

Seguridad Pública

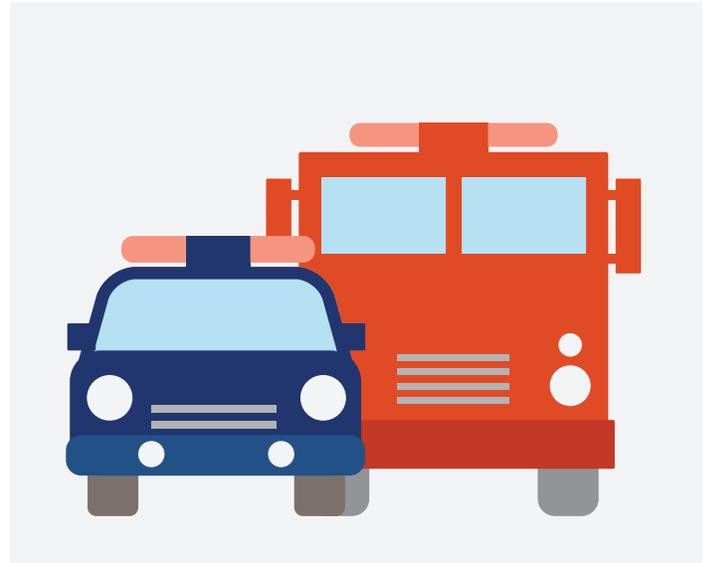
Contexto

Los servicios de seguridad pública están en un punto de transición. New Haven mantiene personal y liderazgo de primer nivel en los departamentos de comunicaciones de bomberos, policía y seguridad pública. Sin embargo, la desconfianza entre los departamentos de seguridad pública y la comunidad sigue siendo un desafío, con incidentes de alto perfil de fuerza excesiva en el registro y una nueva Junta de Revisión Civil recién instalada. Alguna vez un modelo para la vigilancia comunitaria, en los últimos años New Haven se centró menos en la vigilancia comunitaria como filosofía operativa. Esto condujo a un debilitamiento de los fundamentos de las asociaciones y la resolución colaborativa de problemas. Los presupuestos también se reducen, los proyectos de capital necesarios se aplazan y la moral es baja. Los costos de horas extras en los departamentos de seguridad pública siguen siendo inaceptablemente altos. En los últimos esfuerzos han comenzado a invertir todas estas tendencias y deben ser fortalecidos a través de renovado interés en la construcción de confianza de la comunidad, la prestación de servicios necesarios, mientras que frenar a los costos, el apoyo a la salud de los oficiales, y el establecimiento de un plan sostenible del capital a largo plazo.

Primeros 100 Días

Recomendación 1: Comprometerse a reconsiderar la vigilancia comunitaria.

Anunciar el apoyo público para una estrategia de policía comunitaria renovada que enfatice la asociación, la colaboración y la resolución de problemas como la base para las relaciones positivas entre la policía y la comunidad.



Recomendación 2: Apoyar a la Junta de Revisión Civil.

A fin de que mejorar la confianza entre los departamentos de seguridad pública y la comunidad, así como proporcionar una resolución independiente y rápida de las quejas de los residentes, brindar todo el apoyo necesario a la junta de los departamentos de la ciudad, la policía y los bomberos. Esto facilitará la supervisión adecuada de la mala conducta del oficial.

Recomendación 3: Establezca un plan para reducir los costos de horas extra.

Si bien algunas horas extras son inevitables, los costos actuales son excesivos. Acciones a tomar: Hacer cumplir las políticas existentes sobre desembolso de horas extra y presupuestar horas extras por división dentro de cada departamento. Auditar la distribución del trabajo de horas extra y mejorar la gestión de las horas extra que se rige por los contratos de seguridad pública.

Dos Años

Recomendación 1: alinear la vigilancia comunitaria con las necesidades y expectativas de la comunidad.

Como pasos iniciales, trabajar con cada miembro del Departamento de Policía para crear asociaciones sólidas y efectivas con los residentes de la comunidad, las empresas y las partes interesadas. Asegurar de que se realicen esfuerzos para eliminar el sesgo en la vigilancia y que los oficiales traten a todos los residentes con respeto, sin importar su raza, vecindario o grupo económico. Fomentar que el comando superior sea visible con frecuencia en la comunidad. Desafiar a los oficiales a construir, abrazar y fortalecer las relaciones que son fundamentales para su servicio como guardianes de la comunidad.

Recomendación 2: Desarrollar mecanismos para la entrada de oficiales de policía y bomberos en curso.

Las preocupaciones de los oficiales de línea y los bomberos a menudo no llegan a los jefes de departamento, dejando a los jefes sin un sentido completo del impacto de las decisiones de la Ciudad. Acciones a tomar: Establecer procesos de asesoría dentro de los departamentos de policía y bomberos para que los conocimientos de primera línea se compartan regularmente con los líderes departamentales y la oficina del alcalde.

Recomendación 3: Elaborar un programa oficial de moral, salud y bienestar.

El bienestar general de los oficiales de seguridad pública afecta a todos los interesados de la comunidad. La frase "Tengo Tus Seis" es una de las promesas más significativas que los miembros de la comunidad de aplicación de la ley se hacen mutuamente: la promesa incondicional de respaldarse mutuamente. Esa promesa se puede

cumplir con un programa de bienestar holístico. Investigue donde existen factores estresantes, reconozca y elogie el trabajo de alta calidad, y desarrolle iniciativas de reconocimiento. Las nuevas herramientas de salud y seguridad, así como las iniciativas de aptitud física de los oficiales, pueden ayudar a gestionar los riesgos y aumentar la calidad de vida y la seguridad general de los oficiales.

Recomendación 4: Prevenir la fuerza excesiva.

Evaluar las políticas, procedimientos y prácticas de la policía y los bomberos en busca de formas de prevenir mejor la mala conducta. Implemente medidas para identificar a los oficiales deshonestos antes de que ocurra el daño. Reconocer y recompensar a los oficiales por comportamiento no agresivo en circunstancias difíciles.

Recomendación 5: Garantizar la efectividad de la Junta de Revisión Civil.

Investigar las mejores prácticas en otras jurisdicciones, como procesos de investigación y marcos de disciplina. Organizar sesiones con oficiales de policía, miembros de la Junta de Revisión Civil, funcionarios de la ciudad y residentes para ser escuchados

A Largo Plazo

Recomendación 1: Diseñar un proceso de presupuesto de capital adecuado y transparente.

El proceso de mejoras capitales está envuelto en misterio. Un funcionario del departamento mencionó que no puede obtener fondos de capital para el equipo necesario para cumplir con los requisitos legales. Otros mencionaron retrasos severos en el mantenimiento y reemplazo de activos de capital. El paso obvio es establecer un proceso de presupuesto de capital claro y abierto

que tenga en cuenta los gastos planificados grandes y pequeños y la sustitución de equipos al final de su vida útil.

Recomendación 2: Cultive el liderazgo futuro mejorando el reclutamiento de oficiales, la capacitación y la planificación de la sucesión.

Crear caminos para el empleo como oficiales de seguridad pública, comenzando en la escuela secundaria, con esfuerzos para aumentar la diversidad de candidatos y el número de candidatos que son residentes de New Haven. Abogar por el desarrollo del personal de seguridad pública a través de capacitación progresiva de alta calidad que siga las mejores prácticas. Debido a que es más probable que las situaciones rutinarias y peligrosas se resuelvan positivamente si los socorristas y el personal de apoyo han recibido una capacitación adecuada y consistente, se comprometen con la planificación estratégica de la sucesión, para garantizar la eficacia continua durante las transiciones de personal. Esto incluye apoyar prácticas de liderazgo que enseñen, promuevan y refuercen valores fundamentales críticos y una cultura organizacional positiva.

Recomendación 3: Utilizar mejor la tecnología, el equipo y las redes sociales.

Mediante el uso estratégico de la tecnología, aumente la eficiencia y defina canales más claros de comunicación interna y externa. Requerir el uso de cámaras para uso corporal por parte de todos los oficiales. Implementar líneas anónimas de mensajes de texto y sugerencias de voz, una aplicación de dispositivo móvil para difundir información y recibir sugerencias, y un sistema de informes en línea para eventos menores. Exhaustar las capacidades analíticas del software predictivo y de minería de datos. Garantizar la distribución de equipos actualizada para mejorar la vigilancia y la seguridad de los oficiales y residentes.

Recomendación 4: Fortalecer los servicios de apoyo a la seguridad pública en el Ayuntamiento.

Asegurarse de que los servicios de toda la ciudad puedan satisfacer constantemente las necesidades de los departamentos de seguridad pública. Brindar respaldo y cobertura de tecnología de información adecuada durante las noches y fines de semana, con personal que entienda la tecnología de seguridad pública. Acelerar los plazos de contratación, especialmente cuando se financian los puestos y se completan los exámenes. Facilitar el arbitraje cuando sea apropiado. Además, adapte algunas políticas de la ciudad a las necesidades del departamento de seguridad pública, por ejemplo, al eximir las subvenciones para programas de seguridad pública de la congelación de gastos en toda la ciudad. Se debe establecer la flexibilidad para ajustar las políticas según sea necesario.

Recomendación 5: Mejorar las instalaciones para acomodar mejor a la comunidad y los empleados y para reducir costos.

Considerar los cambios en el personal y las horas de operación en la División de Planificación / Registros y el garaje de la policía, entre otros sitios, para mejorar la eficiencia y los servicios.



Foto: Tom Breen