

NUEVA ERA DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

UNA GUÍA PARA UNA POLICIA
COMUNITARIA JUSTA, SEGURA Y EFICAZ

12

SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD DE LOS OFICIALES

Con frecuencia, los oficiales de policía responden a situaciones y crisis violentas, y muchos trabajan en comunidades con altos niveles de violencia armada y, regularmente, son testigos de tragedias humanas. Estas situaciones los someten a un gran estrés físico y mental, lo cual perjudica su salud y bienestar, y afecta otros aspectos de sus vidas. El efecto en los oficiales se refleja en los altos índices de suicidios, que es la causa principal de muerte de oficiales en el cumplimiento del deber.¹

Estos efectos van más allá de los mismos oficiales; también afectan a sus seres queridos y familiares, y a comunidades enteras. El Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI menciona que el bienestar de los oficiales tiene un efecto directo en las comunidades.² El informe indica que los oficiales que están preparados para manejar el estrés en el trabajo y en el hogar tienen más probabilidades de tomar mejores decisiones en el trabajo y de tener interacciones positivas con los miembros de la comunidad.³ Como comenta la miembro de la fuerza especial, Tracey Meares, acerca de la importancia del bienestar de los oficiales: “Las personas heridas pueden herir a otras personas”.⁴ En resumen, la salud, el bienestar y la seguridad de los oficiales es un tema importante de la seguridad pública y de los oficiales.

MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

Este capítulo describe las mejores prácticas para fomentar y mejorar la salud, el bienestar y la seguridad de los oficiales. Para hacer un enfoque holístico de la salud, el bienestar y la seguridad, y brindar apoyo a los cónyuges, parejas y familias de los oficiales, los departamentos deben:

- 12.1** Crear una cultura que apoye y promueva el bienestar.

- 12.2** Implementar programas robustos de asistencia a empleados.

- 12.3** Crear programas de apoyo y asesoría entre compañeros.

- 12.4** Atender y promover de la salud y el bienestar de los oficiales.

- 12.5** Incorporar la salud, el bienestar y la seguridad de los oficiales a las operaciones.

- 12.6** Establecer protocolos de evaluación y tratamiento posteriores a la crisis.

- 12.7** Proveer equipos apropiados a los oficiales.

SALUD FÍSICA Y MENTAL

Los oficiales de policía se arriesgan a sufrir lesiones⁵ y, con regularidad, se enfrentan a una serie de factores estresantes, tales como evaluar el riesgo en situaciones peligrosas, tomar decisiones rápidas para estar seguros y proteger al público, e interactuar con personas en circunstancias desafiantes y, a veces, trágicas. Estos factores estresantes pueden tener efectos acumulativos a largo plazo y generan un riesgo mayor de que los oficiales tengan problemas de salud física y mental.

La naturaleza del trabajo policial afecta la salud física y mental de los oficiales.⁶ Normalmente, la acción policial implica períodos sedentarios prolongados, entremezclados con rachas breves de actividad física y trabajo por turnos (que, con frecuencia, ocurre fuera de los horarios de trabajo tradicionales e interrumpe los ciclos de sueño normales).⁷ Estas condiciones contribuyen al estrés y la ansiedad relacionados con el trabajo, que se asocian con obesidad, insomnio, cardiopatías, accidente cerebrovascular y diabetes.⁸ Además, entre los oficiales se registran altos índices de alcoholismo —también asociados con frecuencia al estrés relacionado con el trabajo—, lo que exacerba otros problemas de salud.⁹

Debido a que los oficiales responden a la confrontación, el conflicto y la violencia, están expuestos al trauma y la muerte. Estas experiencias traumáticas conllevan riesgos significativos para la salud mental, incluido el suicidio, que afecta a los oficiales de policía en forma desproporcionada. Aproximadamente 159 oficiales se quitaron la vida en 2018, lo que hace que la muerte por suicidio sea más probable que aquellas causadas por armas de fuego y accidentes relacionados con el tránsito combinadas.¹⁰ Los oficiales también tienen más probabilidades que la población general de exhibir síntomas de trastornos de estrés postraumático (TEPT),¹¹ lo que aumenta el riesgo de padecer trastornos por el uso de sustancias.¹²

Estos efectos negativos van más allá de los oficiales y departamentos individuales. El estrés físico y emocional del trabajo policial afecta a las familias y las vidas cotidianas de los oficiales, lo que contribuye a los divorcios y la violencia de pareja, que se relaciona con traumas, uso de sustancias y desgaste sin resolver (*es decir*, sin tratar).¹³ Los familiares también pueden desarrollar ansiedad por la seguridad y el bienestar de los oficiales. Por estos motivos, las autoridades departamentales deben hacer un enfoque holístico de la salud y el bienestar, e incluir sistemas de apoyo para cónyuges, parejas y familiares.

Las comunidades también sufren cuando los oficiales no están sanos ni en buen estado. La fatiga altera la toma de decisiones, y los oficiales cansados tienen más probabilidades de intensificar los encuentros con el público.¹⁴

Los oficiales que son aptos, tanto física como mentalmente, son más productivos y reciben menos denuncias sobre el uso de la fuerza.¹⁵ Mientras que una salud mental y un bienestar emocional mejores se relacionan con mejores resultados en encuentros con la policía¹⁶ y respaldan otras recomendaciones de este informe, tales como atraer y retener personal talentoso y diverso. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 10).

MEJORES PRÁCTICAS EN SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD DE LOS OFICIALES

Debido a que los oficiales se enfrentan a riesgos y factores estresantes según el lugar donde trabajen, las iniciativas de salud y bienestar varían de un departamento a otro. A veces, estos programas incurren en costos relacionados con equipos, atención médica, recopilación de datos y más. Por este motivo, las autoridades deben incorporar la salud, el bienestar y la seguridad de los oficiales a los presupuestos de los departamentos, y deben tener en cuenta las necesidades específicas del personal cuando evalúan la manera de fomentarlas mejor.

Para hacer un enfoque holístico de la salud, el bienestar y la seguridad, y brindar apoyo a los oficiales y sus cónyuges, parejas y familias, los departamentos deben:

RECOMENDACIÓN 12.1 CREAR UNA CULTURA QUE APOYE Y PROMUEVA EL BIENESTAR.

Para fomentar la salud y el bienestar y disminuir el estigma en torno del tratamiento y la atención, las autoridades deben integrar los principios del bienestar a los programas de capacitación, asesoramiento e intervención. Específicamente, los departamentos deben esforzarse por inculcar el valor y la importancia del autocuidado en todos los aspectos de las operaciones. Con el fin de comprender las necesidades de los oficiales, las autoridades departamentales deben intentar obtener sus opiniones, realizar encuestas y visitarlos en el momento de las llamadas de asistencia, tanto para fomentar los programas de asistencia y recursos de los departamentos, como para desestigmatizar su uso. Al escuchar las necesidades de los oficiales en forma directa, los departamentos también incrementarán la justicia procesal.

RECOMENDACIÓN 12.2 IMPLEMENTAR PROGRAMAS ROBUSTOS DE ASISTENCIA A EMPLEADOS.

Para suministrar a los oficiales los servicios de salud mental y el apoyo que los empleados necesiten, los departamentos de policía necesitan contar con Programas de Asistencia al Empleado (EAP) con personal suficiente a fin de garantizar que puedan interactuar positivamente con las comunidades y prestar servicios justos, seguros y eficaces.¹⁷ Los EAP deben ofrecer servicios con costos bajos o sin costo, tales como asesoramiento confidencial, asesoramiento sobre crisis, manejo del estrés y evaluaciones de salud mental.¹⁸ Además, deben brindar acceso a líneas telefónicas de emergencia de salud mental.¹⁹

Para alentar el uso de estos servicios, los supervisores deben fomentarlos y los instructores deben promoverlos en las capacitaciones.²⁰ Debe capacitarse a los asesores profesionales para tratar trastornos por el uso de sustancias, TEPT, violencia de pareja, depresión y problemas que preocupen en particular a las oficiales mujeres.²¹ Estos servicios también deben estar disponibles para las parejas y las familias de los oficiales.²²

RECOMENDACIÓN 12.3

CREAR PROGRAMAS DE APOYO Y ASESORIA ENTRE COMPAÑEROS.

Los departamentos deben suministrar programas de asesoramiento de pares, para que los oficiales puedan hablar con otros oficiales (*es decir*, sus pares) que hayan vivido factores estresantes del trabajo similares. A veces, los oficiales son reacios a obtener ayuda para sobrellevar el estrés y el trauma porque lo perciben como una señal de debilidad. Los programas de apoyo de pares ayudan a los oficiales que se sienten así a recibir la validación de personas en las que confían y a quienes respetan.²³ Estos programas deben complementar otros tipos de apoyo de los departamentos, y los colegas asesores deben ofrecer a los oficiales conectarse con otros servicios.²⁴ Los colegas que son asesores voluntarios deben recibir capacitación sobre enfoques eficaces para asistir a los oficiales que muestran signos de estrés.

Los programas de orientación brindan apoyo a la clase de relaciones a largo plazo que ayudan a los oficiales a abrirse camino por los desafíos de sus vidas personales y profesionales, tales como el TEPT y trauma, y ayudan a los aspirantes durante el proceso de contratación y durante la transición, desde ser un miembro de la comunidad hasta convertirse en oficial.²⁵ Los mentores voluntarios deben seleccionarse sobre la base de hábitos personales y profesionales saludables o porque han superado sus propios desafíos. Los oficiales deben poder solicitar un mentor en cualquier etapa de su carrera, y deben corresponderse sobre la base del perfil confidencial que haya completado tanto el mentor como el oficial que recibe la orientación.

El Departamento de Justicia de los Estados Unidos menciona al programa de orientación del Departamento de policía metropolitana de Indianápolis como un programa modelo. Brinda apoyo de colegas y facilita el bienestar de los oficiales.²⁶ El programa, que recibe el apoyo de la Oficina de Desarrollo Profesional y Bienestar del departamento, lleva a cabo una capacitación en bienestar de ocho horas sobre el manejo del estrés y el trauma²⁷ para los mentores.²⁸ Durante los primeros seis años del programa, las derivaciones disciplinarias de oficiales disminuyeron un 40%.²⁹

RECOMENDACIÓN 12.4

ATENDER Y PROMOVER DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS OFICIALES.

La salud mental y física es crucial para que todos los oficiales satisfagan las necesidades y las exigencias del trabajo. Cuando los departamentos cuentan con procesos y recursos, y fomentan el bienestar como un valor de los departamentos, muestran a los oficiales que se ocupan de su salud mental y física, así como de su seguridad. Específicamente, los departamentos deben:

Abordar la salud mental. Con frecuencia, los oficiales padecen violencia y riesgo de sufrir violencia, son testigos de eventos traumáticos y son objeto de críticas copiosas, todo lo cual puede producir aislamiento y estrés relacionados con el trabajo.³⁰ De este modo, todos los nuevos contratados deben someterse a una evaluación psicológica minuciosa, como parte del proceso de contratación. Las evaluaciones psicológicas están diseñadas para identificar la clase de problemas de salud mental y trastornos de la personalidad que interfieren con el desempeño de los oficiales.³¹

Una vez en el servicio activo, los oficiales deben someterse a evaluaciones psicológicas periódicas³² para controlar los niveles de estrés, los prejuicios, las habilidades para sobreponerse y las actitudes generales.³³ Los supervisores deben recibir capacitación para identificar a oficiales que tengan niveles de estrés particularmente elevados o que atraviesen crisis de salud mental, y que pueden sacar provecho del asesoramiento o la capacitación para el manejo del estrés.³⁴

Debe solicitarse a los oficiales implicados en eventos traumáticos o que sean testigos de ellos, tales como un tiroteo en el que participe un oficial, un tiroteo masivo, la muerte de un niño o un ataque terrorista, que hablen con un asesor, y deben tener la opción de recibir asesoramiento adicional. Además, las autoridades departamentales deben alentar activamente a los miembros a usar tales servicios y aclararles que no tienen consecuencias adversas.

Alentar la buena salud física. Numerosos estudios han concluido que invertir en programas de salud física reduce los costos relacionados con cardiopatías y otros problemas médicos afines.³⁵ De este modo, las autoridades departamentales deben fomentar e incentivar la salud física mediante la promoción del acceso a gimnasios con bajo costo o sin costo, y otorgar recompensas por obtener buenos resultados en los exámenes físicos anuales.

Fomentar la salud y el bienestar en la capacitación. La salud y el bienestar deben incluirse en toda la capacitación de las escuelas de policía y del servicio, y expertos en salud mental y bienestar deben llevar adelante discusiones sobre temas que se apliquen a la vida profesional y personal de los oficiales. Por ejemplo, la capacitación en el uso de la fuerza debe abordar el estrés que se produce al utilizar la fuerza letal grave y atestiguarla; sobrellevar la crítica pública (justificada o no); y brindar apoyo a los servicios disponibles para los oficiales.³⁶

La capacitación sobre cómo responder a la crisis enseña a los oficiales a identificar a personas en crisis o que exhiben conductas peligrosas. Los oficiales pueden utilizar estas habilidades para reconocer comportamientos alarmantes en compañeros de trabajo, familiares y amigos.³⁷

RECOMENDACIÓN 12.5

INCORPORAR LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD DE LOS OFICIALES A LAS OPERACIONES.

La salud, el bienestar y la seguridad de los oficiales deben integrarse a todas las facetas de las operaciones. Específicamente, los departamentos deben:

Limitar la duración de los turnos. Establecer duraciones de turnos máximas para los oficiales mejora el bienestar.³⁸ La investigación muestra que los turnos prolongados socavan el bienestar mental y físico, en especial, cuando se producen en entornos con riesgos o estrés elevados.³⁹

Las duraciones máximas de los turnos deben establecerse junto con los límites diarios de las horas de trabajo. Por ejemplo, un oficial que trabaja en un turno nocturno de ocho horas y luego pasa el día en un tribunal, no debe regresar a trabajar en el turno siguiente. Las autoridades departamentales deben satisfacer las necesidades del personal, a la vez que deben limitar el número de horas que se exige o se permite trabajar a los oficiales, dentro de un período establecido. Una opción es cubrir puestos que no necesiten ser cubiertos por oficiales jurados con personal de civil.

Garantizar la seguridad vehicular. Los accidentes de tránsito son la segunda causa de muerte entre oficiales en servicio (después del uso de armas de fuego).⁴⁰ Con el fin de prevenir las muertes y lesiones vehiculares, debe exigirse a todos los oficiales que usen cinturones de seguridad y participen en capacitaciones de seguridad vehicular.⁴¹ Tal capacitación debe cubrir políticas sobre persecuciones policiales vehiculares,⁴² tales como sopesar los riesgos de dichas persecuciones y manejarlos o eliminarlos para proteger la seguridad del público y los oficiales.⁴³

RECOMENDACIÓN 12.6

ESTABLECER PROTOCOLOS DE EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO POSTERIORES A LA CRISIS.

Los departamentos deben tener políticas y protocolos claros para tratar a los oficiales durante las crisis y después de ellas. Todos los oficiales implicados en una crisis o en un evento traumático, o que sean testigos de ellos, deben someterse a una evaluación obligatoria con un profesional de la salud, como un asesor del EAP.⁴⁴ Esta política debe aplicarse no solo a los tiroteos con oficiales implicados, sino a todas las crisis y los eventos traumáticos. Los oficiales también deben tener la opción de poder acceder al asesoramiento para crisis.

Los supervisores deben controlar los cambios en la conducta y el comportamiento de los oficiales después de eventos traumáticos. Los departamentos deben tener procesos formales e informales de intervención, así como sistemas tempranos de intervención no disciplinarios, con el fin de identificar quién puede estar en crisis o tener dificultades personales o profesionales. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 7).

RECOMENDACIÓN 12.7

PROVEER EQUIPOS APROPIADOS A LOS OFICIALES.

Todos los departamentos, grandes y pequeños, necesitan equipos para que los oficiales puedan llevar a cabo sus tareas de manera segura y eficiente. Los equipos inadecuados y desactualizados ponen en peligro la seguridad del público y de los oficiales, e incrementan el estrés. Las autoridades departamentales deben establecer procesos para evaluar las necesidades de equipos (*por ejemplo*, equipos de protección, cámaras corporales, seguridad vehicular, kits de primeros auxilios y terminales informáticas) en forma continua. Los presupuestos deben satisfacer diversas necesidades de la comunidad, pero deben garantizar que todos los oficiales tengan determinados equipos, para que puedan servir a la comunidad en forma segura y eficiente, y proteger su propia seguridad. Específicamente, los departamentos deben:

Equipar a los oficiales con kits de primeros auxilios para el servicio. Todos los oficiales necesitan sus propios kits de primeros auxilios, que deben incluir elementos para detener las hemorragias. Además, todos los oficiales deben recibir capacitación en el servicio durante sus carreras sobre técnicas apropiadas para suministrar ayuda en el campo.⁴⁵

Suministrar equipos de protección. La acción policial es un trabajo peligroso y complejo. Se debe exigir a los oficiales que usen chalecos antibalas en las circunstancias apropiadas.⁴⁶ Si bien los oficiales pueden considerar que usar equipos de protección es tedioso, salva vidas y alivia el estrés porque los oficiales saben que estarán protegidos en emergencias.⁴⁷

Suministrar computadoras adecuadas. Los departamentos deben recopilar e informar datos sobre actividades relacionadas con el cumplimiento de la ley en forma precisa y eficaz. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 8). Para llevar a cabo esta tarea, los oficiales necesitan computadoras que funcionen correctamente. De otro modo, las autoridades departamentales transmiten el mensaje de que no brindan apoyo a sus tareas laborales, lo que incrementa el estrés relacionado con el trabajo y disminuye la moral.

CAPÍTULO 12

- 1 BLUE H.E.L.P., 159 American Police Officers Died by Suicide in 2018 (Dec. 31, 2018) (BLUE H.E.L.P., 159 oficiales de policía estadounidenses fallecieron por suicidio en 2018 (31 de diciembre de 2018)), https://bluehelp.org/158-american-police-officers-died-by-suicide-in-2018/?fbclid=IwAR0eCgLUQ0zrmtf75B_mWHQqMH6eccmluYT-J3e0JomclckdPF17pCwgAcM.
- 2 President's Task Force on 21st Century Policing, Office of Cmty. Oriented Policing Servs., Final Report of the President's Task Force on 21st Century Policing 4 (2015) (Fuerza Especial del Presidente sobre la Acción Policial del Siglo XXI, Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial del siglo XXI 4 (2015)), https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf ("el bienestar y la seguridad de los oficiales de seguridad son cruciales no solo para los oficiales, sus colegas y sus organismos, sino también para la seguridad pública").
- 3 Id. en 27.
- 4 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 61 (donde se cita a Tracey Meares).
- 5 Consulte Samuel Stebbins et al., Workplace Fatalities: 25 Most Dangerous Jobs in America, USA Today (Jan. 9, 2018) (Samuel Stebbins y otros, Fatalidades en el lugar de trabajo: Los 25 trabajos más peligrosos en Estados Unidos, USA Today (9 de enero de 2018)) (donde se cita al U.S. Dep't of Labor, Bureau of Labor Statistics, Census of Fatal Occupational Injuries, Fatal Injury Rates, 2016 (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Dirección de Estadísticas Laborales, Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales, Índices de lesiones fatales, 2016), [https://www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm#rates\(hagaclicydescargueXLSX26K\)](https://www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm#rates(hagaclicydescargueXLSX26K))) (donde se muestra que el índice de lesiones fatales en el trabajo entre los oficiales de policía son cuatro veces mayores que aquellas del índice nacional general de 2016), <https://www.usatoday.com/story/money/careers/2018/01/09/workplace-fatalities-25-most-dangerous-jobs-america/1002500001/> (donde se explica que hubo 3,6 muertes cada 100.000 trabajadores de tiempo completo en todas las industrias de los sectores público y privado, pero para los oficiales de policía y los oficiales de patrulla del alguacil, dicha cifra es 14,6 lesiones fatales cada 100.000).
- 6 Tara A. Hartley et al., Health Disparities in Police Officers: Comparisons to the U.S. General Population, in 13 Int'l J. Emergency Mental Health 211, 217 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Tara A. Hartley y otros, Desigualdades en salud entre oficiales de policía: Comparaciones con la población general de Estados Unidos, en 13 International Journal of Emergency Mental Health 211, 217 (Laurence Miller et al. eds., 2011)) [en lo sucesivo, Hartley, Health (Hartley, Salud)], <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf>; Luenda E. Charles et al., Association of perceived stress with Sleep Duration and Sleep Quality in Police Officers, in 13 Int'l J. Emergency Mental Health 229, 239 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Luenda E. Charles y otros, Asociación de estrés percibido con la duración y la calidad del sueño en oficiales de policía, en 13 International Journal of Emergency Mental Health 229, 239 (Laurence Miller et al. eds., 2011)), <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf>.
- 7 Stefanos N. Kales et al., Blood Pressure in Firefighters, Police Officers, and Other Emergency Responders, 22 Am. J. Hypertension 11, 12 (2009) (Stefanos N. Kales y otros, Presión arterial en bomberos, oficiales de policía y otros oficiales que dan respuesta en emergencias, 22 American Journal of Hypertension 11, 12 (2009)) (referencia cruzada: Murray A. Mittleman et al., Triggering of Acute Myocardial Infarction by Heavy Physical Exertion--Protection Against Triggering by Regular Exertion, 329 New England J. Med. 1677-1683 (1993) (Murray A. Mittleman y otros, Desencadenamiento de infarto agudo del miocardio por esfuerzo físico intenso, protección contra desencadenamiento por esfuerzo regular, 329, New England Journal of Medicine 1677-1683 (1993)), <https://academic.oup.com/ajh/article/22/1/11/226424>; Barry A. Franklin, et al., Snow Shoveling: A Trigger for Acute Myocardial Infarction and Sudden Coronary Death, 77, Am. J. Cardiology 855-858 (1996) (Barry A. Franklin, y otros, Palar nieve: Un desencadenante de infarto agudo de miocardio y muerte súbita coronaria, 77 American Journal of Cardiology 855-858 (1996)); Ute Wilbert-Lampen et al., Cardiovascular Events During World Cup Soccer, 358, New England J. Med. 475-483 (2008) (Ute Wilbert-Lampen y otros, Eventos cardiovasculares durante el Mundial de Fútbol, 358, New England Journal of Medicine 475-483 (2008)).
- 8 Ellen Goldbum, Univ. at Buffalo News Center, Police Officer Stress Creates Significant Health Risks Compared to General Population, Study Finds (July 9, 2012) (Ellen Goldbum, Universidad en Buffalo News Center, El estrés de los oficiales de policía ocasiona riesgos significativos para la salud en comparación con la población general, Conclusiones del estudio (9 de julio de 2012)), <http://www.buffalo.edu/news/releases/2012/07/13532.html> (el trabajo en turnos contribuye al índice elevado de síndrome metabólico, un conjunto de síntomas que incluyen obesidad, hipertensión e intolerancia a la glucosa, en oficiales de policía); Tara A. Hartley et al., Associations Between Police Officer Stress and the Metabolic Syndrome, in 13 Int'l J. Emergency Mental Health 243, 244 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Tara A. Hartley y otros, Asociaciones entre el estrés de oficiales de policía y el síndrome

metabólico en 13 *International Journal of Emergency Mental Health* 13 243, 244) (Laurence Miller et al. eds., 2011)), <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf>; Hartley, Health (Hartley, Salud), nota 6 más arriba, en 216-217.

- 9 Consulte Butler Center for Research, Links Between Officer Trauma and Substance Abuse, Hazelden Betty Ford Foundation (Nov. 1, 2015) (Butler Center for Research, Vínculos entre traumas y abuso de sustancias de oficiales, Hazelden Betty Ford Foundation (1 de noviembre de 2015)), <https://www.hazeldenbettyford.org/education/bcr/addiction-research/alcohol-abuse-police-ru-716>.
- 10 BLUE H.E.L.P., nota 1 más arriba; consulte también Nat'l Law Enforcement Officers Memorial Fund, 2018 End-of-Year Preliminary Officer Fatalities Report 1 (2018) (Fondo nacional de homenaje a los oficiales de seguridad, Informe preliminar de fin del año 2018 sobre muertes entre oficiales 1 (2018)) (donde se informan 52 muertes relacionadas con armas de fuego y 50 relacionadas con el cumplimiento de la ley en el tránsito); Nat'l Alliance on Mental Illness, Law Enforcement Officers (Alianza Nacional sobre Enfermedad Mental, Oficiales de seguridad) (última visita: 10 de enero de 2018) (donde se cita a: Ruderman Family Foundation, White Papers and Research, Study: Police Officers and Firefighters Are More Likely to Die by Suicide than in Line of Duty) (Fundación de la Familia Ruderman, Informes técnicos e investigaciones, Estudio: Los oficiales de policía y los bomberos tienen más probabilidades de morir por suicidio que en el cumplimiento del deber)), <http://www.nami.org/Law-Enforcement-and-Mental-Health/Strengthening-Officer-Resilience>; Chrystal Hayes, 'Silence Can Be Seadly': 46 Officers Were Fatally Shot Last Year. More Than Triple That Committed Suicide, USA Today (Apr. 12, 2018) (Chrystal Hayes, "El silencio puede ser mortal": 46 oficiales recibieron disparos fatales el año pasado. Más del triple de los que se quitaron la vida, USA Today (12 de abril de 2018)); consulte también John M. Violanti, Police Suicide: A National Comparison with Fire-Fighter and Military Personnel, 33 *Policing* 270 (2009) (John M. Violanti, Suicidio de oficiales de policía: Comparación nacional con bomberos y militares, 33 *Policing* 270 (2009)).
- 11 Nat'l Alliance on Mental Illness (Alianza Nacional sobre Enfermedad Mental), nota 10 más arriba (donde se cita a Gordon J.G. Asmundson & Jennifer A. Stapleton, Associations Between Dimensions of Anxiety and PTSD Symptom Clusters in Active-Duty Police Officers, 37 *Cognitive Behavior Therapy* 66 (2008) (Gordon J.G. Asmundson y Jennifer A. Stapleton, Asociaciones entre dimensiones de conjuntos de síntomas de ansiedad y TEPT en oficiales de policía activos, 37 *Cognitive Behavior Therapy* 66 (2008)); Goldbaum, nota 8 más arriba; U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div. & U.S. Atty's Office, N.D. Ill., Investigation of the Chi. Police Department, 120 (2017) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del procurador de los Estados Unidos, Distrito Norte de Illinois, Investigación del Departamento de policía de Chicago, 120 (2017)) [en lo sucesivo, Chi. Investigation (Investigación de Chicago)], <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download>; U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div., Investigation of the New Orleans Police Department, at 106-107 (2011) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de Nueva Orleans, en 106-107 (2011)) [en lo sucesivo, New Orleans Investigation (Investigación de Nueva Orleans)], https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/03/17/nopd_report.pdf; consulte también U.S. Comm'n on Civil Rights, Who Is Guarding the Guardians?: A Report on Police Practices, at 32-34, 154-156 (1981) (Comisión de Derechos Civiles de Estados Unidos, ¿Quién protege a los guardias?: Informe sobre prácticas policiales, en 32-34, 154-146 (1981)), <https://catalog.hathitrust.org/Record/007105152>.
- 12 Chad L. Cross & Larry Ashley, Police Trauma and Addiction: Coping with the Dangers of the Job, *FBI Law Enforcement Bulletin*, at 24, 26-27 (Oct. 2004) (Chad L. Cross y Larry Ashley, Traumas y adicciones en la policía: Manejo de los peligros del trabajo, Boletín sobre el cumplimiento de la ley del FBI, en 24, 26-27 (octubre de 2004)), <https://leb.fbi.gov/file-repository/archives/oct04leb.pdf/view>; Mark W. Clark, Treatment and Redemption, *Police: The Law Enforcement Magazine* (June 18, 2013) (Mark W. Clark, Tratamiento y redención, *Policía: La revista sobre el cumplimiento de la ley* (18 de junio de 2013)), <http://www.policemag.com/channel/careers-training/articles/2013/06/treatment-and-redemption.aspx>.
- 13 Consulte, por ejemplo, Leonor Boulin Johnson et al., Violence in Police Families: Work-Family Spillover, 20 *J. Family Violence* 3, 4 (2005) (Leonor Boulin Johnson y otros, Violencia en familias de miembros de la policía: Efecto colateral del trabajo-familia, 20 *Journal of Family Violence* 3, 4 (2005)) (donde se analiza literatura que analiza las causas de la violencia doméstica).
- 14 Consulte, Am. Acad. of Sleep Med., Study of Police Officers Finds Fatigue Impacts Tactical Social Interaction (June 8, 2016) (Academia Estadounidense de Medicina del Sueño, Estudio sobre oficiales de la policía determina que la fatiga afecta la interacción social táctica (8 de junio de 2016)), <https://aasm.org/study-of-police-officers-finds-fatigue-impacts-tactical-social-interaction/>.
- 15 Consulte, por ejemplo, New Orleans Investigation (Investigación de Nueva Orleans), nota 11 más arriba, en 106-107; consulte también Judith P. Andersen & Harri Gustafsberg, A Training Method to Improve Police Use of Force Decision Making: A Randomized Controlled Trial *SAGE Open* 1-13 (Apr.-June 2016) (Judith P. Andersen y Harri Gustafsberg, Método de capacitación para mejorar la toma de decisiones sobre el uso de la fuerza policial: Prueba aleatoria controlada, *SAGE Open* 1-13 (abril a junio de 2016)).
- 16 Consulte, por ejemplo, Am. Acad. of Sleep Med. (Academia Estadounidense de la Medicina del Sueño), nota 14 más arriba; Anderson & Gustafsberg (Anderson y Gustafsberg), nota 15 más arriba.

- 17 C.f. Consent Decree at párrafo 271-72, *United States v. City of Ferguson*, No. 4:16-CV-00180-CDP (E.D.Mo. 2016) (Decreto de consentimiento en párrafos 271-72, *Los Estados Unidos contra la ciudad de Ferguson*, No. 4:16-CV-00180-CDP (Distrito Este de Misuri 2016)), Archivo electrónico de casos No. 41; Settlement Agreement at párrafo 299, *United States v. Cleveland* No. 1:15-CV-1046-SO (N.D. Ohio 2015) (Acuerdo de conciliación en párrafo 299, *Estados Unidos contra Cleveland*, No. 1:15-CV-1046-SO Distrito Norte de Ohio 2015) [en lo sucesivo *Cleveland Settlement Agreement* (Acuerdo de conciliación de Cleveland)], Archivo electrónico de casos No. 7-1.
- 18 Consulte, por ejemplo, Consent Decree at párrafo 436, *United States v. the Mayor and City Council of Balt. and the Police Dep't of Balt.* No. 1:17-cv-99 (JKB) (D. Md. 2017) (Decreto de consentimiento en párrafo 436, *Estados Unidos contra el alcalde y el ayuntamiento de la ciudad de Baltimore y el Departamento de policía de Baltimore*, No. 1:17-cv-99 (JKB) (Distrito de Maryland 2017)); Settlement Agreement at párrafo 248, *U.S. v. Albuquerque*, No. 1:14-CV-01025-RB (SMV) (D.N.M. 2014) (Acuerdo de conciliación en párrafo 248, *Los Estados Unidos contra Albuquerque*, No. 1:14-CV-01025-RB (SMV) (Distrito de Nuevo México 2014)) [en lo sucesivo, *Albuquerque Settlement Agreement* (Acuerdo de conciliación de Albuquerque)], Archivo electrónico de casos No. 9-1; Agreement for the Sustainable Reform of the Puerto Rico Police Dep't at párrafo 201, *U.S. v. Puerto Rico and the Puerto Rico Police Dep't*, No. 3:12-cv-2039 (GAG) (D.P.R. 2013) (Acuerdo para la reforma sostenible del Departamento de policía de Puerto Rico en párrafo 201, *Los Estados Unidos contra Puerto Rico y el Departamento de policía de Puerto Rico*, No. 3:12-cv-2039 (GAG) (Distrito de Puerto Rico 2013)); Consent Decree at párrafo 289–290, *United States v. New Orleans*, No. 2:12-cv-01924 (E.D. La. 2012) (Decreto de consentimiento en párrafos 289–290 *Estados Unidos contra Nueva Orleans*, No. 2:12-cv-01924 (Distrito Este de Luisiana 2012)) [en lo sucesivo, *New Orleans Consent Decree* (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans)].
- 19 The Ferguson Comm'n, *Forward Through Ferguson: A Path Toward Racial Equality*, at 86 (2015) (La Comisión Ferguson, *Impulsado por Ferguson: Un camino hacia la igualdad racial*, en 86 (2015)), <https://forwardthroughferguson.org/report/executive-summary/overview/> (haga clic en “Download Report” [descargar informe], en el extremo superior derecho).
- 20 *New Orleans Consent Decree* (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans), nota 18 más arriba, en párrafo 292; *Albuquerque Settlement Agreement* (Acuerdo de conciliación de Albuquerque), nota 18 más arriba, en párrafo 249; *Agreement for the Sustainable Reform of the Puerto Rico Police Dep't* (Acuerdo para la reforma sostenible del Departamento de policía de Puerto Rico), nota 18 más arriba, en párrafo 202.
- 21 *Chi. Investigation* (Investigación de Chicago), nota 11 más arriba, en 157-158.
- 22 *Id.* en 120.
- 23 Cole, Zercoe, *Cops in Crisis: The Power of Peer Support in PDs* *Cops in Crisis*, *PoliceOne.com* (Oct. 20, 2015) (Cole, Zercoe, *Policías en crisis: El poder del apoyo de los colegas en los departamentos de policía*, *PoliceOne.com* (20 de octubre de 2015)), <https://www.policeone.com/pulse-of-policing/articles/25980006-Cops-in-crisis-The-power-of-peer-support-in-PDs/>.
- 24 *Id.*
- 25 Consulte, por ejemplo, *Indianapolis Metropolitan Police Dep't, Office of Professional Development and Wellness* (Departamento de policía metropolitana de Indianápolis, Oficina de desarrollo profesional y bienestar), <https://s3.amazonaws.com/destination-ze-ro/2017/DZ%20Conf/Indianapolis-Metropolitan-Police-Department.pdf>; Leischen Stetler, *Putting Experience to Work: The Value of a Formal Mentoring Program*, In *Public Safety* (Feb. 25, 2015) (Leischen Stetler, *Poner la experiencia a trabajar: El valor del programa de orientación formal*, En *seguridad pública* (25 de febrero de 2015)), <https://inpublicsafety.com/2015/02/putting-experience-to-work-the-value-of-a-formal-mentoring-program/>.
- 26 Michelle Johnson, *Nation's Top Cop Lauds IMPD for Officer Wellness Program*, *WFYI* (Apr. 13, 2016) (Michelle Johnson, *El mejor policía de la nación elogia al Departamento de policía metropolitana de Indianápolis [IMPD] por el programa de bienestar para oficiales*, *radio WFYI* (13 de abril de 2016)), <https://www.wfyi.org/news/articles/nations-top-cop-lauds-impd-for-officer-wellness-program>.
- 27 Consulte *Officer Resiliency and Wellness, Tacoma, Free Training*, (June 1, 2017) (*Resistencia y bienestar de oficiales, Tacoma, Capacitación gratuita* (1 de junio de 2017)), <https://fortress.wa.gov/cjtc/www/administrator/class/5932.pdf>; Johnson, nota 26 más arriba.
- 28 Consulte Zercoe, nota 23 más arriba.
- 29 Consulte Johnson, nota 26 más arriba .
- 30 Danyelle Solomon, *Ctr. for Am. Progress, The Intersection of Policing and Race*, at 8 (2016) (Danyelle Solomon, *Centro para el progreso de los Estados Unidos, La intersección de policía y raza*, en 8 (2016)), <https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2016/08/31134647/PoliceCommunity-brief.pdf>.

- 31 Lawrence Miller, 5 Questions Answered About Pre-Employ Psych Testing for Cops, *Practical Police Psychology* (Sept. 10, 2015) (Lawrence Miller, Respuestas a cinco preguntas sobre evaluaciones psicológicas previas al empleo para policías, *Practical Police Psychology* (10 de septiembre de 2015)), <https://www.policeone.com/police-jobs-and-careers/articles/9496939-5-questions-answered-about-pre-employ-psych-testing-for-cops/>.
- 32 Consulte, por ejemplo, The Ferguson Comm’n (La comisión Ferguson), nota 19 más arriba, en 87 (donde se recomiendan evaluaciones psicológicas cuando se contratan oficiales nuevos); San Diego Police Dep’t Use of Force Task Force, Final Report, at 46 (2001) (Uso de la fuerza del Departamento de policía de San Diego, Informe final, en 46 (2001)), <https://www.sandiego.gov/sites/default/files/legacy/police/pdf/taskreport.pdf> (donde se recomienda al Departamento de policía de San Diego “establecer evaluaciones periódicas y aleatorias de los oficiales para determinar y llevar el registro de sus niveles de estrés, áreas de estrés potencial, prejuicios y habilidades para sobreponerse”).
- 33 Consulte Jeffrey M. Lating ed. et al., *Emergency Mental Health Updates*, in 13 *Int’l J. Emergency Mental Health* 291, 293 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Jeffrey M. Lating ed. y otros, Actualizaciones en salud mental de emergencia, en 13 *International Journal of Emergency Mental Health* 291, 293) (Laurence Miller et al. eds., 2011)), <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf> (“[L]as evaluaciones de salud mental confidenciales y de rutina pueden ser útiles para controlar la salud y el bienestar de los oficiales de policía.”); consulte también San Diego Police Dep’t Use of Force Task Force (Uso de la fuerza del Departamento de policía de San Diego), nota 30 más arriba, en 46 (donde se hace la misma recomendación).
- 34 Consulte U.S. Comm’n on Civil Rights (Comisión sobre Derechos Civiles de Estados Unidos), nota 11 más arriba, en 33.
- 35 Consulte Joseph B. Kuhns et al., *Health, Safety, and Wellness Program: Case Studies in Law Enforcement, Community Oriented Policing Services*, U.S. Dep’t of Justice, at 8-9, 26 (2015) (Joseph B. Kuhns y otros, Programa de Salud, Seguridad y Bienestar: Casos de estudio en el cumplimiento de la ley, Servicios policiales orientados a la comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, en 8-9, 26 (2015)) (donde se determina un retorno de 20 a 1 de la inversión en un programa piloto que incluye bienestar a través del ejercicio); Elizabeth Lang Sanberg et al., *A Guide to Occupational Health and Safety for Law Enforcement Executives*, Bureau of Justice Assistance U.S. Dep’t of Justice, at 7-8 (2010) (Elizabeth Lang Sanberg y otros, Guía a la salud y seguridad ocupacionales para ejecutivos de seguridad, Oficina de Asistencia de Justicia del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, en 7-8 (2010)), https://www.bja.gov/publications/perf_le_occhealth.pdf.
- 36 Chi. Investigation (Investigación de Chicago), nota 11 más arriba, en 100, 151.
- 37 Id.; President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 1 más arriba, en 4.
- 38 Am. Acad. of Sleep Med. (Academia Estadounidense de la Medicina del Sueño), nota 14 más arriba (“los resultados indican que los oficiales que trabajan turnos diarios normales desde el punto de vista biológico tienen un desempeño mucho mejor que aquellos que lo hacen en otros turnos”).
- 39 Id.
- 40 Nat’l Law Enforcement Officers Memorial Fund (Fondo nacional de homenaje a los oficiales de seguridad), nota 10 más arriba.
- 41 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 97.
- 42 Las persecuciones a alta velocidad son una amenaza, tanto para los oficiales como para los transeúntes. Consulte James Queally, *Police Pursuits Cause Unnecessary Deaths and Injuries, L.A. County Grand Jury Says*, L.A. Times (July 12, 2017) (James Queally, Las persecuciones policiales causan muertes y lesiones innecesarias, Fallo del Gran Jurado del Condado, L.A. Times (12 de julio de 2017)), <http://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-police-pursuits-dangers-20170711-story.html>. Para ver un ejemplo de pautas adecuadas, consulte Cal. Comm’n on Peace Officer Standards and Training, *California Law Enforcement Vehicle Pursuit Guidelines* (Comisión de California sobre Normas y Capacitación para Oficiales de Paz, Pautas de persecución vehicular en el cumplimiento de la ley de California (2007)), http://lib.post.ca.gov/Publications/vp_guidelines.pdf (donde se aborda cuándo iniciar una persecución, tácticas, velocidad, condiciones, transeúntes y elaboración de informes, entre otros temas).
- 43 Consulte, por ejemplo, Balt. Police Dep’t Policy 1503 *Emergency Vehicle Operation and Pursuit Policy* (Sep. 13, 2017) (Política 1503 del Departamento de policía de Baltimore, Política de operación vehicular de emergencia y persecuciones) (13 de septiembre de 2017) <https://www.baltimorepolice.org/1503-emergency-vehicle-operation-and-pursuit-policy> (donde se describen factores para que los oficiales consideren al iniciar o continuar una persecución vehicular); Bos. Police Dep’t Rule 301 *Pursuit Driving* (Apr. 29, 2013) (Norma 301 del Departamento de policía de Boston, Conducir en persecuciones (29 de abril de 2013)), <https://static1.squarespace.com/static/5086f19ce4b0ad16ff15598d/t/52af5f16e4b0dbce9d22a7dd/1387224854494/Rule+301.pdf> (igual); Phila. Police Dep’t Directive 9.4 *Vehicular Pursuits* (June 16, 2016) (Directiva 9.4 del Departamento de policía de Filadelfia, Perse-

cuciones vehiculares (16 de junio de 2016)), <https://www.phillypolice.com/assets/directives/D9.4-VehicularPursuits.pdf> (donde se exige el reconocimiento del supervisor o de la radio policial de la persecución vehicular y se exige que los supervisores terminen las persecuciones sin justificación o si creen que son demasiado peligrosas); S.F. Police Dep't General Order 5.05 Emergency Response and Pursuit Driving (June 26, 2013) (Orden general 5.05 del Departamento de policía de San Francisco, Respuesta a emergencias y conducir en persecuciones (26 de junio de 2013)), <https://sanfranciscopolice.org/sites/default/files/FileCenter/Documents/27229-DGO%205.05%20rev.%2005-22-13.pdf> (donde se exige que el supervisor de un oficial "asuma el control de la persecución" y "maneje y controle la persecución, incluida su velocidad, que evalúe los factores de riesgo relacionados con la persecución, y que evalúe si debe terminar la persecución ycuándo").

- 45 Consulte, por ejemplo, Metropolitan Police Dep't of the D.C. General Order 201.28 (Apr. 1, 1993) (Orden general 201.28 del Departamento de policía metropolitana de Washington D.C. (1 de abril de 1993)), https://go.mpdconline.com/GO/GO_201_28.pdf (donde se establece un "Grupo de trauma posterior a tiroteos" con el cual los miembros del Departamento de policía metropolitana [MPD] deben comunicarse después de haberse visto directamente involucrados en una lesión fatal, de haber sido testigos de ella o de haber sido víctimas de ella); Phila. Police Dep't Directive 6.14 Employee Assistance Program (EAP) (Apr. 26, 2013) (Directiva 6.14 del Departamento de policía del Filadelfia, Programa de Asistencia al Empleado [EAP] (26 de abril de 2013)), <https://www.phillypolice.com/assets/directives/D6.14-EmployeeAssistanceProgram.pdf> (donde se establece el "Manejo de estrés en incidentes cruciales", mediante el cual el personal de EAP debe comunicarse con el oficial o supervisor a cargo del personal implicado en un incidente crítico, cuando creen que la intervención "puede ser beneficiosa").
- 45 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 66, 97 (donde se recomienda que el Congreso autorice los fondos para estos kits); Baltimore Police Dep't Pol'y 811, Individual First Aid Kit (IFAK) (Mar. 27, 2018) (Política 811 del Departamento de policía de Baltimore, Kit individual de primeros auxilios [IFAK]) (27 de marzo de 2018)), <https://www.powerdms.com/public/BALTIMOREMD/documents/353296>; Cleveland Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Cleveland), nota 17 más arriba, en párrafo 293.
- 46 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 97.
- 47 Id. en 67.



The Leadership
Conference

The Leadership
Conference
Education Fund