

Plan de Reforma y Reinención Policial de la Municipalidad de East Hampton



18 de marzo de 2021

Contenido

Sumario ejecutivo

Recomendaciones para la reforma y reinversión policial

Apéndice A: Acta de las reuniones del Comité de reforma y reinversión policial

Apéndice B: Resultado de la encuesta comunitaria acerca la reforma y reinversión policial

Apéndice C: Resultado de la encuesta juvenil de reforma y reinversión policial

**Apéndice D: Comentarios de público acerca del departamento de policía de la
Municipalidad de East Hampton**

**Apéndice E: Resolución 2021-415 de la Junta Municipal de East Hampton: Adoptar el Plan
de reforma y reinversión policial de la Municipalidad de East Hampton**

Sumario Ejecutivo

En respuesta a la Orden Ejecutiva 203 del Estado de Nueva York, el Comité de Reforma y Reinversión Policial de la Municipalidad de East Hampton (el Comité) se complace en presentarle a la Junta Municipal de East Hampton y a la Oficina del Gobernador del Estado de Nueva York su Plan de Reforma y Reinversión para el departamento de policía del Municipio de East Hampton (EHTPD). El Comité considera que este plan al mismo tiempo resalta las fortalezas existentes del departamento como hace recomendaciones para mejorar las áreas que lo requieren.

Composición del Comité y proceso de reforma y reinversión

El plan se basa en las recomendaciones generadas por los miembros del Comité durante el transcurso de 3 meses, del 7 de diciembre de 2020 al 8 de marzo de 2021, durante los cuales el Comité se reunió 7 veces. Los subcomités dedicados al diseño de la encuesta comunitaria y a la redacción del plan tuvieron numerosas reuniones adicionales para preparar la encuesta y el plan con el fin de presentarle estos documentos al Comité para su evaluación y aprobación.

Los miembros del Comité participaron activamente en el proceso, entablando un intercambio positivo y productivo de información e ideas entre ellos y con el jefe de policía Michael Sarlo. A través de este proceso abierto y bidireccional, el Comité aprendió mucho sobre el funcionamiento actual del departamento de policía, sus miembros se familiarizaron con aspectos como las normas y los procedimientos policiales, los procesos de presentación de denuncias, la variedad de capacitaciones que la policía realiza periódicamente (Si lo permiten el espacio y el financiamiento), la composición demográfica de la fuerza policial y los esfuerzos que ya se están realizando para fortalecer las relaciones entre la policía y la comunidad creando más transparencia y responsabilidad. El jefe Sarlo proporcionó con prontitud todos los documentos solicitados por el Comité y fue un participante activo y constructivo en el proceso de reforma por medio del estar abierto a los puntos de vista y recomendaciones de los miembros del Comité.

El Comité está formado por 19 miembros que viven o trabajan en la Municipalidad de East Hampton, incluyendo miembros de la Junta Municipal, el jefe de policía, el presidente de la Asociación Benevolente de la policía (PBA), y miembros de la comunidad procedentes de los sectores empresarial, organizaciones sin fines de lucro (organizaciones de abogacía no abogacía), educativo, religioso y de salud mental. El Comité incluyó a miembros de la comunidad afroamericana, latinx y caucásica, así como representantes de la comunidad LGBTQ+ y de personas con discapacidad. A invitación del Comité, Brendan Ahern de la Fiscalía del Condado de Suffolk comenzó a asistir a las reuniones el 8 de febrero de 2021. Todos los miembros del Comité asistieron a la mayoría o a todas las reuniones, excepto dos que no pudieron asistir a las reuniones debido a sus horarios de trabajo.

Miembros del Comité

Walter James Blumberg – representante de personas con discapacidad
Anthony Bosco – oficial de policía del Municipio de East Hampton y presidente del PBA
Mary Bromley – trabajadora social clínica acreditada con práctica privada
Loreta Davis – directora ejecutiva, The Retreat
Fred Doss – presidente del Comité, representante de la comunidad LGBTQ+ y empresario
Sandra Dunn – directora adjunta de OLA of Eastern Long Island
Thomas Flight – paramédico y empresario
Josh Franklin – rabino del Centro Judío de los Hamptons
Joi Jackson Perle – miembro de la comunidad
Leandra Lambert – pastor, Iglesia Episcopal St. Luke
Aubrey Peterson – trabajadora social bilingüe, escuela secundaria de East Hampton
Gordon Ryan – abogado Defensor con práctica privada
Lawrence Smith – representante del grupo de trabajo del Municipio de East Hampton en contra de la discriminación
Michael Tamay – miembro de la comunidad
Ivonne Tovar – personal auxiliar de la escuela secundaria de East Hampton y miembro de la comunidad

De Oficio

Brendan Ahern – subjefe de juicios, Fiscalía del Condado de Suffolk
Kathee Burke-Gonzalez – concejal, Municipio de East Hampton
Michael Sarlo – jefe de policía, departamento de policía del Municipio de East Hampton
Peter Van Scoyoc – supervisor y enlace con el Comité

Encuesta comunitaria sobre la reforma y reinversión policial

El Comité le distribuyó a la comunidad una encuesta en línea de 32 preguntas en español e inglés, recibiendo 937 respuestas completas (de un total de 1.182 respuestas en total). La encuesta abarcó las siguientes áreas: Funciones y servicios policiales, experiencia personal y percepción de la policía (incluyendo preguntas acerca del acceso a lenguajes y discriminación racial), uso de fuerza, transparencia y responsabilidad y datos demográficos. Si bien la encuesta indicó algunas áreas que el departamento de policía necesita abordar y mejorar, las respuestas fueron generalmente positivas, con 71% de los encuestados en inglés y 60% de los encuestados en español informando que consideran que el EHTPD tiene una relación excelente o buena con la comunidad. Muchos miembros de la comunidad elogiaron a la policía por los servicios que brinda y la importante función que desempeña en el Municipio.

La encuesta fue compartida con el público a través de varios medios, incluyendo el sitio web de la Municipalidad de East Hampton, las redes sociales del EHTPD y por los miembros del Comité

a través de su correo electrónico y redes sociales desde el 26 de enero de 2021 hasta el 15 de febrero de 2021.

Los resultados de la encuesta sirven para informar al Comité, al EHTPD, a la Junta Municipal y a la Oficina del Gobernador acerca de las opiniones de los ciudadanos sobre el departamento de policía, lo que creen que está funcionando y las áreas que creen que deben mejorarse.

La mayoría de los encuestados respondieron la encuesta en inglés (1.144), mientras que 26 respondieron en español (de 35 que accedieron a la encuesta en español). Mas mujeres que hombres completaron la encuesta: 486 (51,12%) en inglés; 15 (68,18%) en español. La mayoría de los encuestados en inglés tienen de 30-70+ años y son blancos. Los encuestados que respondieron en español se encontraron principalmente en un rango de entre 30-59 años. Personas que se identificaron como afroamericanos, latinos, asiáticos, raza mixta, indígena americano u otro representaron el 12,58% de los encuestados en inglés y el 12,47% eligieron no responder. De aquellos que respondieron en español, el 90% se identificó como latino y el 9% eligió no responder.

En todas las encuestas, ya sea en inglés como en español, algunas de las respuestas son consistentes: La mayoría de los encuestados respondieron que los servicios más importantes del EHTPD son investigar crímenes en contra de las personas, la propiedad y narcóticos. Otros problemas importantes para los encuestados incluyeron el tener una unidad de servicios de emergencia bien entrenada, el hacer cumplir las leyes de tráfico vehicular y el comunicarse con los residentes del Municipio para obtener respuestas a las necesidades actuales. Las personas que respondieron a la encuesta en español pensaron que era importante el tener acceso a oficiales de habla hispana de ser necesario y el hacer que el EHTPD se presente en eventos para impulsar a la juventud a considerar una carrera en seguridad pública.

La mayoría de los encuestados, tanto en inglés (715 personas o el 71,13%) como en español (15 personas o el 60% o el 60%) describieron la relación entre EHTPD y los residentes como excelente o buena, y respondieron similarmente con respecto a su experiencia personal o experiencia con el departamento: inglés (753 personas) el 77%, español (12 personas) el 48%. La mayoría de los encuestados en inglés (588 personas o el 60%) respondieron que ellos piensan que la composición étnica/racial/de género/orientación sexual del EHTPD refleja la del Municipio, mientras que solo 5 personas (20%) de los encuestados en español respondieron que si, 8 (33%) respondieron que no y 11 (45%) respondieron que no sabían.

La necesidad de contar con más oficiales de policía de habla hispana (actualmente hay 4 latinos y un oficial bilingüe no latino de un total de 65 oficiales) fue mencionada tanto por los encuestados en inglés como en español, y aquellos que lo hicieron en español respondieron que también existe la necesidad de que el EHTPD les haga saber de la disponibilidad de servicios de interpretación y traducción.

La mayoría de los encuestados pensaron que es importante el que proveedores de salud mental/trabajadores sociales respondan a las llamadas del 911 de incidentes que involucren salud mental, sobredosis de drogas, violencia doméstica, abuso sexual y envenenamiento por alcohol. Casi todos los encuestados pensaron que es importante el ver más información pública acerca de los programas de entrenamiento del EHTPD relacionados con el combatir prejuicios, vigilancia comunitaria, salud mental, prevención de violencia, toma de decisiones, autismo y discapacidades.

Cuando se preguntaron las formas más importantes en las que el EHTPD puede mejorar la transparencia y la responsabilidad, los encuestados citaron las cámaras corporales, las cámaras en los tableros de instrumentos, un proceso de queja claro para denunciar la mala conducta de un oficial en el sitio web de la Municipalidad, una junta de evaluación mixta de civiles y agentes para investigar la mala conducta policial y determinar si la disciplina está justificada y una agencia externa para investigar la mala conducta policial y determinar si la disciplina está justificada.

Los puntos de vista difieren en ciertas preguntas entre los que respondieron a las preguntas en inglés y aquellos que respondieron a las preguntas en español: Los encuestados en inglés en general no creen que el EHTPD se dirija o trate a las personas diferentemente basados en su raza u origen étnico (estereotipos raciales), con únicamente un 21,68% respondiendo “sí”, mientras que aquellos que respondieron a la encuesta en español generalmente consideraron que sí lo hace (47,83%). La mayoría de los encuestados en inglés (84,19%) no sienten ansiedad cuando ven a un oficial del EHTPD caminando cerca de ellos o sienten que puede que sean tratados injustamente debido a su raza, grupo étnico, identidad sexual o edad, pero la mitad de los encuestados en español sí sienten que pueden ser tratados injustamente.

Un alto porcentaje de aquellos encuestados (49,89%) creen que el EHTPD está trabajando con el propósito de mejorar sus relaciones con personas de color o inmigrantes, mientras que 43,46% no saben y menos del 10% no están de acuerdo. Dieciocho de 24 encuestados en español también estuvieron de acuerdo. La mayoría de los encuestados también creen que el EHTPD va a utilizar su entrenamiento para obtener cooperación de y control sobre individuos, va a utilizar el mínimo de fuerza física necesaria y creen que un oficial no involucrado va a intervenir si observa a un oficial utilizando una cantidad irrazonable de fuerza. Aproximadamente un tercio de los encuestados respondieron “No sé” a estas preguntas.

Casi 88% de los encuestados en inglés y 74% de los encuestados en español no han tenido motivos para presentar una queja concerniente a cualquier aspecto de los servicios rendidos por el EHTPD. De los que consideraron presentar una denuncia, pero no lo hicieron, el 37,25% (en inglés) y el 33,33% (representando 2 personas en español) respondieron que tenían miedo de hacerlo, mientras que 43,14% (en inglés) escogieron “otra” como la razón por la que no presentaron la denuncia y algunos respondieron que no sabían cómo hacerlo (12,75% en inglés).

and 33,33% en español). Casi la mitad de los encuestados creen que, si presentan una demanda en contra del EHTPD u otro personal, la queja será escuchada y evaluada objetivamente, y se demandará la responsabilidad del personal a un nivel satisfactorio. Un número similar no lo sabe.

Encuesta juvenil de reforma y reinversión policial (Apéndice C)

Reconocer la importancia de los puntos de vista de la juventud acerca de la reforma policial es fundamental para garantizar la implementación efectiva de las recomendaciones del Comité. Con este propósito, el Comité está incluyendo los resultados de una encuesta separada realizada a estudiantes de la escuela secundaria de East Hampton. Uno de los miembros del Comité, un trabajador social bilingüe en la escuela secundaria (la única escuela secundaria del Municipio), diseñó y administró esta encuesta juvenil, recibiendo 159 respuestas (aproximadamente el 16% del alumnado). La tasa de respuesta relativamente alta indica el elevado compromiso de los estudiantes con el tema de las relaciones entre la policía y la comunidad, y el grupo de encuestados refleja en gran medida el perfil demográfico del Municipio. Los resultados de la encuesta indicaron lo siguiente:

- La percepción general de los estudiantes acerca del EHTPD es buena, especialmente cuando se le compara con la policía en general, aunque tienen algunas dudas sobre la accesibilidad.
- Los estudiantes no perciben a la delincuencia como un problema serio en East Hampton.
- Los estudiantes consideran que la violencia doméstica es un problema más importante que la delincuencia en general.
- Los estudiantes consideran que los prejuicios raciales en la comunidad son el problema más significativo, comparado con la delincuencia en general y la violencia doméstica.
- Mas del 50% de los encuestados consideran el manejar en estado de ebriedad (DWI) como un problema, comparado con el 43% a las drogas en general.

Algunos estudiantes aportaron comentarios por escritos cuando la encuesta pidió que lo hicieran. Muchos de estos encuestados dijeron que ellos pensaban que el EHTPD estaba haciendo un buen trabajo y que no era necesario reformarlo. Muchos otros, sin embargo, dijeron que perciben y experimentan prejuicios basados en su raza o grupo étnico (o el de sus compañeros) y explicaron esto con detalle. Algunos estudiantes rechazaron las actitudes y conductas de los oficiales hacia los adolescentes, considerándolas innecesariamente agresivas.

Comentarios del público acerca del EHTPD (Apéndice D)

Antes de que el Comité realizara su primera reunión el 7 de diciembre de 2020, la Junta Municipal y el jefe de policía tuvieron una sesión virtual de consulta el 29 de octubre de 2020 para enterarse acerca de las experiencias y percepciones de los miembros de la comunidad

hacia el EHTPD. A pesar de que únicamente una persona compartió su opinión durante la sesión de consulta, el Comité recibió un total de ocho comentarios de miembros de la comunidad durante el curso del proceso de reforma, que fueron entregadas al Municipio y compartidas individualmente con los miembros de Comité. Un comentario fue completamente positivo, y algunos de los comentarios indicaron que los oficiales de policía eran respetuosos y corteses; pero también revelaron experiencias y preocupaciones relacionadas con discriminación racial, el uso de fuerza, el hecho de que la policía no tome los incidentes en serio y que la policía no pueda comunicarse con ellos por no contar con un intérprete. Sugerencias concretas fueron el contratar más oficiales de policía de color, incluyendo oficiales de habla hispana.

Recomendaciones

Las recomendaciones a continuación surgieron de las reuniones del Comité, las reuniones del Subcomité de Redacción del Plan, de los resultados de las encuestas comunitaria y juvenil y los comentarios del público. El Comité las revisó en borrador y luego en forma semi final antes de presentarlas a la Junta Municipal y al público en general. El Comité abordó todos los asuntos exigidos en la Orden Ejecutiva, haciendo hincapié en la mejora de las relaciones entre la policía y la comunidad, que entiende el Comité como el objetivo general que abarca asuntos relacionados con asistencia, creación de confianza, transparencia, responsabilidad, el trabajo policial sin prejuicios y las necesidades de la comunidad.

Además de, y muy en línea con las recomendaciones del Comité, el jefe Sarlo compartió con el Comité el que pretende implementar lo siguiente:

Campaña de participación pública – Establecer notificaciones de servicio público para la prevención de la delincuencia y la evaluación de situaciones para fomentar la confianza y transparencia en las relaciones entre la policía y la comunidad.

Información al público – Mejorar la transparencia en el reporte de la información, incluyendo la publicación de reportes mensuales sobre el uso de fuerza, los datos demográficos de las detenciones de tráfico y los arrestos, los datos estadísticos de la delincuencia, etc.

Mejorar el acceso al proceso de denuncia civil – Proporcionar un formulario de interacción negativa en línea; permitir la presentación de quejas negativas a terceras personas (por ejemplo, a la Junta Municipal o al abogado Municipal); publicar el proceso formal de denuncias civiles del departamento.

Mejoras en el entrenamiento – Añadir sesiones de entrenamiento acerca de prejuicios implícitos al entrenamiento anual del departamento; continuar mejorando el entrenamiento de concientización de incapacidades y de trabajo en crisis de salud mental; utilizar un simulador de armas de fuego con acción en vivo y basado en escenarios reales para entrenamiento en la

toma de decisiones bajo alto estrés, la resolución de conflictos, reducción de la tensión y decisiones relacionadas con el uso de fuerza.

Actualización de normas y procedimientos – Actualizar el manual de normas y procedimientos del departamento utilizando los servicios de Lexipol, para garantizar la modernización de todas las políticas del departamento con el propósito de cumplir con mandatos estatales y federales; mantenerse al día con las actualizaciones legales y los requisitos de informe obligatorio, así como el agilizar el proceso de cumplimiento con las acreditaciones.

Comité civil para la reforma policial sobre las relaciones entre la policía y la comunidad – Mantener un comité civil demográficamente diverso posterior al proceso de reforma para evaluar el progreso y la eficacia de las recomendaciones del Comité de Reforma y para servir de enlace con los grupos marginados y de alto riesgo.

Puesta en práctica: Plazo y financiamiento

El Comité entiende y reconoce que algunas de las recomendaciones a continuación son iniciativas que el departamento ya ha empezado a implementar, algunas de las cuales serán finalizadas a finales de este año. El Comité espera que las otras recomendaciones se implementen en uno a tres años. El Comité también reconoce que la aplicación de algunas de estas recomendaciones va a representar un gasto significativo, tanto al principio como durante el transcurso de la implementación, y van a requerir financiación adicional, que espera el Comité sea proveído por entidades gubernamentales locales, estatales y federales.

Comité de Reforma y Reinversión Policial de East Hampton
RECOMENDACIONES

Acercamiento comunitario y fomento de confianza

Los oficiales de policía necesitan hablar tanto con el público en general como estudiantes de las escuela intermedia y secundaria (en cívica, educación vial y/u otras clases según corresponda) para enterarse por medio de los miembros de la comunidad como perciben las interacciones con la policía y para educar a los miembros de la comunidad acerca de las normas y procedimientos policiales que afectan directamente a los residentes, tales como:

- Qué sucede cuando un oficial de policía detiene a un individuo, incluyendo los protocolos que deben seguir los oficiales de policía, información acerca de cómo deben comportarse los oficiales de policía, recomendaciones sobre cómo deben comportarse los estudiantes/individuos de ser confrontados por un oficial e información acerca de sus derechos;
- Qué sucede cuando un oficial de policía detiene un individuo debido a una infracción de tráfico, incluyendo todo lo anterior y una discusión constructiva acerca de que es una detención de tráfico en particular desde el punto de vista de un oficial de policía y desde el punto de vista del miembro de la comunidad;
- Qué acciones específicas (como tener vidrios polarizados, faros delanteros quebrados u objetos que cuelgan del espejo retrovisor) constituyen infracciones comunes de la ley, con el objeto de ayudar al público, especialmente a los conductores jóvenes a evitar infringir la ley y ser detenido por un oficial de policía; y
- Qué constituyen el lenguaje inflamatorio y los delitos motivados por el odio, incluyendo información sobre la seriedad de estas ofensas, especialmente para los jóvenes.

Reinstaurar la Academia de Policía Civil de 8 semanas de duración (siempre que se disponga de suficiente financiamiento) con el propósito de que el público en general comprenda mejor el trabajo policial.

Compartir de forma más publica y extensa como el departamento de policía ya se enfoca en el acercamiento y la comunicación con la comunidad, incluyendo información sobre en que consisten sus múltiples funciones.

Realizar foros comunitarios virtuales para el público en general centrados en diferentes temas de interés para la comunidad.

Realizar foros comunitarios, incluidos foros exclusivamente para jóvenes, en colaboración con instituciones comunitarias de confianza, como organizaciones sin fines de lucro, casas de

oración y otros grupos comunitarios. Esto ayudará a generar confianza, permitirá una comunicación bilateral y posiblemente dará lugar a una mayor participación de la comunidad en los foros informativos.

Trabajar para establecer relaciones con la comunidad en situaciones no policiales para dejarle saber a los miembros de la comunidad que servicios ofrece el departamento de policía y que los oficiales de policía no solo están accesibles en caso de llamadas.

Aprovechar los esfuerzos que ya están en marcha, como las actuales patrullas en bicicleta y a pie, para crear más oportunidades de conversar cara a cara con miembros de la comunidad de toda raza/etnia de manera positiva e informal (mas allá de solo decir “Hola”) con el fin de ayudar a combatir los prejuicios inconscientes y/o sistémicos.

Trabajar para aumentar los seguidores en la(s) plataforma(s) de redes sociales del departamento de policía y expandir la lista de correos electrónicos del departamento para fortalecer las conexiones entre la policía y los miembros de la comunidad, incluyendo el hacer disponible estas conversaciones en español.

Desarrollar una aplicación y/o folleto en inglés y en español que presente las reglas del Municipio, los procesos de permisos, etc., en un lenguaje fácil de entender, incluyendo información concreta sobre lo que constituye el conducir en estado de ebriedad DWI (nivel de alcohol en la sangre, etc.), que otros motivos existen para una parada de infracción de tráfico (vidrios polarizados, placas obstruidas, etc.), y otras infracciones comunes que el público talvez no sepa son ilegales.

Transparencia

Publicar las Reglas y Procedimientos de la policía (R&P) en la página web del departamento de policía en español y en inglés, incluyendo cualquier actualización de las Reglas y Procedimientos.

Diversificar las fuentes de mejores prácticas policiales para que el departamento no dependa únicamente de Lexipol.

Tomar todas las medidas posibles para incluir datos sobre raza/grupo étnico además de otros datos de identificación relevantes que ya son requeridos sobre la persona arrestada. La recopilación de estos datos tiene por objeto garantizar que el departamento de policía y el público puedan hacer un seguimiento efectivo y enterarse de cualquier tendencia o sesgo en los arrestos en su totalidad.

De acuerdo con la derogación de la ley 50A del estado de Nueva York, cumplir con la decisión del tribunal y emitir una declaración pública informando que el departamento cumplirá con la ley divulgándole al público la información de los archivos personales de los oficiales de policía en respuesta a solicitudes bajo la ley de Libertad de Información (FOIL).

Garantizar la transparencia y la claridad de la información comunicada (a través de plataformas de comunicación y durante las interacciones individuales con las víctimas o los detenidos) sobre todos y cada uno de los procesos policiales, incluidos, pero no limitados a:

- Proceso de presentación de denuncias, incluyendo el aclarar cual es el proceso interno del departamento después de que alguien presenta una denuncia en línea o en persona y qué puede esperar la persona que presenta la denuncia en términos de comunicación con el departamento y el plazo aproximado para su resolución.
- Procesos de revisión interna de las quejas en contra de oficiales.
- Los derechos de las víctimas y lo que pueden esperar cuando interactúan con oficiales de policía, tanto durante el contacto inicial como durante el proceso de investigación y enjuiciamiento.
- Derechos de las personas detenidas/arrestadas.

Aclarar públicamente las funciones y responsabilidades de los Oficiales de Recursos Escolares (SRO), incluyendo los criterios para detener a estudiantes y/o compartir sus nombres con el departamento de policía.

Seguir compartiendo públicamente, y empezar a compartir en español, que el EHTPD no acata las órdenes administrativas del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) a menos que sea en apoyo de una investigación criminal, y bajo que circunstancias el departamento coordina o no coordina con ICE.

Compartir los datos de las encuestas policiales con el público garantizando la protección del anonimato y la confidencialidad de los encuestados.

Rendición de cuentas

Complementar las cámaras de tablero de los autos del departamento de policía con cámaras corporales para todos los oficiales lo antes posible. El Comité reconoce que esta recomendación implica un financiamiento adicional considerable para que el EHTPD pueda implementarla incluidos los costos significativos de puesta en marcha, así como el mantenimiento, el software y otros gastos asociados, y el costo de contratar al menos una persona adicional administrar las bases de datos, en vista de los estrictos y prolongados requisitos para presentar las grabaciones de las cámaras corporales en los tribunales y otros procesos. El Comité espera ver más

financiamiento de fuentes locales, estatales y federales para que le EHTPD pueda implementar esta recomendación crucial.

Establecer una Junta de Evaluación Comunitaria (CRB) compuesta por miembros de la comunidad, incluyendo por lo menos dos estudiantes de secundaria y oficiales municipales para supervisar el proceso de implementación de la Reforma y Reinversión Policial. Mantener la diversidad demográfica en el comité civil/junta de evaluación, como se logró en el Comité de Reforma y Reinversión Policial establecido originalmente, para reflejar la diversidad de la comunidad. El trabajo de la Junta de Evaluación Comunitaria consistirá en 1) revisar el progreso de las recomendaciones aprobadas por la Junta Municipal y presentadas al Gobernador; 2) revisar las políticas, procedimientos, información, transparencia, etc., con el departamento de policía dos veces al año y hacer recomendaciones según sea necesario y de forma continua; y 3) revisar con el jefe de policía las quejas del público en contra de agentes de policía individuales y el reporte de casos disciplinarios dos veces al año, para garantizar supervisión e información adecuadas. La Junta de Evaluación Comunitaria (CRB) realizará recomendaciones durante el proceso de denuncia al supervisor del Municipio.

Realizar una encuesta anual a la comunidad, en colaboración con la CRB y como parte de su proceso de supervisión, para seguir conociendo las percepciones de la comunidad y sus experiencias con el departamento de policía. Esto le ayudará al departamento y al CRB darle forma a la reforma policial futura y en curso.

Además de compartir públicamente el informe anual del EHTPD (ya una práctica del departamento), compartir anualmente la información relacionada con las áreas identificadas por el Comité que necesitan ser mejoradas e información acerca del progreso en la aplicación de las recomendaciones del Comité.

En la medida de lo posible, establecer uniformidad entre los departamentos de policía del East End con respecto a los procesos y las Normas y Procedimientos para que los miembros de la comunidad experimenten menos confusión y puedan esperar coherencia y claridad de una jurisdicción a otra.

Necesidades concretas de la comunidad

Acceso a idiomas

Contratar al menos un intérprete/traductor (para evitar depender del personal bilingüe que tiene otras obligaciones) para que todas las comunicaciones, electrónicas o impresas, se emitan simultáneamente en español e inglés. Esto incluye traducir al español las publicaciones en la página web de la policía y las plataformas de medios sociales, las políticas y procedimientos

(incluyendo actualizaciones/objeciones), formularios, folletos informativos, tarjetas entregadas durante las llamadas/detenciones, etc.

Proporcionar un intérprete u oficial de policía de habla hispana en todos los foros comunitarios.

Garantizar la existencia de una normativa escrita y capacitación para todos los oficiales sobre cómo y cuándo utilizar los teléfonos celulares dedicados a la línea de idiomas y sobre la importancia del acceso al idioma como un derecho civil y una forma clave de garantizar que el departamento preste un servicio equitativo a todos sus constituyentes y fortalezca su relación con latinos de habla hispana.

Justicia

Como objetivo a largo plazo, y dependiendo del financiamiento, trabajar con la Junta Municipal y el Tribunal de Justicia del Municipio para restablecer el Tribunal de Menores del Municipio de East Hampton, que existió como tribunal reconocido por el estado durante 11 años, pero fue cancelado debido a insuficiencia de fondos.

Aplicación de la ley

Solicitar fondos adicionales para que el departamento de policía pueda brindar mas servicios y cobertura, especialmente durante el verano, cuando la población aumenta con visitantes de fuera y cuando ocurren más incidentes de disturbios al orden público, manejo en estado de ebriedad y otras infracciones similares, lo que disminuye la calidad de vida de los residentes locales.

Capacitaciones y uso de recursos y conocimientos locales

Impartir capacitación anual sobre diversidad o sensibilidad cultural a todos los oficiales de policía. Una parte de este entrenamiento debe abordar el tema de los prejuicios inconscientes y las suposiciones culturales que las personas, incluidos los oficiales de policía pueden formarse sobre las personas de determinados grupos raciales/étnicos.

Garantizar por medio de capacitación y las normas y procedimientos establecidos, que todos los oficiales de policía comprendan lo que constituye la discriminación racial, el deterioro que ocasiona en las relaciones entre la policía y la comunidad y la creación de confianza, y como no incurrir en ella.

Además de (o en lugar de) capacitaciones genéricas, invitar organizaciones locales sin fines de lucro con experiencia en determinados campos y cuyo personal comprende la composición de la comunidad local y sus preocupaciones y necesidades, para que impartan las capacitaciones.

Dependiendo de la obtención de suficientes fondos, incorporar a un profesional de servicios de salud mental durante los incidentes de violencia doméstica, agresión sexual, enfermedad mental y/o sobredosis.

Contratación de personal

Modificar y diversificar la promoción y otros esfuerzos relacionados con el reclutamiento de futuros oficiales para ayudar a garantizar que la composición racial/étnica/género/orientación sexual del departamento de policía refleje de mejor manera la de la comunidad.

Contratar más agentes de policía de habla hispana y más agentes de color para ayudar a 1) eliminar las barreras de comunicación entre el departamento y la comunidad, 2) crear confianza y fomentar un sentimiento de inclusión en la vida cívica entre los miembros de la comunidad hispanohablantes y la gente de color; y 3) proporcionar modelos de conducta para la juventud de color. Esto incluye darles una mayor consideración a oficiales de habla hispana para los puestos de Oficial de Recursos Escolares (SRO), una vez que la capacidad el EHTPD lo permita, después de contratar mas oficiales de habla hispana.

Abogar por la eliminación de los obstáculos en otros niveles de gobierno que dificultan la contratación de agentes de policía procedentes de comunidades de color y de inmigrantes.

Bienestar de los oficiales de policía

Reconociendo el alto nivel de estrés que muchos agentes de policía experimentan a diario como parte habitual de su trabajo, y reconociendo también los esfuerzos que ya se están realizando en el departamento de policía para abordar las necesidades de salud mental de su personal, el Comité recomienda lo siguiente:

El departamento de policía animará a los oficiales que se beneficien de terapia a corto o largo plazo, incluyendo la terapia relacionada con el abuso de sustancias y la adicción, que tomen ventaja de esta terapia sin ningún estigma.

De igual forma, si los oficiales deciden entrar en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol, siempre que el resultado sea satisfactorio, no habrá ninguna acción punitiva, incluyendo la degradación o el despido, y no habrá ningún estigma asociado a esta decisión saludable.

El departamento debe permitir tiempo libre para que los oficiales puedan acceder a estos servicios.

