

El Informe de la Reforma y Reinvención Colaborativa de la Policia de Southold Town

Febrero 2021

PROYECTO DE RESPUESTA PENDIENTE DEL JEFE FLATLEY

Colaboración de Reforma y Reinención de la policía de Southold Town

Informe de febrero de 2021

Parte I

I. INTRODUCCIÓN:

De conformidad con la Orden Ejecutiva No. 203, emitida por el Gobernador Cuomo el 12 de junio de 2020, el Pueblo de Southold se vio requerido a participar en la creación de una "Colaboración de Reforma y Reinención". Estas colaboraciones fueron destinadas a unir a la comunidad con la policía y los funcionarios públicos para emprender un proceso de revisión, reflexión y reforma 'para fomentar la confianza, la equidad y la legitimidad' dentro de las comunidades en todo nuestro Estado y 'para abordar cualquier prejuicio racial y vigilancia policial desproporcionada en las comunidades de color.' Esta revisión fue ordenada debido a los recientes incidentes nacionales "... que han resultado en la muerte de civiles desarmados, predominantemente hombres negros y afroamericanos, que han socavado la confianza del público en nuestro sistema de hacer cumplir la ley y justicia criminal..." Si bien se reconoce que el Pueblo de Southold es pequeño y no tiene un patrón de documentación de tales incidentes, seguramente no es inmune a ellos, y como tal es necesario y prudente ser proactivo y garantizar que tales incidentes nunca ocurran en nuestra comunidad.

La revisión también fue realizada por el Pueblo en respuesta a una solicitud casi simultánea de una organización comunitaria local, el Comité de Acción de Unidad de North Fork, para que el Pueblo realice una "evaluación proactiva de todo su sistema de justicia" para garantizar que sea equitativo en el tratamiento de todos los individuos y grupos en Southold. Durante el proceso subsiguiente, se ha centrado en la vigilancia policial en el Pueblo, el Grupo de Trabajo buscó las ideas de la comunidad sobre lo que la seguridad pública debe implicar, analizó las políticas y procedimientos policiales actuales, investigó la experiencia actual en policía comunitaria eficaz y solicitó las voces de todos los miembros de la comunidad de Southold para garantizar la equidad, la igualdad, la seguridad pública y una mejor confianza mutua entre la comunidad y la policía y el sistema judicial en su conjunto.

A. Perfil del departamento:

Municipio: Pueblo de Southold

Agencia de aplicación de la ley: Departamento de Policía de Southold Town

Supervisor de Southold Town: Honorable Scott A. Russell

Comisionados de Policía : Hon. Scott A. Russell, Excmo. Jill Doherty, Hon. Sarah E. Nappa, Hon. Louisa Evans, Hon. Robert Ghosio, Excmo. James Dinizio, Jr.

Jefe de Policía de Southold: Jefe Martin Flatley

Abreviaturas:

CPPC – Asociación de Policía Comunitaria.	PC - Comisionados de policía
SPD – Departamento de Policía del Pueblo de Southold.	Task Force(Grupo de trabajo) - Grupo de Trabajo de revisión y reforma de justicia de Southold.
Town Board - Junta del Pueblo	EO 203 – La orden Ejecutiva 203 emitida por el Gobernador
SRO – Agentes de recurso para la escuela	Cuomo.

B. Demografía del municipio:

Southold es el Pueblo ubicado más al oeste el en North Fork de Long Island que consta de aproximadamente 22,170 personas que son residentes durante todo el año. Southold consta de 10 aldeas y 1ª villa cubierto por 1 departamento de policía. Los datos del censo de 2019 indican que Southold Town es 95,3% blancos, 10% hispanos / latinos y 2,1% negros o afroamericanos.

C. Datos demográficos de la agencia:

El Departamento de Policía de Southold Town consta de 48 agentes de policía. 42 de los policías son hombres blancos, con 2 oficiales afroamericanos y 1 oficial hispano. Hay 6 mujeres oficiales.

II. PROCESO DE COLABORACIÓN DE REFORMA Y REINVENCIÓN:**A. Membresía del grupo de trabajo****Liderazgo:**

- Carolyn Peabody, Ph.D. LCSW: Presidente
- Reverenda Natalie Wimberly
- Stephen Kiely, Esq.
- Alison Byers, Psy.D.
- Liz Gillooly

Funcionarios del Pueblo:

- Supervisor Scott Russell, enlace de la Junta Municipal
- Martin Flatley, Jefe de Policía

Miembros:

- Anne Smith, Ed.D.
- Reverenda Margaret Cowden, PhD
- Brian Hughes, Esq.
- John J. Slattery, miembro de la Junta Asesora de la Policía de Southold
- Laura Held, Esq.
- Brian O. Mealy

- Robert Knuts, Esq.
- Sonia Spar
- Paul Pallas. Pueblo de Greenport, Administrador del pueblo
- Valerie Shelby
- Hon. Jack Martilotta, pueblo de Greenport, vicealcalde, administrador del pueblo
- Leo Cuomo, Esq., Legal Aid
- Brendan Ahern, Esq. Oficina de DA
- John Speyer, Esq.

IV. Alcance e INTERESADOS

A. Alcance comunitario:

- **Encuesta de Evaluación de la Comunidad**
 - 27 preguntas de la encuesta, 6 preguntas demográficas
 - Distribuido por correo electrónico, redes sociales, sitio web y copias en papel.
 - El Público objetivo: todo Southold Town
 - Opción de permanecer en el anonimato
 - 422 respuestas recopiladas, 0.019% de Southold Town
- **Sesiones de Escucha para la Comunidad**
 - Se condujo 4 sesiones de escucha pública a través de Zoom con un estimado de 50 total de participantes.
- **Otros esfuerzos de extensión**
 - Entrevistas individuales, correos electrónicos, contacto en redes sociales, comentarios anónimos, formularios, mensajes de voz, conversaciones personales y alcance a los estudiantes a través de las presentaciones de clase.

B. Difusión policial

- **Encuesta de Policía**
 - 25 preguntas sin preguntas demográficas ni de identificación.
 - Completamente anónimo.
 - Distribuidas en copias de papel en el Departamento de Policía y puestas en un sobre anónimo.
 - 30 respuestas recopiladas, 61% del Departamento de Policía.
- **Policía Sesión de Escucha**
 - Se invitó a los oficiales a una sesión de escuchar privada con el Grupo de Trabajo.
 - Se estima que asistieron 9 oficiales.
- **Otros esfuerzos de extensión**
 - Contacto frecuente con el Jefe de Policía, la PBA y otros oficiales.

V. Resúmenes de Recomendaciones Fundamentales

Categoría	Objetivo	Recomendaciones: <i>La Junta Directiva deberá:</i>
Recomendación Fundamental	Para seguir esfuerzos colaborativos y para generar confianza y garantizar tratamiento equitativo para todos los miembros de Southold.	1. Establecer un comité permanente de asociación entre la comunidad de Southold Town y la policía (“CPPC”).
Recomendación Fundamental	Establecer las normas esperadas de respeto y justicia en el tratamiento de la comunidad	1. Asegurar que el Departamento de Policía adopte oficialmente e inmediatamente institucionalice los principios del Procedimiento de Justicia.
Recomendación Fundamental	Asegurar que el SPD esté adecuadamente dotado de recursos y apoyado en el interés de la seguridad pública para todas las personas de Southold.	Financiar y dotar de personal a la policía de Southold.
Recomendación Fundamental	Asegurar que la salud física y mental y la moral de los oficiales de policía.	Establecer un grupo de base policial y líderes y miembros de la Junta del Pueblo para explorar la estructura de programación más factible y saludable para que los agentes de policía identifiquen las propuestas en un plazo de seis meses.
Recomendación Fundamental	Aumentar la legitimidad, el profesionalismo y la confianza de la comunidad.	Asegurarse que el SPD sea aceptado como agencia acreditada por el Programa de Acreditación de la aplicación de la Ley del Estado de Nueva York dentro de un (1) año de la adopción del Plan o tan pronto sea práctico.

VI. Resúmenes de Recomendaciones

I. Comunidad-Policía Comité de Alianza (“CPPC”) (Recomendación Fundacional)

El Ayuntamiento deberá:

1. Establecer una asociación consultiva permanente, el Southold Town Community-Police Committee que:
 - a. Consista en (11) miembros que incluyan: (7) representantes de la comunidad, priorizar la inclusión de miembros que sean negros, morenos, LGBTQ, personas con discapacidades, y aquellos que trabajen con grupos históricamente marginados, (2) representantes de la Policía y (2) miembros de la Policía Comisionados / miembros del Ayuntamiento, uno de los cuales será el Supervisor del Pueblo.
 - b. Realizar una revisión semestral para examinar el progreso con respecto a las recomendaciones enumeradas en el Plan adoptado.
 - c. Realizar una encuesta anual de la comunidad y la policía con respecto a sus experiencias con la policía.
 - d. Celebrar reuniones periódicas con líderes comunitarios, agentes de policía y residentes interesados en revisar datos, discutir inquietudes, recibir comentarios de la comunidad y mantener un diálogo continuo que fomente la confianza.
 - e. Consultar con el Ayuntamiento anualmente sobre el estado de la implementación de las recomendaciones enumeradas en el plan adoptado, así como para proporcionar cualquier recomendaciones futuras.
 - f. Reunirse al menos trimestralmente en sesiones abiertas al público en general.

8

II. Juicio Penal (Recomendación Fundacional)

El Ayuntamiento deberá:

1. Asegurarse de que el SPD adopte e institucionalice oficialmente los principios del procedimiento Justicia.
2. Contratar los servicios de un Instructor de Justicia Procesal de la Facultad de Derecho de Yale “Justice Collaboratory” o una entidad similar para capacitar al Departamento en los principios de Juicio penal.
3. Asegurarse de que el SPD designe a un oficial para que sea un oficial de cumplimiento de la justicia procesal el cual recibirá más formación en justicia procesal, proporcionará formación continua a los agentes, y asegurará el cumplimiento de los principios de justicia procesal tanto internos como externos.
4. Llevar a cabo una audiencia pública antes de la adopción de cualquier nueva orden general o especial emitida o actualizada, que probablemente afecte sustancialmente a los residentes de

Southold Town. Esto aumentará la transparencia y le dará voz al público.

5. Autorizar a la CPPC a realizar una auditoría anual, que sería presentada al Ayuntamiento, para ver si el SPD tiene y mantiene los principios de Justicia Procesal tanto a nivel interno como al externo.

III. Salud Mental y Bienestar del Agente

El Ayuntamiento deberá:

1. Organizar con anticipación y financiar la Sesión Informativa Sobre el Estrés por Incidentes Críticos para autorizar servicios acelerados cuando sea necesario, estará disponible a costos del departamento después de que un oficial este involucrado en un incidente traumático.
2. Llevar a cabo capacitación anual en servicio con EAP u otros proveedores de apoyo para aumentar la conciencia sobre los signos de trauma y las estrategias de bienestar y disminuir el estigma.
3. Mostrar de forma destacada los recursos de salud mental.
4. Exhibir de manera prominente los recursos de salud mental en numerosas áreas alrededor de la sede para un fácil acceso y actualizado con regularidad.
5. Identificar y promover servicios virtuales de salud mental.
6. Establecer un consorcio con otros departamentos vecinos para unir recursos.
7. Asegurarse que los controles de bienestar de salud mental se realicen de forma rutinaria durante las evaluaciones físicas anuales para detectar problemas temprano cuando son más tratables.
8. Asegurarse de que los cónyuges y las familias también estén cubiertos por un seguro, dado a que los desafíos matrimoniales y financieros pueden afectar el desempeño laboral de los agentes si no se reconocen.
9. Asegurarse de que las pólizas de seguro cubran adecuadamente la atención de salud mental tanto como las necesidades físicas de los oficiales/parejas.

9

IV. Personal / Horario de los Oficiales de la Policía (Recomendación Fundacional)

El Ayuntamiento deberá:

1. Establecer un grupo de trabajo de rango y fila y liderazgo policial y miembros de la Junta Municipal para explorar la estructura de programación más factible y sostenible de la salud para que los oficiales de policía identifiquen una propuesta dentro de seis meses.
2. Financiar y proveer de personal a la Policía de Southold de manera adecuada.
3. Considerar la posibilidad de contratar más oficiales de temporada para que los oficiales de tiempo completo tengan tiempo para entrenamiento.

V. Mejorar el entrenamiento de los agentes de policía

El Ayuntamiento deberá:

1. Indicarle al Departamento de Policía de Southold que lleve a cabo un análisis exhaustivo de las necesidades de entrenamiento; identificar cuales certificaciones están vigentes y cuáles han caducado. Esto incluye áreas como:
 - a. Armas de fuego
 - b. Recertificación de EMT
 - c. Desintensificar
 - d. Tácticas de defensa
2. Examinar el papel de los Oficiales de Entrenamiento de Campo (FTO) en la práctica de capacitación de reclutas nuevos así como:
 - a. Asegurarse de que las FTO eduquen de manera integral a los nuevos empleados en la comprensión las exigencias de la policía y las necesidades únicas de su comunidad local.
 - b. Asegurarse de que los aportes de FTO se valoren y se utilicen de forma eficaz antes de que un/a nuevo/a recluta se gradué.
3. Solicitar oficialmente el acceso a la información sobre el contenido del plan de estudios de la Academia de Policía del Condado de Suffolk. Este grupo de trabajo no ha tenido acceso al protocolo de entrenamiento de la Academia. Debe ser revisado por la Junta Municipal y/o la CPPC para mejor comprender si existen áreas específicas de capacitación (como intervención en crisis o enseñanza de idiomas) que debería mejorarse mediante la formación en el servicio a nivel local.
4. Asegurarse de que el SPD mantenga a todos los agentes actualizados sobre las prácticas y los procedimientos más avanzados y enfoques, lo cual es fundamental para garantizar que estén preparados y que la gente del la Pueblo pueda depender de tal preparación.
5. Asegurarse que los Oficiales, como parte del entrenamiento, examinen los eventos en los que se utilizó la fuerza dentro del Departamento, en un contexto no disciplinario. Si bien no es posible especificar todas las situaciones en los cuales el uso de la fuerza sea razonable o irrazonable, los agentes deben recibir alguna dirección y ejemplos de lo que significa razonabilidad como concepto. Esto debería ser logrado a través del entrenamiento continuo.
6. Identificar posibles fuentes alternativas de financiamiento para las necesidades de entrenamiento, incluyendo la colaboración con municipios vecinos a través del proceso del Convenio Intermunicipal (IMA).

VI. Despachadores del 911

El Ayuntamiento deberá:

1. Instituir cursos de actualización y capacitación periódicamente continua para los despachadores del 911 en las áreas de diversidad cultural, reducción de prejuicios, salud mental, abuso de sustancias y conciencia de la discapacidad que debe incluir la incorporación de miembros de la comunidad de diferentes orígenes, culturas y comunidades dentro de Southold.
2. Considere instituir una encuesta de servicio al cliente que se enviaría después de las llamadas al 911.

V II. Incorporación de Recursos Comunitarios para Personas en Crisis

El Ayuntamiento deberá:

1. Implementar un programa integral de intervención en situaciones de crisis que fortalezca vínculos entre el SPD y los recursos de salud mental disponibles para los residentes del Pueblo de Southold.
2. Ordenar que todos los oficiales del SPD reciban las 40 horas básicas de capacitación en CIT, con cursos de actualización.
3. Asegurarse de que SPD aliente a los oficiales a auto-seleccionarse para capacitación avanzada en CIT, crear un equipo de oficiales de CIT con entrenamiento avanzado, coordinado por un oficial identificado como el enlace de CIT, y asegurarse de que un miembro del equipo especializado esté disponible de guardia o se le asigne a tantos turnos como sea posible.
4. Asegurarse de que SPD brinde capacitación avanzada para que los despachadores del 911 coordinen sus esfuerzos con el equipo de CIT y el oficial de enlace, para mejorar su capacidad de identificar las llamadas que involcren a personas con enfermedades mentales o de uso de sustancias o problemas de desarrollo.
5. Realizar una consulta anual con varios proveedores de servicios de salud mental y el enlace del/ la policía de CIT y oficiales, y el Jefe de policía para asegurar la coordinación adecuada entre los compañeros, identificar las necesidades para mejorar los vínculos y sugerir el contenido para capacitación adicional.
6. Colaborar con la CPPC para revisar las implicaciones de los hallazgos de coordinación del CIT.
7. Asegurar que la recopilación de datos del SPD capture el número de incidentes que involcren a personas en crisis, ya sea identificado por los despachadores del 911 o por el informe del oficial respondiendo.

VIII. Mantener el Orden Policial y la Juventud, la Prevención, el Apoyo

Para Padres y Oficiales de Recursos Escolares.

La Junta del Pueblo deberá:

1. Hacer una encuesta anualmente a los estudiantes para comprender mejor sus experiencias (tanto positivas como negativas) alrededor de SRO y SPD en general.
2. Asegurarse de que los SRO se reúnan regularmente con los directores de las escuelas en grupo.
3. Organizar un evento de “sinergia” juvenil en todos los distritos.
4. Fortalecer las conexiones con Family Service League, los Equipos Móviles de Respuesta a Crisis, y otros recursos de Salud de Comportamiento con el fin de mejorar la capacitación, las actualizaciones y las herramientas portables de respuesta tales como “bloques de notas,” con líneas de ayuda y contactos específicos para las familias.
5. Asegurarse de que los SRO estén capacitados específicamente en estrategias de intervención en crisis para responder a todos los incidentes relacionados con la juventud (dentro y fuera de la escuela) donde la salud del comportamiento o haya problemas relacionados con las sustancias (consulte la Sección VII).
6. Asegurarse que los protocolos para la comunicación del SPD con los funcionarios

- escolares después de los incidentes deben estar codificados y aclarados.
7. Asegurarse de que los SRO tengan oportunidades formales planificadas para educar a los estudiantes sobre diversas trayectorias profesionales en el servicio civil, la aplicación de la ley y el sistema judicial.
 8. Llevar a cabo una revisión anual formal de los memorandos de entendimiento del distrito escolar individual para aclarar y revisar según sea necesario.
 9. Modificar la Política de Modificación 8.1 "Tomar la Custodia de Menores" (aumentar la edad) para reflejar la Ley actual del Estado de Nueva York.
 10. Abordar situaciones en las que se apliquen "estrategias caseras" para los jóvenes en riesgo. Los SRO serán notificados con anticipación y formalmente para poder responder mejor, ya sea formal o informalmente en un papel de apoyo, junto con EMT o profesionales de la Salud de Comportamiento.

IX. Reclutamiento de Oficiales

El Ayuntamiento deberá:

1. Aumentar su participación en el proceso de reclutamiento de agentes de policía para garantizar que los futuros oficiales reflejen la diversidad del Pueblo.
2. Participar en una campaña de mercadotecnia utilizando varias plataformas de redes sociales para llegar a candidatos potenciales.
3. Considerar la posibilidad de contratar a una empresa de mercadotecnia para desarrollar una campaña de mercadotecnia con el objetivo para alcanzar grupos que de otra manera no responderían a los métodos tradicionales.
4. Crear y publicar anuncios en los medios de comunicación locales, como Suffolk Times y Patch. y estaciones de radio.
5. Desarrollar / aumentar un programa de mentores que incluya orientación mejorada sobre el proceso de reclutamiento, por ejemplo, práctica para exámenes, entrenamiento físico.
6. Participar en actividades de divulgación activa para los jóvenes, ya sean hombres o mujeres en todas las comunidades de Southold
7. Actualice el sitio web del Pueblo:
 - a. Incluya datos detallados sobre el proceso / tiempo para convertirse en un oficial de policía
 - b. Enlazar con la Academia y a la información sobre el examen para servicio civil.
8. Iniciar un diálogo con los Pueblos del East End sobre la necesidad de contratación e inicie diálogo con el condado para posiblemente aumentar la frecuencia de las pruebas y las clases académicas.
9. Investigar la posibilidad de que diversos oficiales sean contratados y reubicados de otras partes del condado de Suffolk para unirse a la fuerza.
10. Realizar una revisión anual de la proporción de oficiales por población para asegurarse de que la proporción sea adecuada.
11. Desarrollar un programa de contratación / presupuesto a intervalos regulares para prepararse para las jubilaciones del futuro.

X. Estrategias Policiales / el Uso de la Fuerza

El Ayuntamiento deberá:

1. Enmendar la Política del uso de la fuerza para dejar en claro a los oficiales que la lista de cuatro acciones en la sección IX de la Orden General 2.04 no es de ninguna manera exhaustiva.
2. Asegurarse de que se redacte e incluya una política independiente de desescalamiento en las Órdenes Generales. Detallar los pasos que se deben tomar para aliviar una situación, así como los pasos que se deben tomar antes de que se pueda usar la fuerza.
3. Enmendar las políticas de denuncia para incluir incidentes de uso de la fuerza de acuerdo con Lo siguiente:
 - a. Cualquier fuerza usada por el sujeto, cualquier amenaza hecha a oficiales u otros, y cualquier evidencia de intoxicación o problemas de salud mental debe informarse en el documento.
 - b. Además de las esferas obligatorias, los informes incluirán:
 - i. El nombre del oficial que completa el informe.
 - ii. La ubicación, fecha y hora del incidente.
 - iii. Una descripción de los eventos que llevaron al uso de la fuerza.
 - iv. El número y los nombres de los agentes presentes en la escena del incidente y si un oficial de alto rango estuvo presente en la calidad de supervisor o fue consultado en la escena.
 - c. Procedimiento: Después de que un oficial envía el informe a su supervisor, ese informe será pasado por la cadena de mando hasta llegar al Jefe de Policía para revisión. El Jefe será informado de todos y cada uno de los incidentes que ocurran independientemente de que exista alguna razón para considerar una acción disciplinaria.
 - d. Después de que el Jefe de Policía revise los informes de incidentes relacionados con el uso de fuerza, deben ser mandados y revisados por los Comisionados (Southold Town Board) independientemente sin tener en cuenta si el Departamento de Policía ha tomado medidas disciplinarias. Esto no debería crear una carga indebida para los Comisarios, dado que en 2020 solo cinco denuncias se presentaron contra los oficiales y de ellos, no se sabe cuántas de esas denuncias involucraron el uso de la fuerza, ya que la naturaleza de la denuncia ya que no se ha requerido para presentar la denuncia. Si los Comisionados lo estiman oportuno, remitirán una queja a la Oficina del Fiscal del Distrito.
3. Investigar la opción de que el SPD implemente un Sistema de Intervención Temprana para incluir datos tomados de informes de arrestos e incidentes. Estos datos deben ser ingresados por personal ajenas a la policía con las conclusiones de esos datos serán extraídas por los supervisores.
3. Asegúrese de que el SPD cree una lista exhaustiva de eventos cercanos a accidentes, que se publique para todos los oficiales, y que se requiera para su inclusión en los informes de uso de la fuerza y que se proporcione a los Comisionados de la Policía del Pueblo.

XI. Paradas de Tráfico y Vigilancia Policial Sin Prejuicios

El Ayuntamiento deberá:

1. Asegurarse que el SPD conduzca todas las actividades de hacer cumplir la ley sin discriminación y que tales actividades se basen en conductas observables o información específica que proporcione una base legal para la actividad.
2. Garantizar que el SPD registre e informe la información demográfica, incluyendo la raza, para todas las actividades de hacer cumplir la ley, incluyendo las paradas de peatones y vehículos, detenciones, cacheos, registros, incautaciones, arrestos, uso de la fuerza y datos de denuncias, de acuerdo con los datos formales del proceso de recopilación de datos del departamento.
3. Intervenir para prevenir o parar las actividades policiales discriminatorias. La política y los procedimientos deben exigir que los agentes que observen un comportamiento discriminatorio por parte de sus compañeros y no intervienen son culpables y están sujetos a medidas disciplinarias por parte de SPD.
4. Promulgar políticas y procedimientos que exijan que los agentes informen sobre incidentes basados en prejuicios donde son testigos o de los que esten conscientes.
5. Asegúrase de que cada patrulla esté equipada con un dispositivo designado, tal como el telefonocellular emitido por el Departamento, utilizado exclusivamente para que los Oficiales accedan la línea de idiomas con el fin de garantizar que cualquier / todas las interacciones con personas de habla hispana reciban el mismo respeto dado a los ciudadanos de habla inglesa.
6. Asegurarse de que los agentes del SPD estén debidamente capacitados, especialmente en áreas como los siguientes:
 - a. Los efectos negativos de la actuación policial discriminatoria sobre la legitimidad policial.
 - b. Protecciones constitucionales y otras protecciones legales que protegen contra discriminación.
 - c. La historia del racismo y la discriminación en los Estados Unidos y en todo el mundo.
 - d. Principios de justicia procesal que incluyen respeto, tomar decisiones libres de prejuicios, explicando el proceso durante las interacciones y permitir que las personas se expresen durante estas interacciones con la comunidad.
 - e. El impacto de clasificaciones arbitrarias, estereotipos y prejuicios, incluyendo prejuicios subconscientes o implícitos.
 - f. Cómo minimizar los efectos de parcialidad cuando los agentes lo reconocen.
 - g. Competencia cultural y humildad, incluyendo las habilidades de comunicación intercultural (para que los oficiales puedan apreciar las normas y diferencias culturales y étnicas).
 - h. Protocolos de recolección de datos para identificar y evaluar patrones de practicas de discriminación.
 - i. Entrenamiento de desescalada.
 - j. Cómo intervenir para prevenir o detener la mala conducta.
 - k. Entrenamiento actualizado sobre el uso de la fuerza (ver política).

XII. Actualizar la Política de Discriminación

El Ayuntamiento deberá:

1. Enmendar la Orden General 2.08 sobre Discriminación, para incluir que:
 - A. “El propósito de esta política es prohibir la discriminación y el acoso de cualquier forma” y establecer cuál es la intención de la política, así como lo que busca hacer.
 - B. Elimine la palabra "puede" de la Orden General 2.08, ya que esto implica que la aplicación no ocurrirá y que las prácticas de discriminación pueden continuar debido a la falta de supervisión. Al reemplazar "podrá" con "deberá" se asegura la aplicabilidad activa.
 - C. Incluir definiciones de términos clave que proporcionen un marco de referencia activo para los agentes de policía, tales como:
 - i. Discriminación
 - ii. Acoso
 - iii. Cualquier otra conducta que se definiría como discriminación y / o actos discriminatorios (es decir quid pro quo, retaliación)³
2. Asegurar el cumplimiento de la Política contra la discriminación para exigir que:
 - a. Cualquier violación de la política de discriminación se informará de inmediato a los Comisionados y resultará en una acción disciplinaria, y
 - b. Establecer que las quejas que se presenten a los Comisionados, al Jefe y al Personal de Supervisión permanecerán anónimas en la más estricta confidencialidad, y que⁴
 - c. Los Comisionados, el Jefe y el Personal de Supervisión tomarán pronta y razonablemente medidas para garantizar la mitigación y eliminación de cualquier discriminación y acoso que ocurra con los agentes de policía dentro de su jurisdicción.⁵
3. Actualizar la Política de aseo personal que se encuentra en la Orden General 1.04 "Deberes del Departamento" para cumplir con la legislación vigente en materia de derechos humanos mediante la adopción de una política similar, si no idéntica al modelo de NYPD como se escribe aquí:

https://www1.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public_information/public-pguide1.pdf

XIII. Mejorar las Investigaciones de Denuncias Civiles.

El Ayuntamiento Deberá

1. Modificar la Orden General 4.01, Política de Asuntos Internos.
 - a. Agregar, la siguientes acusaciones de mala conducta de los empleados de SPD a la lista de Quejas de Categoría I, especificados en la Orden General 4.01:
 - i. La intimidación física o verbal a un civil cuando estén en servicio.
 - ii. Represalias contra un civil en respuesta a información proveída por un civil en cualquier queja.
 - b. Para aclarar que no se llevará a cabo ninguna investigación de una

supuesta mala conducta policial de Categoría I realizada por el supervisor inmediato del empleado de SPD que es el sujeto de la denuncia.

- c. Incluir que todas las investigaciones deben abordar la cuestión de que si la supervisión o capacitación inadecuada del empleado de SPD, quien es el objeto de la denuncia, contribuyó significativamente a la conducta identificada en la denuncia.
- d. Para prevenir que el Sargento de Guardia o el Oficial Supervisor que reciba una denuncia por teléfono o correo electrónico le comunique a un denunciante que la credibilidad de su denuncia depende de su voluntad de comparecer personalmente en la sede de policía para completar un formulario de queja por escrito.
- e. Para aclarar que el Sargento de Guardia o el Oficial Supervisor que recibe una denuncia a través del teléfono o de cualquier otro medio debe procesar la queja mediante la creación de un

Informe de Denuncia Civil o Informe de Contacto Personal Negativo.

- f. Para aclarar si una queja es "sostenida" o "no sostenida" debe ser basado en la preponderancia de la evidencia obtenida y evaluada durante la investigación. La disposición "no sostenida" debe definirse como "no probada por una preponderancia de la evidencia ". Si la disposición de la investigación es "No Sostenida", y la denuncia civil es una denuncia de Categoría I, el SPD debe proporcionar una breve nota escrita sobre la disposición al denunciante si el denunciante no ha optado por permanecer en el anonimato o ha presentado la denuncia a través de *pro bono* abogado.

- g. Para especificar el rango de sanciones que puede imponer el SPD para ambas

Categoría I y Categoría II de mala conducta. La variedad de sanciones para la Categoría I de mala conducta debe incluir la terminación del empleo y la suspensión de empleo. Las sanciones monetarias deben ser proporcionales a la severidad de la mala conducta sostenida.

- h. Incluir que cualquier oficial del SPD que se convierta en sujeto de una "Sostenida" disposición para más de una queja de Categoría I o más de dos quejas en Categoría II deberán suspenderse por un período de tiempo de acuerdo con la gravedad de los múltiples casos de mala conducta.

- i. Para aclarar que la Disposición de una Queja de Categoría I, incluya cualquier sanción para una Queja de Categoría I sostenida, debe ser revisada y aprobada por los Comisionados de Policía del SPD antes de que la Disposición sea definitiva.

Además, conviene aclarar que los Comisionados de Policía tienen la autoridad para hacer que el SPD lleve a cabo pasos de investigación adicionales y proporcione información a los Comisionados de Policía con respecto a una Queja de Categoría I antes de la finalizar la Disposición de esa Reclamación de Categoría I.

2. Indique al SPD que publique un informe anual que incluya todo la siguiente información:

- a. El número de denuncias de civiles recibidas durante el año anterior,

- b. La naturaleza de las quejas de Categoría I y II incluya una descripción de una oración de las alegaciones realizadas, sin revelar la identidad del SPD empleado o el denunciante.
 - c. Las Disposiciones de las quejas de Categoría I y II durante el período del tiempo relevante
 - d. Las sanciones impuestas en conexión con cualquier denuncia de Categoría I o Categoría II que se sostienen, nuevamente sin revelar la identidad del SPD empleado o el denunciante.
3. Crear en el sitio web del Pueblo una página de información que describa los Asuntos Internos Política y Procedimientos del SPD.

XIV. Presentación de quejas

La Junta Municipal deberá:

1. Incrementar la transparencia en el proceso de denuncia:
 - i. Declaraciones de fácil comprensión que también se traduzcan al español sobre el derecho a presentar una denuncia, información y detalles sobre el proceso de presentación de una queja se debe encontrar fácilmente como un enlace en la primera página del sitio web del SPD junto con la versión reescrita de la Orden General que sirve como política guiadora del Departamento.
2. Informar a la comunidad donde se pueden registrar / presentar las quejas:
 - ii. Los miembros de la comunidad deben poder acceder a la información sobre el proceso de quejas, un formulario de quejas, poder presentar quejas en el Ayuntamiento y recibir una copia de la denuncia presentada.
3. Crear un mecanismo para la recepción de información sobre quejas:
 - i. Puede encontrar un formulario en línea de muestra simple aquí:
<https://www.burlingtonvt.gov/Police/BPDCComplaintSubmission>
Un formulario de queja impreso de muestra simple con una breve descripción clara de la política y el proceso se puede encontrar aquí:
<https://www.burlingtonvt.gov/sites/default/files/Citizen%20Complaint%20Proceso%2026%20Form.pdf>
4. Establecer un límite de tiempo para la investigación de la queja:
 - i. Se debe establecer y publicar un límite de tiempo definido en todos los medios que describen el proceso de quejas.
5. Garantizar la Transparencia y la Representación Fiel de las Declaraciones realizadas durante la reunión inicial de quejas y pruebas:
 - i. La política policial debe exigir que la denuncia y las declaraciones de los testigos sean grabadas en audio. Si un individuo se niega a ser grabado, él/ella tendría que firmar una renuncia.
6. Garantizar la Transparencia y la Justicia Procesal con Respecto a Todo el Proceso de Denuncia para los reclamantes:
 - i. Una descripción fácilmente comprensible del procedimiento de investigación y el cronograma debe publicarse en el sitio web del Departamento de Policía, así como publicado/proveído cuando se presenta la queja.

7. Garantizar la Transparencia y la Justicia Procesal con Respecto a Todo el Proceso de la Denuncia para los oficiales:

i. La política debe articular la inclusión del funcionario nombrado para ser actualizado e informado durante todo el proceso de denuncia.

8. Garantizar la Transparencia con respecto al Proceso de Apelaciones:

i. Los pasos para apelar la decisión en cualquier queja deben especificarse en la política que establece y define el proceso de apelaciones. Por ejemplo:

1. “Antes de que finalice el plazo, el denunciante será informado por escrito de la decisión y el resultado de la denuncia. Si el denunciante no está de acuerdo con el resultado, él o ella puede presentar una apelación ante el Supervisor del Pueblo, quien actúa como el Presidente de los Comisionados de la Policía del Pueblo o cualquier otro Comisionado de la Policía. El formulario para tal apelación debe ser publicado y accesible en línea y en todo el Pueblo en dichos lugares como bibliotecas públicas, el Ayuntamiento, etc.”

9. Garantizar la Transparencia con respecto al Acceso Público a los Resultados y Patrones de las Quejas:

i. Con el fin de aumentar la confianza del público en la policía, se debe establecer una política que requiera que la información desidentificada sobre las quejas y sus resultados deban publicarse en el Sitio web del Departamento de Policía y estar disponible al ser pedido.

XV. Traducción de las Políticas Policiales

El Ayuntamiento deberá:

1. Traducir todas las políticas policiales actuales al español.
2. Asegurarse de que todas las políticas policiales estén disponibles en los sitios web del Pueblo y la Policía tanto en inglés como en español.
3. Asegurarse de que cualquier formulario actual y futuro esté disponible para el uso público, así como los formularios de divulgación y los formularios de quejas estén disponibles tanto en inglés como en español.
4. Asegurarse de que cada patrulla esté equipada con un dispositivo designado que se utilizará para acceder a la línea de idiomas para garantizar que todas las interacciones con personas de habla hispana incluya una comunicación clara y respetuosa.

XVI. Un Marco para la Nueva Tecnología

El Ayuntamiento deberá:

1. Adoptar el siguiente marco para implementar las nuevas tecnologías utilizadas para ayudar en la vigilancia:
 - a.. Contribución del público antes de la adopción de nueva tecnología.
 - i. *Las fuerzas del orden deben fomentar la participación y colaboración del público, incluyendo el uso de órganos asesores comunitarios, cuando desarrollen una política para el uso de una nueva tecnología.*
 - b. Realizar un análisis de costo-beneficio al adoptar nuevas tecnologías.
 - c. Desarrollar políticas o procedimientos para capacitar a los

oficiales sobre cómo usar correctamente la nueva tecnología, definiendo el uso apropiado contra el inadecuado.

- d. Asegurarse de que los contratos con proveedores no interfieran con la transparencia.
 - e. Contribución y revisión del público después de que se haya puesto en uso una nueva tecnología.
 - i. *Las fuerzas del orden deberían incluir un proceso de evaluación o valoración para medir la efectividad de cualquier nueva tecnología, solicitando aportes de todos los niveles de la agencia, desde el oficial de línea hasta del liderazgo, así como la evaluación de miembros de la comunidad. La CPPC debe revisar la eficacia y la respuesta de la comunidad.*⁸
 - f. Exigir al departamento que divulgue todas las tecnologías que utiliza al público.
2. Prepare un informe utilizando el marco temático para evaluar la necesidad de Body-Worn Cámaras (cámaras usadas en el cuerpo).
- a. Comenzar a investigar las subvenciones para financiar el costo de BWC, incluyendo el costo del almacenamiento de los datos y planear comprar e implementar un programa BWC en el próximo año.
 - b. Explorar la viabilidad de trabajar con los municipios vecinos para compartir el financiamiento del Programa BWC, mediante un acuerdo intermunicipal.
 - c. Si se adopta, los oficiales de SPD seguirán el mismo protocolo que la Patrulla de Policía del Estado de Nueva York para uso de BWC, requiriendo que comiencen a grabar inmediatamente antes de salir de un vehículo de patrulla para interactuar con una persona o situación, todos los usos de la fuerza; todos los arrestos y citaciones; todas las interacciones con personas sospechosas de actividades delictivas; todos los registros de personas y propiedad, cualquier llamada a un delito en curso; acciones de investigación que involucran interacciones con miembros del público; cualquier interacción con una persona que esté perturbada emocionalmente; y cualquier caso en el cual un oficial sienta un peligro inminente o la necesidad de documentar su tiempo en servicio.¹⁰

XVII. Uso de las Redes Sociales para la Transparencia y el Establecimiento de Relaciones

El Ayuntamiento deberá:

1. Dirija al SPD que utilice a un administrador bilingüe de redes sociales para interactuar con la comunidad local.
 - a. Las redes sociales deben usarse para inspirar a los jóvenes a ayudar en el reclutamiento.
 - b. Los agentes y el Departamento deben incentivar las interacciones positivas y asegurarse de que el elogio, el respeto y el aprecio se prodigan cuando es apropiado. Esto ayudará a crear un cambio cultural positivo hacia la guardia comunitaria.

XVIII. Lexipol y Acreditación

El Ayuntamiento deberá:

1. Asegurarse de que todas las políticas elaboradas por Lexipol sean examinadas en su totalidad por la Junta Municipal, y aquellos de "importancia" por el público a través de una audiencia pública, e incluir cualquier cambio propuesto a los mismos.
2. Asegurarse de que las políticas de Lexipol incorporen las recomendaciones adoptadas por el Ayuntamiento, según se expresó en el Plan.
3. Traducir las políticas, formularios y registros policiales existentes al español y garantizar que haya actualizaciones o nuevos documentos disponibles tanto en inglés como en español.
5. Asegurarse de que la CPPC tenga la oportunidad de colaborar con Lexipol para asegurar la alineación con las recomendaciones adoptadas en el Plan, así como la participación futura en nuevas políticas y procedimientos que puedan emitirse (ver Recomendación: Establecimiento de una vigente Comunidad de Southold Town — Junta de Asociación de la Policía).
6. Asegurarse de que la SPD sea aceptada como agencia acreditada por el Programa de Acreditación de Cumplimiento de la Ley del Estado de Nueva York dentro de (1) año de la adopción del Plan en cuestión, o tan pronto como sea posible.