidades específicas

El subcomité identificó muchas áreas de necesidades específicas para los adultos mayores, la mayoría de las que contenían desigualdades raciales y étnicas considerables en su impacto. Incluyen, entre otros:

Acceso a la atención médica

- Medicamentos con receta que sean asequibles.
- Gastos de bolsillo elevados.
- Escasez de trabajadores de atención médica, principalmente en la atención en casa.
- Calidad en la atención de largo plazo, especialmente en los centros de atención residencial.
- Falta de apoyo para los cuidadores familiares.

Comida y nutrición

- “Desiertos alimenticios”.
- Comidas atractivas y culturalmente apropiadas.

Transporte

- Expansión más allá del transporte médico y los límites geográficos.
- Apoyo para los servicios de administración de la movilidad.
- Subsidios para los servicios de transporte de emergencia.

Vivienda

- Costo alto de los servicios públicos.
- Participación en el programa de ventajas fiscales STAR.

- Necesidades de reparaciones residenciales.
- Infracciones por la falta de cumplimiento del código de los propietarios.

Servicios legales

- Expansión de la ayuda disponible.

“Brecha digital”

- Acceso a computadora e internet.
- Capacitación y apoyo en las competencias.
- Ayuda personal en ausencia del acceso digital.

Barreras del idioma

- Principalmente español, pero también otros idiomas.

Muchos de estos problemas se tratarán en la planificación del subsidio para la Iniciativa de comunidades habitables para adultos mayores otorgado por el condado a un grupo liderado por United Way de Greater Rochester. Los problemas de atención médica sobresalen, necesitando una estrategia separada.

Recomendación n.º 1: Defender la iniciativa de las comunidades habitables para adultos mayores.

El Condado de Monroe debe apoyar y mejorar la planificación e implementación de este programa con un enfoque particular en los más necesitados, entre los que las personas de color son un número desproporcionado. Las Comunidades habitables para adultos mayores son un conjunto de criterios establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) de las Naciones Unidas y apoyada por la Asociación Americana de Personas Jubiladas (American Association of Retired Persons, AARP) que especifican ocho dominios:

- Espacios exteriores y edificios.
- Transporte.
- Vivienda.
- Participación social.
- Respeto e inclusión social.
- Participación cívica.
- Comunicación e información.
- Apoyo de la comunidad y servicios de salud.

El condado de Monroe recientemente dio un subsidio de planificación para las Comunidades habitables a un grupo dirigido por United Way de Greater Rochester. El subsidio pide un borrador de un plan integral para la implementación de los criterios de Comunidades habitables en nuestra comunidad. Se espera que el plan se complete al final de 2021.

El plan se enfocará en las necesidades de los adultos mayores pobres, personas de color y los que tengan discapacidades; y tratará las desigualdades raciales y económicas que existen en Rochester y el Condado de Monroe. Se espera que el enfoque de las Comunidades habitables dé una plataforma amplia y coordinada para que todos los involucrados en servicios a adultos mayores puedan participar. Aún más importante, propondrá cambios sistemáticos en muchas áreas de la vida para los adultos mayores.

La implementación de las propuestas de las Comunidades habitables debe incluir el establecimiento de juntas de representación y consejerías diversas con responsabilidades significativas de supervisión.

Recomendación n.º 2: Establecer un programa de capacitación de “Navegador” y una comunicación más amplia con los trabajadores de primera línea.

La MCOFA debe establecer un programa de capacitación “navegador” y crear material informativo sobre los servicios y beneficios disponibles para los adultos mayores. El programa de navegador podría seguir el modelo del rol de navegador de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio, con el que se capacitó a los trabajadores de primera línea para ayudar a los consumidores a tener acceso y elegir el mejor plan de seguros médicos que cubra sus necesidades. También se puede seguir el modelo del programa altamente exitoso e “integral” Elder Source, dirigido por Lifespan y Catholic Family Services. El programa de navegador capacitaría y orientaría a todo el personal de primera línea del condado y a los voluntarios que tienen contacto directo con adultos mayores en sus trabajos, y daría los recursos necesarios para que los guíen a la asistencia adecuada.

La MCOFA también debería tener financiamiento para iniciar un programa educativo de multimedia sobre los servicios y beneficios disponibles, con enfoque particular en los adultos mayores de color.

El objetivo es crear y permitir un acercamiento más holístico de los trabajadores de primera línea que atienden adultos mayores, respaldado por un programa mejorado de comunicación.

Recomendación n.º 3: Establecer una atención médica para la fuerza de tarea de los adultos mayores.

Los gobiernos del condado y la ciudad deberían formar una fuerza de tarea conjunta que examine los problemas de atención médica que afectan a los adultos mayores. La fuerza de tarea buscaría comentarios de proveedores de salud y agencias sin fines de lucro pero no incluirían a ninguna persona que esté empleada o lo haya estado con esas organizaciones porque habría un claro conflicto de intereses para avanzar con cualquier recomendación de cambio en el sistema.

La fuerza de tarea de atención médica examinaría problemas como:

- Aumentar la participación en el programa de recetas de EPIC.

- Investigar la factibilidad de un programa de administración de farmacias patrocinado por el condado.

- Aumentar la cantidad de adultos mayores con proveedores de atención primaria.

- Aumentar la participación asequible en la Parte B de Medicare.

- Cobertura inadecuada de seguro médico, facturas médicas “sorpresa”, y el impacto de la facturación de la unidad de observación del hospital y acceso a los servicios de rehabilitación posteriores al alta del hospital.

- Escasez de trabajadores de la atención médica.

- Calidad de la atención en los centros de enfermería especializada con un enfoque específico en el tratamiento desigual de los afroamericanos en los centros locales de atención de largo plazo.

Recomendación n.º 4: Promulgar los requisitos de contratación que mejoran la igualdad racial.

Con más del 85 % de los servicios del Condado de Monroe para los adultos mayores subcontratados a agencias basadas en la comunidad (CBO) y negocios similares, la MCOFA debería avanzar en la igualdad racial por medio de sus políticas y procedimientos de contratación y compras. Las CBO y los negocios que dan servicios a adultos mayores forman una base significativa de empleo y liderazgo en la comunidad.

Los estudios nacionales demuestran que una mayoría arrolladora del liderazgo y las juntas ejecutivas de las CBO sin fines de lucro no son representativas de las personas a las que atienden. Incluso pocas han establecido una política de reclutamiento con diversidad para sus directivos. Al observarlos, estos factores aplican a las CBO del área de Rochester también.

La MCOFA debe encuestar a todas las CBO y negocios a los que contrata para programas de adultos mayores para determinar si cada uno tiene una política de diversidad, igualdad e inclusión vigente tanto para el personal, liderazgo ejecutivo, directivos, y si cumplen los nuevos requisitos propuestos para el contrato que se mencionan abajo. La MCOFA también debería exigir que todas las CBO y los negocios a quienes contrata puedan presentar sus estadísticas sobre diversidad en sus directivos, liderazgo principal y personal; y exigir que estos datos se presenten anualmente como condición del contrato.

El Condado de Monroe podría agregar a sus requisitos de contratación:

- Una política de diversidad, igualdad e inclusión establecida que cubra al personal y al liderazgo ejecutivo.

- Una política de diversidad, igualdad e inclusión establecida que cubra la composición de los directivos y el reclutamiento.

- La revelación de un conflicto de intereses de los miembros de la junta y fundadores importantes por lo menos en dos categorías: intereses comerciales y responsabilidades de supervisión.

- Firmar la Promesa del empleador de la Iniciativa antipobreza de Rochester y Monroe (RMAPI).
- Pagar salarios a un nivel autosuficiente, dando cobertura de seguro médico asequible y un plan de jubilación financiado por el empleador.
- Ausencia de un programa para evitar los sindicatos y ausencia de un consultor para evitar los sindicatos.

La MCOFA puede dar el texto de la política modelo para que los subcontratistas cumplan estos nuevos requisitos.

Recomendación n.º 5: Mejorar los centros de adultos mayores en los barrios con más necesidades.

Existen desigualdades enormes en financiamiento, programas y estructuras físicas entre los centros de adultos mayores en la Ciudad de Rochester y sus contrapartes en los suburbios con más riqueza. Un consejero de adultos mayores comparó la situación con las desigualdades en recursos entre los distritos escolares en el condado de Monroe. La fuente más grande de financiamiento para los centros de adultos mayores proviene del volumen de comidas gratis que se sirven cada año. El condado subcontrata con los pueblos (suburbios) y las organizaciones sin fines de lucro (ciudad) para financiar los centros de adultos mayores. Muchos de los pueblos complementan este financiamiento con sus propios ingresos de los impuestos, lo que da como resultado desigualdades significativas en espacio físico, programas y otras características clave de los centros.

Debe haber una realineación del financiamiento para los centros de adultos mayores en el Condado de Monroe.

También deberían “reinventarse” estos centros para ser más relevantes en las necesidades y puntos de vista de las comunidades de adultos mayores a las que atienden.

El condado debe embarcarse en una estrategia para reconstruir la infraestructura física de los centros, que hace falta a los edificios. Este proyecto debería ser análogo al ambicioso programa del Distrito escolar de la Ciudad de Rochester para reconstruir sus edificios escolares.

Una prioridad debería ser el transporte para los adultos mayores de y hacia los centros a los que asisten.

Los programas de los centros para adultos mayores deberían diseñarse para “estar de acuerdo” con las culturas y valores de las personas locales a las que atienden.

Recomendación n.º 6: “Igualar” el financiamiento.

Muchos de los servicios del Condado de Monroe para los adultos mayores que subcontratan CBO exigen que la agencia iguale el 25 % del costo del programa. Para muchas CBO, este requisito es una carga insostenible. También quita a esas organizaciones el acceso a un financiamiento complementario significativo, en desventaja grave cuando compiten para los contratos de prestación de servicios. Este requisito también pone en riesgo no poder usar todo el dinero federal y estatal disponible para los servicios de adultos mayores.

El condado debería desarrollar una estrategia de financiamiento, pública, privada o combinada, para quitar la carga a los subcontratistas de igualar los servicios a los adultos mayores.

Recomendación n.º 7: Revise la “brecha digital” de los adultos mayores.

Un problema importante para los adultos mayores es el acceso a internet y a los servicios de computación. También la falta de competencias básicas y apoyo para su uso. Los esfuerzos locales actuales han dado prioridad a los grupos familiares con niños en edad escolar. Los programas empezaron en conjunto con Acciones para una mejor comunidad (Action for a Better Community, ABC) y el Sistema de bibliotecas públicas de Rochester, con el apoyo de la Iniciativa Antipobreza de Rochester y Monroe (Rochester Monroe Anti-Poverty Initiative, RMAPI), la Children’s Agenda, y el Distrito escolar de la Ciudad de Rochester (Rochester City School District, RCSD). La MCOFA debe ser un participante activo en estos y otros esfuerzos de la comunidad para resolver la “brecha digital”. Debe formular estrategias para dar computadores y capacitación. Puede establecer un programa de voluntarios o estudiantes para ayudar con la capacitación.

Recomendación n.º 8: Procedimientos específicos para la MCOFA

- Poner todas las funciones de la MCOFA bajo “un solo techo”.
- Crear y mantener una página de Facebook para la MCOFA.
- Entregar el material en varios idiomas.
- Agilizar los procesos de solicitud de documentación, y dar más ayuda para completarlos.
- Pedir regularmente los comentarios de los participantes en la política y los procedimientos.

Además, el condado y la ciudad deben desarrollar nuevas fuentes innovadoras para financiamiento, como los sistemas de salud, las aseguradoras y las bases para cambiar las prioridades hacia los programas preventivos que tratan los problemas subyacentes del estado de salud y las desigualdades raciales.

Recomendación n.º 9: Tratar la condición a largo plazo de la pobreza en adultos mayores, uniendo los esfuerzos de la comunidad para elevar los salarios y tratar la discriminación en el empleo.

Las tasas desproporcionalmente altas de pobreza entre los afroamericanos y otros adultos de color, y su mayor necesidad de servicios, son causadas principalmente por una duración de tasas más altas de:

- Empleo en trabajos con salarios bajos.
- Empleo en trabajos sin beneficios de jubilación.
- Períodos de desempleo.
- Períodos de empleo interrumpido debido a encarcelamiento.
- Discapacidad y estado de salud más bajo.
- Y las tasas más bajas de riqueza intergeneracional, en parte a causa de la negación sistemática (“redlining”) y otros problemas de discriminación en la vivienda.

No hay una forma rápida de resolver estas desigualdades masivas de ingresos y riqueza en nuestra sociedad, incrustadas en la trama del racismo estructural y la explotación laboral, y que dan como resultado las circunstancias desesperadas de tantos de nuestros adultos mayores. Pero la única forma para reducir estas desigualdades en la siguiente generación es corregir la estructura actual de remuneración de la fuerza laboral, tomando en cuenta que muchos adultos mayores están trabajando actualmente en trabajos de salarios bajos y más allá de la edad “normal” de jubilación.

En una generación anterior, muchas de las desigualdades que enfrentamos hoy se redujeron con la influencia de un movimiento activo de sindicatos, pero ese movimiento se destruyó grandemente en el sector privado, y no ha podido establecer normas adecuadas en el sector de servicio que ahora domina, ni para la generación más nueva de adultos mayores. Por ejemplo, los planes definidos de pensiones por beneficio, que antes eran prevalentes en la América de la edad industrial, ahora están casi ausentes en todo lugar excepto el sector público. Igual están los beneficios de salud de los jubilados. Los sindicatos también tuvieron un rol medible en la reducción de desigualdades raciales y de sexo en el lugar de trabajo.

Lo único que resolverá la injusticia moral de la creciente pobreza y las desigualdades en la población de adultos mayores del Condado de Monroe es “hacer que el trabajo pague”, una condición grandemente atribuible a los salarios y beneficios que disminuyen.

Por lo tanto, tanto el gobierno del condado como el de la ciudad deben unirse y dirigir todos sus esfuerzos para llevar todos los empleos del Condado de Monroe al nivel de salarios autosuficientes, beneficios médicos integrales y ahorros para jubilación pagados por el empleador. Uno de esos esfuerzos es la promesa de empleador de RMAPI. Otros esfuerzos incluyen la “Lucha por \$15” y la iniciativa de un salario voluntario en vida pagado por todos los empleadores.

Recomendación n.º 10: Hacer lobby en la legislación federal y estatal.

La MCOFA, u otra oficina adecuada, debe escribir una lista de la legislación estatal y federal de beneficio para los adultos mayores en nuestra comunidad, particularmente los que viven en pobreza, y presentar esta lista al Condado de Monroe y la Ciudad de Rochester para incluirlo en sus agendas para hacer lobby. El subcomité ha escuchado estas preocupaciones relacionadas con los problemas estatales y federales que impactan a los adultos mayores:

- Terminar con los retrasos, frecuentemente prolongados, en los pagos del Estado de Nueva York a los proveedores de servicios. Solo los proveedores de servicio con reservas sustanciales de efectivo o financiamiento externo pueden sobrevivir en este entorno.

- Unirse con aliados de la comunidad, como RMAPI, en lugar de hacer recortes en el financiamiento del Estado de Nueva York para los servicios a adultos mayores y otras personas necesitadas.

- Promulgar créditos fiscales y otros apoyos para los cuidadores de familiares.

- Revertir las normas dañinas de SSA que aumentan la posibilidad de que las personas pierdan o no puedan obtener el seguro por discapacidad del Seguro Social de los beneficios de Seguridad de Ingreso Suplementario para los que son elegibles.

- Proteger y ampliar el Seguro Social: aumentar los beneficios, especialmente para beneficiarios de bajos ingresos y hacer que el Fondo de Fideicomiso del Seguro Social esté solvente.

- Modernizar el programa de Seguridad de Ingreso Suplementario, por medio de la Ley de restauración de SSI u otras propuestas, para que ayude más efectivamente a los que no pueden ganar suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

- Aumentar los beneficios del Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP) para los adultos mayores.

(El subcomité está esperando una lista de otras leyes estatales relevantes del personal del Comité para los Adultos Mayores de la Asamblea del Estado de Nueva York).

Recomendación n.º 11: Tratar los problemas expuestos por la pandemia del COVID-19.

Los afroamericanos y latinos residentes del Condado de Monroe que han muerto por el COVID-19 son más del doble de los blancos. Incluso sus tasas de hospitalización han sido más altas.

Una gran parte de las muertes por el COVID-19 ocurrieron entre los adultos mayores, especialmente los que vivían en centros de atención residencial locales. Según algunos cálculos, la cantidad ha llegado al 50 %.

Aunque el problema de la desigualdad racial en las tasas de muerte por el COVID-19 incluye muchos factores (pobreza, condiciones subyacentes, estado de salud, vivienda, tipos de trabajos), también parece haber una proporción más alta de afroamericanos que viven en centros de atención residencial más pobres comparado con los blancos, un factor que probablemente contribuye a esta desigualdad.

Vale la pena observar más de cerca la correlación entre las altas tasas de muertes de minorías y los patrones de la composición e ingresos de los centros de atención residencial, incluyendo una posible discriminación entre los receptores de Medicaid.

La supervisión del condado y del estado de los centros de atención de largo plazo demostró que son inadecuados para prevenir la gran cantidad de muertes.

El Condado de Monroe debe lanzar una investigación completa e independiente sobre la respuesta y preparación de los centros de atención residencial locales ante la pandemia. Para el grupo que hará esa investigación se deben excluir a los representantes de la industria y las agencias de servicio sin afán de lucro. La supervisión de los centros de atención de largo plazo del condado ante el COVID-19 mostró muchos conflictos significativos de interés entre los encargados de esas tareas.

El Condado de Monroe debe emitir datos de supervisión relacionada con el COVID-19 (raza, origen étnico, edad, etc.) en forma más regular.

El Condado de Monroe también debe emitir un plan integral de preparación para la posibilidad de pandemias futuras, con una prioridad para los que están más en riesgo: adultos mayores, personas de color y los pobres.

Recursos y personas consultadas por el subcomité.

Además del conocimiento considerable y la experiencia que los voluntarios del subcomité trajeron a la mesa, se consultaron estos estudios:

- “Monroe County Transition Report” (Bello Transition Team, 2020)
- “Disrupt Disparities 2.0 Solutions for New Yorkers Age 50+” (AARP, 2020)
- “Disrupt Disparities 3.0 COVID-19 Wreaking Havoc on Communities of Color” (AARP, 2020)
- “American Tragedy: COVID-19 and Nursing Homes” (AARP Bulletin, diciembre de 2020)
- “Age Wave - The changing demographic landscape of America and Greater Rochester” (Lifespan, 2015)
- “ALICE in New York: A Financial Hardship Study” (United Way of New York, 2020)
- “America's Opportunity Gaps: By the Numbers, Systemic Barriers to Equality of Opportunity for Black Americans and People of Color” (U.S. Chamber of Commerce, 2020)
- “Hard Facts Update: Race and Ethnicity in the Nine-County Greater Rochester Area” (ACT Rochester, RACF, 2020)
- “Profile of the Hispanic/Latino Community in Monroe County: A Demographic and Socioeconomic Analysis of Trends” (Ibero American Action League, and La Cumbre, 2018)
- “Overloaded: The Heavy Toll of Poverty on Our Region's Health” (Common Ground Health, 2019)
- “Health Equity in the Finger Lakes Region: A Chartbook” (Common Ground Health)
- “Digital Divide in Rochester & Monroe County” (RMAPI, RACF, ROC The Future, 2020)
- “Connecting, Supporting, Transforming - Together!” (Connected Communities)
- “What Older Adults Need from Congress” (Justice in Aging, 2020)
- “RFP: Age Friendly Livable Community Initiative for Older Adults” (Monroe County, 2020)
- “MCOFA 2020-024 Four Year Plan Abstract” (Monroe County Office for Aging, 2020)
- “Building Stronger Families: 2018 Annual Report” (Monroe County Department of Human Services)
- “Racial and Ethnic Disparities in COVID-19 Infections and Deaths Across U.S. Nursing Homes” (Journal of the American Geriatrics Society, 2020)

Las personas entrevistadas venían de:

Alianza de adultos mayores de Rochester, Monroe

Lifespan

Oficina para Adultos Mayores del Condado de Monroe

Federación de Trabajadores Sociales del Condado de Monroe

Exdirector de la MCOFA

Servicios Católicos Familiares

Servicios Familiares Judíos

Comité de la Asamblea para los Adultos Mayores del Estado de Nueva York

Asistencia Legal de Western NY

Oficina de abogados Woods, Oviatt.

Coalición de Atención Médica a Largo Plazo en la Comunidad

Miembros del subcomité de adultos mayores de RASE*

Bruce Popper, director, jubilado, 1199 SEIU United Healthcare Workers East

Tracy Collins, Oficina para Adultos Mayores del Condado de Monroe

Bill McDonald, The Aging Alliance

Diana Simpatico, LifeResults

Raquel Serrano, Liga de Acción Ibero Americana

Rodney Young, United Way de Greater Rochester

* Las organizaciones se mencionan solamente con fines de identificación. Todos los miembros del subcomité actuaron en su rol de personas independientes. Los puntos de vista expresados aquí no reflejan necesariamente la opinión de sus organizaciones respectivas.

El directorio desea agradecer a los miembros del subcomité por las muchas horas que usaron y las aportaciones importantes que hicieron a este trabajo

“Lista de temas pendientes”

Los problemas que surgieron y que el subcomité no tuvo tiempo para revisar adecuadamente incluyen o separan:

- Servicios de Protección de Adultos del Condado de Monroe.
- Relación de la orden ejecutiva “Salud en todas las políticas” del gobernador. Comunidades habitables probablemente integre esta directiva dentro de su plan.
- Las estadísticas sobre el uso de unidades de observación del hospital y su impacto sobre el acceso a los servicios de rehabilitación y la facturación a los adultos mayores no cubiertos por la Parte B de Medicare ni por otro seguro.
- Establecer grupos de apoyo para abuelos y cuidadores.
- Establecer un sistema de “compañero” voluntario vele por los adultos mayores que viven solos sin apoyo familiar.
- La idea de establecer una oficina del defensor de los adultos mayores.

Adultos mayores en Rochester y el Condado de Monroe, Nueva York Hechos básicos sobre estadísticas demográficas y desigualdades raciales

Información básica sobre los adultos mayores en nuestra comunidad

La población de adultos mayores de Rochester y el Condado de Monroe está aumentando rápidamente y la tasa de pobreza entre adultos mayores está explotando, especialmente dentro de la Ciudad de Rochester.

La población mayor de 60 años en el Condado de Monroe se ha casi duplicado en los últimos 50 años de 97,000 a 184,000. La población mayor de 65 años en el Condado de Monroe se proyecta que llegará a 214,000 para 2030.

Los adultos mayores actualmente constituyen más del 24 % de la población del Condado de Monroe. Para 2035, se proyecta que crecerá al 27%.

21 % de los adultos mayores tiene al menos una discapacidad.

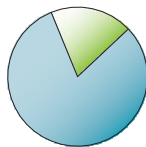
La población de adultos mayores dentro de la Ciudad de Rochester aumentó 36 % en la década pasada, la tasa más alta de todas las ciudades importantes en el estado, a pesar de la reducción del 2 % en la población en general. Los adultos mayores ahora suman el 12 % de la población general de la ciudad, aumentando del 9 % que era hace una década.

Los adultos mayores de Rochester tienen la tasa más alta de pobreza de cualquier ciudad o condado en el estado, al 31 %, elevándose a un alarmante 38 % sobre los últimos diez años.

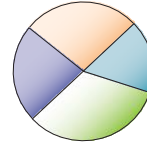
(Gracias a Ann Marie Cook, Lifespan, por las estadísticas de arriba).

Hechos esenciales de los mayores de 65 años en el Condado de Monroe

81 % de las personas mayores de 65 años viven en pueblos suburbanos.
19 % vive dentro de los límites de la ciudad.

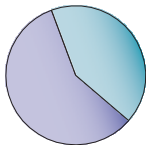


- Suburbios 81 %
- Ciudad 19 %

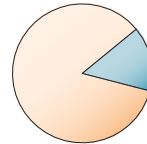


Logros educativos

- Menos que high school 17 %
- High School 33 %
- Algunos cursos universitarios 23 %
- Licenciaturas 27 %

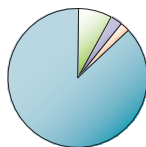


- Hombres 42 %
- Mujeres 58 %



Empleados

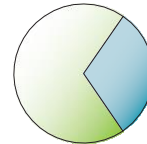
- 15 %



Raza/origen étnico

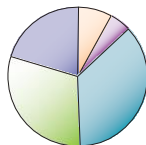
- Blancos 89 %
- Afroamericanos/negros 8 %
- Hispano/latinos 3 %
- Asiáticos 2 %

➤ Hablan inglés menos que bien 6 %



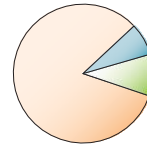
Estado de discapacidad

- Con alguna discapacidad 31 %



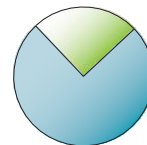
Estado civil

- Casados 52 %
- Viviendo solos 43 %
- Viudos 29 %
- Divorciados 11 %
- Nunca se casaron 7 %



Estado de pobreza

- Por debajo del 100 % de pobreza 7 %
- Entre el 100 % y el 149 % de pobreza 9 %



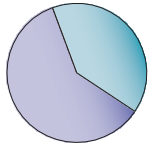
Residencia

- Propia casa 75 %
- Alquila 25 %

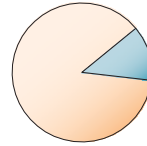
Fuentes estadísticas:
A Profile of Older Americans, 2014.
Administración del envejecimiento
(Administration on Aging) de los EE. UU.
Censo de los EE. UU. de 2010
American FactFinder, Censo de los EE. UU.,
2009-2013 Encuesta de la comunidad
americana, cálculos de 5 años
New Realities of an Older America, Stanford
Center on Longevity, 2010.

Hechos esenciales de los mayores de 65 años en la Ciudad de Rochester

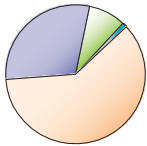
Mayores de 65 años = 20,400 (10 % de la población total de la ciudad)



- Hombres 40 %
- Mujeres 60 %



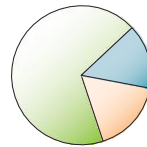
- Empleados**
- 13 %



Raza/origen étnico

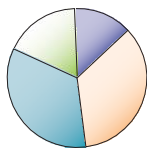
- Blancos 64 %
- Afroamericanos/negros 3 %
- Hispano/latinos 9 %
- Asiáticos 1 %

➤ Hablan inglés menos que bien 11 %



Estado de pobreza

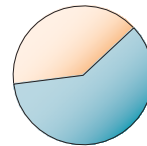
- Por debajo del 100 % de pobreza 15 %
- Entre el 100 % y el 149 % de pobreza 17 %



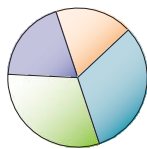
Estado civil

- Casados 34 %
- Viviendo solos 33 %
- Viudos 17 %
- Divorciados 13 %
- Nunca se casaron 13 %

➤ Viviendo solos 56 %

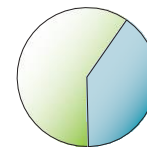


- Propia casa 60 %
- Alquila 40 %



Logros educativos

- Menos que high school 32 %
- High School 32 %
- Algunos cursos universitarios 19 %
- Licenciaturas 18 %



Estado de discapacidad

- Con alguna discapacidad 40 %

Fuentes estadísticas:
A Profile of Older Americans, 2014.
Administración del Envejecimiento
(Administration on Aging) de EE. UU.
Censo de los EE. UU. de 2010
American FactFinder, Censo de los EE.
UU., 2009-2013 Encuesta de la
comunidad americana, cálculos de 5 años
New Realities of an Older America,
Stanford Center on Longevity, 2010.

De Lifespan, "Age Wave: The changing demographic landscape of America and Greater Rochester," (2015).

Hechos nacionales sobre las desigualdades raciales entre los adultos mayores

Hay desigualdades raciales significativas de riqueza en América:

- En \$171,000, el valor neto de una familia blanca típica es casi diez veces mayor que el de una familia negra americana promedio (\$17,150).

- Además, los negros en América tienen muchas más probabilidades vivir en pobreza: 21 % de los americanos negros y 8 % de los blancos viven por debajo del nivel de pobreza.

- Las desigualdades de riqueza se reflejan en todo desde la planificación de jubilación hasta la propiedad de casas hasta el valor neto. Aunque 60 % de las familias blancas aportan a cuentas de jubilación, solo cerca del 33 % de las familias negras tienen activos allí. Un informe reciente mostró que los americanos negros tenían saldos de \$30,000 en sus cuentas de jubilación, mientras que las mujeres y hombres blancos tenían saldos de \$60,000 y \$101,000, respectivamente. Como resultado, los americanos negros tienen sustancialmente mayor riesgo de ser pobres en la jubilación.

De la Cámara de Comercio de EE. UU., “America’s Opportunity Gaps: By the Numbers; Systemic Barriers to Equality of Opportunity for Black Americans and People of Color,” (2020).

Los factores que contribuyen a la riqueza más baja y a menos ingreso para jubilación para los americanos negros y otras personas de color incluyen ingresos más bajos en la vida debido a las tasas más altas de:

- Empleo en trabajos de salarios bajos.
- Empleo en trabajos sin beneficios de jubilación.
- Períodos de desempleo.
- Períodos de empleo interrumpido debido a encarcelamiento.
- Discapacidad y estado de salud más bajo.
- Y las tasas bajas de riqueza intergeneracional.

La Administración del Seguro Social calcula que 21 % de parejas casadas y 44 % de adultos mayores solteros dependen del Seguro Social para 90 % o más de sus ingresos.

Desigualdades raciales en nuestra región de nueve condados

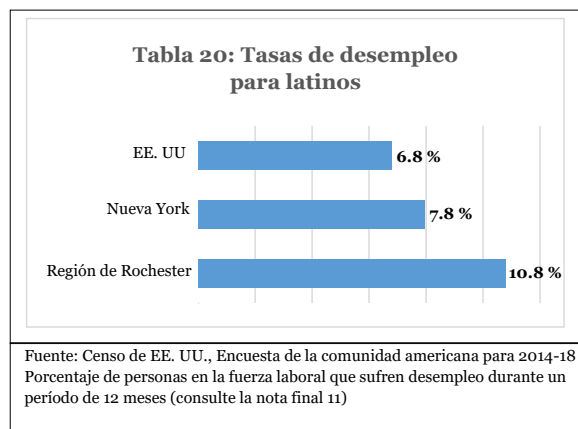
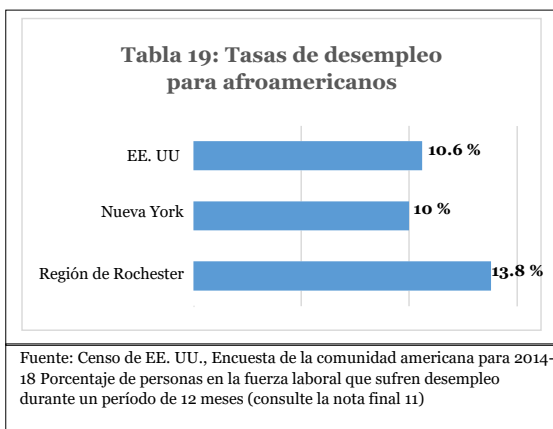
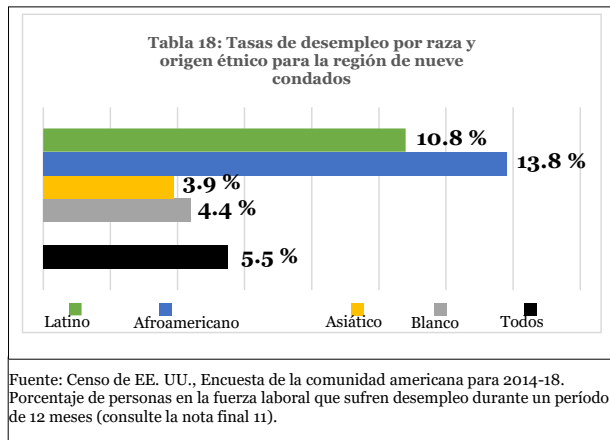
Sección 4: BIENESTAR ECONÓMICO

A. *Desempleo*¹³

Los resultados económicos desiguales en nuestra región se comparan con las brechas vistas antes.

Los afroamericanos tienen 3 veces más posibilidades de estar desempleados comparado con los blancos en nuestra región, mientras que la brecha para los latinos es cerca de 2-1/2 veces más (Tabla 18).

Como se muestra en las Tablas 19 y 20, las experiencias de desempleo para los afroamericanos y latinos en nuestra región exceden significativamente las de los afroamericanos y latinos en EE. UU. y en el Estado de Nueva York.

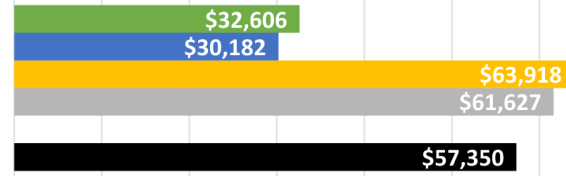


B. Ingresos

El ingreso promedio para los afroamericanos es menos del 50 % del de los blancos. Para los latinos, el ingreso promedio es ligeramente mayor del 50 % del de los blancos (Tabla 21).

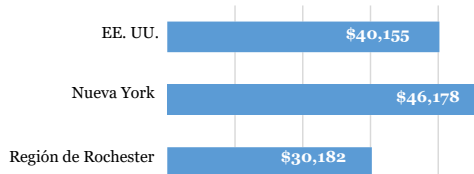
Los ingresos de los afroamericanos son solo igual al 75% del de los blancos en todo el país. Para los latinos, los ingresos son incluso más bajos (66 %) cuando se comparan con los de sus contrapartes en el país (Tablas 22 y 23).

Tabla 21: Ingresos promedio por grupo familiar según raza y origen étnico para la región de nueve condados



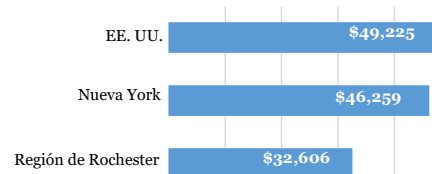
Source: U.S. Census, American Community Survey, 2014-18.

Tabla 22: Ingresos promedio del grupo familiar para los afroamericanos



Fuente: Censo de EE. UU., Encuesta de la comunidad americana, 2014-18

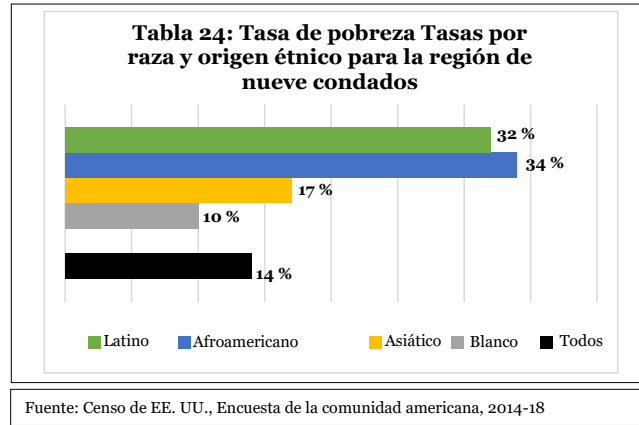
Tabla 23: Ingresos promedio del grupo familiar para los latinos



Fuente: Censo de EE. UU., Encuesta de la comunidad americana, 2014-18

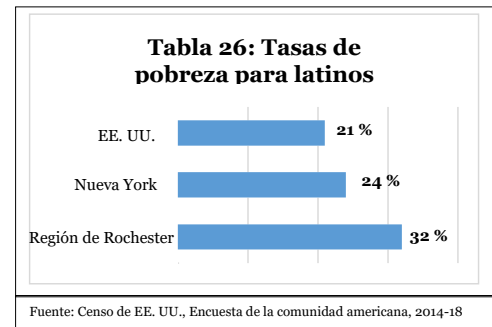
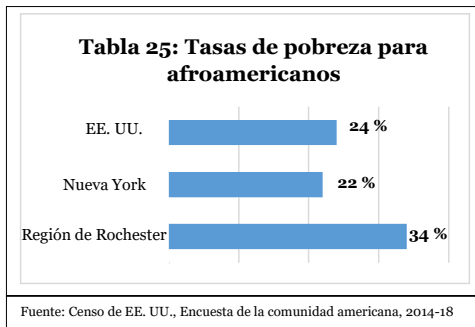
B. Pobreza

La Tabla 24 muestra la desigualdad tan dramática, incluso es justo decir que es excesiva, en las tasas de pobreza dentro de la región de nueve condados. Tanto los afroamericanos como los latinos sufren pobreza a una tasa que es más del triple que la de los blancos. Los datos aquí muestran el porcentaje de todas las personas en cada grupo racial y étnico con ingresos menores a la línea federal de pobreza, mucho más abajo de lo que se necesita para cubrir las necesidades básicas⁵.



La tasa de pobreza de afroamericanos en nuestra región es 42 % más alta (10 puntos porcentuales) que lo que sufren los afroamericanos en los EE. UU. Es 55 % más alta que la marca del Estado de Nueva York (Tabla 25).

La tasa de pobreza de latinos en nuestra región es 52 % más alta que la de los latinos en los EE. UU. Es 33 % más alta que la marca del Estado de Nueva York (Tabla 26).



B. Observación y análisis

Las desigualdades económicas dentro de nuestra región y comparadas con la nación y el estado son extraordinarias. Estas desigualdades, muy fuera de línea con la experiencia nacional y estatal, reflejan un tipo de racismo que debe detenerse para que nuestra región prospere.

Considere un resultado reciente de Brookings Institution relacionado con la desigualdad de ingresos dentro del condado de Monroe, el condado principal de nuestra región¹⁴. De más de 3,100 condados en la nación, Monroe calificó como el quinto más alto con desigualdad de ingresos entre los blancos y los afroamericanos y latinos.

Esto coloca a Monroe cerca del pináculo de la desigualdad. Estadísticamente, esto significa que 99.840815 % de todos los condados americanos tienen una distribución más equitativa de ingresos cuando se relaciona con la raza.

Comparado con el informe 2017 *Hard Facts*, este dato refleja muy poca mejora en la desigualdad económica. Especialmente, esto sucede en la tasa de brecha de desempleo, que se redujo en 2.6 puntos porcentuales para los afroamericanos y menos de un punto porcentual para los latinos. Los ingresos de los afroamericanos se elevaron muy poco comparado con los de los blancos, pero los ingresos de los latinos se redujeron ligeramente comparado con los de los blancos. La brecha en la tasa de pobreza entre los blancos y los afroamericanos y los latinos se redujo un punto porcentual.

Desafortunadamente, las ganancias de los afroamericanos y latinos en todo el país y en todo el estado dejaron atrás a los de nuestra región. Aunque los cambios son muy pequeños para considerarse estadísticamente significativos, las tendencias deben observarse para ver si continúan.

Ninguno de los indicadores económicos mencionados arriba refleja el impacto del virus del COVID-19. Se ha reportado ampliamente que estos impactos han golpeado desproporcionalmente a los afroamericanos y latinos. La información del Departamento de Salud Pública del condado de Monroe muestra que hasta mediados de julio de 2020, comparado con los blancos, los afroamericanos sufrieron 4 veces más casos del COVID-19, casi 5 veces la tasa de hospitalización por el COVID-19 y 2.3 veces la tasa de muerte por el COVID-19. Para los latinos, la tasa de casos comparada con los blancos fue 2 veces más alta y la tasa de hospitalización fue 3.3 veces más alta. La tasa de muertes por el COVID-19 en los latinos no se reportó ya que el dato no se consideró estable debido a la poca cantidad de muertes¹⁵.

Ciertamente, las personas de color sentirán más dramáticamente el impacto económico de la pandemia por el COVID-19. Los informes actuales ya indican un impacto desproporcionado sobre el desempleo¹⁶. Debe supervisarse de cerca el impacto del virus a largo plazo y la recuperación.



De ACT Rochester/The Community Foundation, "Hard Facts Update: Race and Ethnicity in the Nine-County Greater Rochester Area," (agosto de 2020).

42 % de los grupos familiares en el Condado de Monroe no tienen ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas (vivienda, cuidado infantil, comida, transporte, atención médica, tecnología, impuestos y otros).

De United Way, “ALICE in New York: A Financial Hardship Study,” (2020).

Tasas de pobreza en el Condado de Monroe:

Negros 35 %, latinos 33 %, asiáticos 16 %, blancos 10 %

Los ingresos promedio del grupo familiar en el Condado de Monroe:

Negros \$30,000, latinos \$31,000, asiáticos \$62,000, blancos \$65,000

Participación en el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP)

Negros 43 %, latinos 41 %, asiáticos 12 %, blancos 10 %

Del Centro de Investigación Gubernamental, “Key Statistics on Disparities – Human Services,” preparado por la comisión de RASE (2020).

Impactos específicos de las desigualdades raciales y la pobreza en los adultos mayores en el NYS

Costos de los medicamentos con receta

Adultos mayores que no tuvieron medicamento durante el reciente período de 12 meses:

Negros 41 %, latinos 32 %, en general 23 %

Adultos mayores que no surtieron su receta de insulina debido al aumento de precio:

Negros 20 %, latinos 24 %, blancos 14 %

Cuidados

Porcentaje de ingresos gastados por cuidadores familiares:

Negros 34 %, latinos 44 %, blancos 14 %

Servicios públicos

Dificultad de los adultos mayores para pagar las facturas de servicios públicos:

Negros 47 %, latinos 40 %, adultos mayores en general 34 %, en general 24 %

De AARP New York, “Disrupt Disparties 2.0: Solutions for New Yorkers Age 50+.”

La “Brecha digital”

Ingresos: 38 % de los grupos familiares de Rochester y del Condado de Monroe con ingresos <\$20 no tienen una suscripción a internet.

Edad: 34 % de las personas de Rochester mayores de 65 años no tienen acceso a internet de ningún tipo. 24 % de las personas de Rochester >65 años no tienen computadora ni teléfono inteligente.

Raza: sin internet de ningún tipo en Rochester: Negros 20 %, latinos 18 %, blancos 10 %. Sin computadora ni teléfono inteligente en Rochester: Negros 11 %, latinos 8 %, blancos 6 %.

Impacto del COVID-19 sobre los adultos mayores y las personas de color = desigualdades relacionadas con esteroides

Desigualdades raciales relacionadas con el COVID-19 en el Condado de Monroe, Nueva York

Afroamericanos que murieron por el COVID-19 a una tasa de 2.6 veces más que los blancos en el Condado de Monroe. Afroamericanos que fueron hospitalizados por el COVID-19 a una tasa de 4.75 veces más que los blancos en el Condado de Monroe.

- Ve la última publicación "Monroe County COVID-19 Surveillance," del URM Center for Community Health (7 de octubre 2020) página 5.

La pandemia por el COVID-19 ha mostrado una luz sobre los muchos problemas de los centros de atención residencial en el Estado de Nueva York incluyendo el control de infecciones, los niveles de personal y la responsabilidad. Más de 6600 residentes de centros de atención residencial murieron del COVID-19 en el Estado de Nueva York. Más del 40 % de las muertes por COVID-19 en el Condado de Monroe ocurrieron entre los residentes de centros de atención residencial. La cantidad de muertes por el COVID-19 de residentes de centros de atención residencial se considera más baja que la cantidad real de residentes trasladados a hospitales donde murieron por el COVID; estas muertes no se contabilizaron como muertes en centros de atención residencial.

- Consulte "Nursing Home and ACF COVID Related Deaths Statewide," NYSDOH (18 de octubre de 2020).

La calidad de los centros de atención residencial del condado de Monroe varía de “mucho más bajo que el promedio” (1 estrella) a “muy arriba del promedio” (5 estrellas) según las calificaciones de estrellas de calidad de los Centros para Servicios de Medicare y Medicaid (Centers for Medicare and Medicaid Services, CMS). SFF significa "instalaciones con enfoque especial", un estado que se reserva para las peores condiciones y que exige más escrutinio del NYSDOH.

- El Comité de Justicia para los Adultos Mayores (Elder Justice Committee) desarrolló una lista de los centros de atención residencial en el Condado de Monroe con sus calificaciones por estrellas.

Los afroamericanos tienen más posibilidades de vivir en centros de atención residencial con calificaciones más bajas, que están situados principalmente en la ciudad.

- Consulte el análisis de información racial de los residentes en centro de atención residencial y en la ciudad y los suburbios de Rochester de Justicia para los Adultos Mayores y sus respectivas calificaciones de calidad.

Conclusión: Estos datos pueden llevar a la conclusión de que hay una desigualdad racial muy sustancial en la atención de los centros de atención residencial para los afroamericanos en nuestra comunidad. Junto con la pandemia por el COVID-19, esta desigualdad ha dado como resultado una enorme desigualdad en las tasas de muerte de afroamericanos comparadas con las de los blancos en el Condado de Monroe. La relación entre la calidad de la atención de los centros de atención residencial y las muertes de afroamericanos necesita la atención de las autoridades de salud del condado, incluyendo intervención y corrección. También sugiere una necesidad de investigar la discriminación en los ingresos a centros de atención residencial basados en el estado del pagador entre los receptores de Medicaid y los solicitantes que pagan en forma privada o están asegurados.

Del Comité de Justicia para los Adultos Mayores de Metro Justice, presentado a la comisión de RASE (27 de octubre de 2020).