

NUEVA ERA DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

UNA GUÍA PARA UNA POLICIA
COMUNITARIA JUSTA, SEGURA Y EFICAZ



ACCIÓN POLICIAL LIBRE DE PREJUICIOS

La igualdad en el trato hacia todas las personas, independientemente de sus antecedentes, clase o características, protege y preserva la seguridad pública, además de fomentar la confianza y credibilidad en la acción policial. Todavía queda mucho trabajo por hacer para alcanzar este ideal en el ámbito del cumplimiento de la ley. Las revueltas que se originaron en ciudades como Detroit y Newark en las décadas de 1960, Los Ángeles en las décadas de 1990 y Baltimore en las décadas de 2010, respectivamente, fueron reacciones por los hechos de discriminación que personas de raza negra sufrieron de parte de oficiales de policía. Aún hoy, incluso después de décadas de protestas, la discriminación contra la gente de color persiste y, a veces, con efectos letales. En realidad, los asesinatos de Michael Brown en Ferguson, Misuri; Tamir Rice en Cleveland, Ohio; y Stephon Clark en Sacramento, California —todos hombres de raza negra y desarmados— en manos de la policía, hizo que varios se preguntaran si estos incidentes fatales hubieran ocurrido si estos hombres hubiesen sido de raza blanca.

La acción policial discriminatoria, dirigida con más frecuencia hacia personas de color que hacia otros,¹ tiene serias consecuencias, no solo para los individuos y las comunidades, sino también para los organismos encargados del cumplimiento de la ley y la sociedad. En realidad, fomenta la desconfianza y la falta de credibilidad en el cumplimiento de la ley, que, tal como observa el Instituto Nacional de Justicia, “socava la legitimidad del cumplimiento de la ley y, sin legitimidad[,] la policía pierde su capacidad y autoridad para desempeñarse con eficacia”.² Como los oficiales de policía bien saben, la policía necesita que la comunidad esté de su lado para cumplir correctamente con sus funciones.

La desconfianza y la falta de credibilidad en la policía provienen de una larga historia de violencia policial hacia personas de color, desde la aplicación temprana de las leyes sobre esclavos fugitivos, las palizas a los manifestantes por los derechos civiles, hasta el impacto actual de las prácticas policiales libres de prejuicios sobre las comunidades de personas de color³ y otros grupos marginados.⁴ Esta historia se perpetúa por las culturas policiales que colocan a los oficiales en un lugar de “guerreros” contra el caos y la anarquía, en lugar de ser “guardianes” de la seguridad pública.⁵

Según el Police Executive Research Forum (Foro de Investigación Ejecutivo Policial), la acción policial discriminatoria es “antiética para las acciones policiales democráticas”.⁶ Incluso, las políticas inadecuadas y los sistemas de control de responsabilidad permiten su continuidad. La buena noticia es que una mejor acción policial es posible. Mediante la capacitación, las políticas y la práctica, los departamentos pueden prevenir acciones policiales discriminatorias y reducir, además de mitigar, su impacto desigual en comunidades marginadas. Para alcanzar este objetivo, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades en la creación de culturas de inclusión y responsabilidad, además de promover acciones policiales libres de prejuicios; condenar los prejuicios y la discriminación en todas las prácticas policiales; garantizar que todos los oficiales estén capacitados para neutralizar los prejuicios; poner en práctica sólidos sistemas de control de responsabilidad y hacer un seguimiento de datos de resultados dispares.

MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

Para poner en práctica una acción policial libre de prejuicios, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades a fin de:

- 2.1 Adoptar políticas integrales libres de prejuicios.
 - 2.2 Garantizar la capacitación de los oficiales en la acción policial libre de prejuicios.
 - 2.3 Supervisar, controlar y responsabilizar a los oficiales por las violaciones a las políticas.
 - 2.4 Adoptar acciones correctivas cuando los datos indican que existen acciones policiales basadas en prejuicios.
 - 2.5 Abordar las denuncias y las llamadas solicitando servicio que se basen en categorización racial o étnica.
 - 2.6 Identificar e investigar delitos de odio.
 - 2.7 Recopilar, analizar e informar públicamente datos relacionados con la acción policial basada en prejuicios.
 - 2.8 Crear culturas de inclusión y responsabilidad, además de diferentes espacios de trabajo.
 - 2.9 Trabajar para lograr un cambio social amplio.
-

CATEGORIZACIÓN

La categorización racial y étnica, y otras prácticas policiales discriminatorias, surgen de los prejuicios (creencias y actitudes respecto de personas y grupos).⁷ Los prejuicios explícitos son creencias o actitudes deliberadas que pueden predecir una conducta discriminatoria y, en realidad, conducir a ella.⁸ La conducta discriminatoria es dañina, tanto para los individuos como para las comunidades, al igual que cuando los oficiales de policía detienen a hombres jóvenes de raza negra porque creen que es más probable que lleven contrabando que otras personas. Este tipo de prejuicio es claro, inequívoco y contrario a la Decimocuarta Enmienda, que prohíbe la acción del gobierno en aquellos casos donde “el propósito de carácter discriminatorio fue un factor que motivó la decisión”.⁹

Los prejuicios implícitos son suposiciones subconscientes creadas por asociaciones automáticas que las personas hacen sobre grupos de individuos de acuerdo a sus características personales.¹⁰ Estas asociaciones determinan la manera en que las personas entienden el mundo e influyen en sus decisiones y acciones.¹¹ Este proceso neurológico es innato y, en general, ayuda a las personas a vivir la vida.¹² Los niños, por ejemplo, aprenden tempranamente a asociar el fuego con el calor, asociación que los protege de quemarse.

Pero este proceso también hace que las personas asocien características personales específicas con grupos sociales más grandes y las generalicen en exceso o estereotipen.¹³ De hecho, las personas pueden realizar asociaciones negativas sobre los grupos sociales, incluso si *conscientemente* están en desacuerdo con ellos.¹⁴ Los prejuicios implícitos sobre grupos sociales se ven reflejados en la investigación científica. Un estudio concluyó que las personas de raza blanca perciben las caras de las personas de raza negra con ciertas expresiones, por ejemplo, de enojo; sin embargo, no llegan a la misma conclusión sobre las caras de personas de raza blanca con la misma

expresión.¹⁵ Otro estudio demostró que las personas de raza blanca reaccionaban de igual modo a los escenarios de “disparar/no disparar” por computadora: las personas de raza blanca fueron más propensas a percibir erróneamente un objeto por un arma cuando lo exhibía una persona de raza negra y a asociar automáticamente las caras de las personas de raza negra con armas.¹⁶

En la acción policial, los prejuicios raciales pueden hacer que los oficiales asuman que ciertas personas son intrínsecamente más peligrosas que otras, más propensas a la actividad delictiva y más propensas a ciertos tipos de delitos, según sus características personales y, por ende, actúan en base a dichos supuestos de forma tal que generan un efecto discriminatorio.¹⁷ Tales prejuicios pueden hacer que un oficial asuma que un hombre joven de raza negra que se encuentra en un bonito automóvil lo ha robado, entonces, lo para sin causa. O bien, pueden hacer que un oficial realice suposiciones *positivas*, aunque también problemáticas, y considerar que ciertos grupos de personas *no* delinquen.

Los prejuicios implícitos negativos también conducen a la categorización racial y étnica en las detenciones, registros, arrestos y otras actividades policiales y, tal como se mencionó anteriormente, al uso inadecuado y, a veces, letal de la fuerza.

A pesar de su peligro, los prejuicios sociales implícitos dominan y persisten en la sociedad humana. Todas las personas, incluidas aquellas con firmes compromisos para con la justicia y la igualdad, realizan suposiciones basadas en sus características personales, ya sea desde un plano consciente o inconsciente.¹⁸ Incluso las personas provenientes de grupos marginados pueden tener prejuicios implícitos negativos contra las personas de sus propios grupos. Estos prejuicios derivan en inequidad y discriminación, que dañan tanto a individuos como a comunidades y erosionan la confianza y credibilidad en el cumplimiento de la ley y el gobierno, en especial, cuando no se responsabiliza a oficiales o departamentos.

Las autoridades de la policía deben ser determinantes en que los prejuicios implícitos son contrarios a la ley, moral y éticamente incorrectos, y carecen de ética en cuanto a la misión fundamental del área a fin de brindar servicios equitativos a todas las personas. Los prejuicios implícitos son más difíciles de detectar que los prejuicios explícitos y, en consecuencia, son más difíciles de abordar. Sin embargo, el resultado es el mismo para aquellos que los padecen: discriminación. Afortunadamente, los departamentos pueden abordar y mitigar el daño provocado por los prejuicios implícitos a través de la educación, la capacitación, las culturas de inclusión y los lugares de trabajos diversos. En síntesis, la discriminación no es simplemente un problema del pasado. Existe en la actualidad, pero, con las intervenciones adecuadas, no debe existir en el futuro.

IGUAL PROTECCIÓN ANTE LA LEY

La cláusula sobre protección igualitaria de la Decimocuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos garantiza igual protección ante la ley y protege al público de la conducta policial ilegal. Esto significa que los oficiales de policía no pueden tratar a algunas personas de modo diferente que a otras, basándose en la raza, la nacionalidad, la religión o el sexo.¹⁹ La acción policial discriminatoria ocurre cuando los oficiales de policía selectivamente aplican, o fracasan al aplicar, la ley basada en estas —u otras— características personales.²⁰

Las autoridades de la policía deben abordar la discriminación y los prejuicios en la acción policial; de lo contrario, debilitan su capacidad de proteger y prestar servicio al público y se exponen a sí mismos y a sus departamentos

a la responsabilidad civil. A fin de asegurar que las prácticas policiales cumplen con los requisitos legales y constitucionales relacionados con la prohibición contra la discriminación, los departamentos deben desarrollar políticas, capacitación y sistemas de control de responsabilidad para tratar las prácticas departamentales y las conductas de los oficiales.²¹

Las violaciones a la igual protección surgen cuando los departamentos ponen en ejecución prácticas con clasificaciones expresas (*por ejemplo*, una política para detener a todos los conductores de origen latino para controlarlos) o hacen cumplir políticas aparentemente neutras (*es decir*, políticas no discriminatorias, como se indicó) de manera discriminatoria.²² Si la política es aparentemente neutra, entonces, alguien que la cuestione debe demostrar que el cumplimiento de la misma por parte del departamento estuvo motivado por un propósito de carácter discriminatorio y produjo un impacto excesivo en un determinado grupo; además, deben demostrar que la acción de cumplimiento no pudo ser justificada legítimamente.²³

La evidencia directa de una intención de discriminación es difícil, sino imposible, de obtener.²⁴ Por esta razón, los tribunales aceptan la prueba circunstancial como evidencia de una intención de discriminación.²⁵ Esto puede incluir declaraciones contemporáneas por parte de los responsables de la toma de decisiones que revelan una intención de discriminación; el impacto excesivo de una acción de un grupo particular (*por ejemplo*, su “impacto dispar” o “efecto excesivamente adverso”); acciones, decisiones o eventos que conducen a la adopción de una política o prácticas de aplicación; y evidencia de desvío de los procedimientos o prácticas normales.²⁶

En este análisis, los departamentos de policía han sido responsables de las políticas y prácticas de discriminación que violan la Decimocuarta Enmienda. En *Floyd v. New York* (Floyd contra Nueva York), un tribunal federal declaró inconstitucional el programa de detención y cacheo del Departamento de policía de Nueva York (NYPD) porque, si bien en apariencia no era discriminatorio, se dirigía a las personas de raza negra y a los latinos de manera discriminatoria y tenía un impacto excesivo en ellos.²⁷ Los demandantes presentaron evidencia estadística que demuestra que hay un mayor grado de probabilidad de que hombres jóvenes latinos y de raza negra, en comparación con sus contrapartes de raza blanca, sean (1) detenidos para control, (2) arrestados en lugar de recibir una citación y (3) sometidos al uso de la fuerza.²⁸ (Para obtener más información, consulte el Capítulo 3).

Esta evidencia estadística de un efecto excesivo, junto con la política del departamento de abordar a las “personas correctas” (que significaba, en la práctica, personas de color) y el reconocimiento por parte del comisionado del NYPD de que las detenciones estaban enfocadas en las personas de raza negra y latina, demostró que el programa “violaba los fundamentos de los principios de igualdad”.²⁹ Como solución, el tribunal nombró a un auditor independiente para que controlara la reforma de la acción policial de detención y cacheo del NYPD, y exigió que el departamento trabajara con las partes interesadas de la comunidad a fin de desarrollar políticas y brindar información sobre el proceso de reforma.³⁰ La categorización constituye la discriminación intencional que viola la cláusula sobre protección igualitaria cuando incluye una clasificación expresa basada en la raza u origen étnico, tal como en el caso en la Oficina del alguacil del condado de Maricopa (MCSO) en Arizona. En 2013, un juez federal determinó que, a pesar de su prohibición escrita en relación con la categorización racial, la MCSO permitía a los ayudantes usar la raza como factor en las redadas de inmigración y detenciones en el tránsito.³¹ Los demandantes en el caso (*Melendres v. Arpaio* [Melendres contra Arpaio]) presentaron pruebas que revelaban que el entonces alguacil Joe Arpaio enviaba cartas a sus ayudantes con contenido racial, quienes también intercambiaban correos electrónicos con contenido racial entre ellos.³²

Esta evidencia, junto con el permiso expreso del departamento para que los oficiales realicen clasificaciones raciales en sus decisiones relacionadas con el cumplimiento de la ley, hizo que los tribunales llegaran a la conclusión de que las políticas y prácticas del departamento violaban la cláusula sobre protección igualitaria.³³ Como resultado, la corte ordenó que la MCSO detuviera a personas con un perfil étnico latino. Luego, Arapio fue declarado culpable de desacato a los tribunales por desafiar la orden del juez³⁴ y perdió su intento de reelección. (Consulte el Capítulo 3 para obtener más información sobre un debate relacionado con la categorización racial en la Autopista de Nueva Jersey.)

COSTOS Y CAUSAS SOCIALES

Con el correr del tiempo, la Suprema Corte de los Estados Unidos reconoció el impacto desigual de políticas aparentemente neutras después de remontarse a prácticas de discriminación racial por odio en áreas tales como empleo, vivienda y educación.³⁵ En realidad, las personas de raza negra han estado sometidas a una larga historia de discriminación. Después de que la esclavitud fuera abolida, los Códigos negros continuaron un sistema legalizado de opresión, seguidos por las leyes de Jim Crow que imponían la segregación racial en prácticamente todos los ámbitos de la vida. En 1954, la Suprema Corte declaró la inconstitucionalidad de la segregación en las escuelas públicas (*es decir*, una educación “separada pero igual”).³⁶ Y, en la década de 1960, el Congreso prohibió la segregación en lugares públicos y la discriminación en el trabajo, las votaciones y en la venta, alquiler y financiación de viviendas.³⁷

No obstante, la discriminación continúa. Si bien la discriminación fue abolida hace más de 50 años, la “exclusión financiera” — la práctica sistemática de negar préstamos y seguros de viviendas a personas basándose en su raza u origen étnico — continúa concentrando a las personas de color en comunidades de bajos ingresos.³⁸ También han surgido otras formas de discriminación. Por ejemplo, en la década de 1990, las entidades crediticias destinaban los créditos de alto riesgo a las personas de color,³⁹ hecho que influía en los patrones residenciales y en las tasas de titularidad de las viviendas.

Estos patrones condujeron a prácticas policiales que han tenido un impacto dispar en las comunidades de personas de color. Para citar un ejemplo, la historia de Baltimore de segregación racial patrocinada por la ciudad negaba a los residentes de raza negra oportunidades económicas y educativas, evitando sistemáticamente que se mudaran a vecindarios con mejores trabajos y escuelas.⁴⁰ En 2016, se determinó que el enfoque de “cero tolerancia” al delito implementado por el Departamento de policía de Baltimore, que incluía la detención e inspección de personas y su posterior arresto por delitos menores (por ejemplo, la tenencia de estupefacientes), tenía un impacto dispar en la comunidad de raza negra de la ciudad por enfocarse predominantemente en los vecindarios de personas de color.⁴¹

Si bien el impacto total de la acción policial basada en prejuicios en individuos y comunidades continúa no siendo claro, los expertos en justicia penal sospechan que tiene efectos sociales y psicológicos negativos a largo plazo.⁴² Un estudio reciente identificó síntomas de trastornos de estrés postraumático (TEPT) y trastornos de ansiedad en hombres jóvenes de la ciudad de Nueva York que habían sido sometidos a “tácticas [policiales] más invasivas o molestas[,] por ejemplo, cacheos y uso de la fuerza o esposamiento”.⁴³ La investigación también demuestra que el contacto con los oficiales de policía y el sistema de justicia penal elimina el compromiso con el sistema político. Es más factible que las personas que han tenido experiencias negativas con oficiales de policía desconfíen de las figuras de autoridad y estén menos inclinadas a defender sus derechos a través de procesos políticos y

democráticos.⁴⁴ Pero se necesita mucha más investigación para cuantificar el impacto total que las prácticas policiales discriminatorias tienen en los individuos, las comunidades y la sociedad.⁴⁵

CUMPLIMIENTO BASADO EN EL LUGAR E IMPULSADO POR LOS DATOS

Datos utilizados para “predecir” o “pronosticar” problemas compuestos de delitos. Las tecnologías de acción policial predictiva con frecuencia usan datos que se originan en decisiones tomadas en base a prejuicios por parte de oficiales y, por lo tanto, producen resultados basados en prejuicios.⁴⁶ Si las prácticas discriminatorias dan origen a los datos de delitos que se analizan, entonces, los resultados y las conclusiones serán intrínsecamente tendenciosos. Los vecindarios patrullados con más intensidad tienen, por naturaleza, una actividad de cumplimiento de la ley más intensa que, por ende, se refleja en los datos de los delitos. En otras palabras, una decisión de cumplimiento inicial de patrullar una determinada comunidad produce datos que, luego, determinan decisiones futuras sobre qué vecindarios patrullar y cómo hacerlo.⁴⁷ Esto crea un “bucle de retroalimentación” en el que los oficiales constantemente regresan a los mismos vecindarios.⁴⁸

Este fenómeno también ocurre en la “acción policial proactiva”, donde los departamentos utilizan los datos de delitos para determinar qué comunidades deben saturar con oficiales para hacer cumplir la ley en caso de delitos menores. Esta práctica exacerba las discrepancias étnicas y raciales y crea la aparición de tasas delictivas más altas en comunidades de personas de color. Por ejemplo, se determinó que la práctica de detenciones de ciclistas del Departamento de policía de Tampa (Florida), tenía disparidades raciales “relacionadas con las diferencias, según el lugar en cuanto a la aplicación de las leyes del uso de bicicletas”, dado que las detenciones ocurrían en proporción significativamente mayor en áreas con tasas más altas de delitos que en áreas con tasas más bajas de delito y porque los ciclistas de raza negra enfrentaban un riesgo excesivo de ser detenidos para control.⁴⁹ El Departamento de Justicia (DOJ) de los Estados Unidos concluyó que la disparidad racial surgió a partir del enfoque del departamento en áreas con altas tasas de delitos y ciclistas de raza negra.⁵⁰ Además, se determinó que el cumplimiento de la ley basado en “ir hacia donde se encuentra el delito” es marcadamente ineficaz para reducir el delito.⁵¹

MEJORES PRÁCTICAS EN UNA ACCIÓN POLICIAL LIBRE DE PREJUICIOS

No se pueden revertir los efectos de una acción policial discriminatoria, pero se pueden modificar. Para reducir y mitigar los efectos de los prejuicios en la acción policial, los departamentos y las comunidades deben enfrentar la realidad actual y la larga historia de racismo y discriminación en los Estados Unidos y su impacto en los individuos, las familias, las comunidades y la sociedad, y deben volver a evaluar las estrategias y prácticas existentes para responder por esta realidad e historia. De lo contrario, las soluciones serán nada más que medidas provisorias.

Para generar confianza, involucrar a las comunidades y mejorar la seguridad pública, las autoridades de la policía deben dejar claro que la acción policial discriminatoria no tiene cabida en los departamentos de policía o en la aplicación de la ley. Para garantizar que la acción policial sea justa e imparcial, deben elaborar políticas que expliquen cómo los oficiales pueden desempeñar los deberes relacionados con el cumplimiento de la ley sin prejuicios y explicar la conducta y el comportamiento prohibidos en detalle. La capacitación debe reforzar los

principios de la acción policial libre de prejuicios, explorar cómo los prejuicios influyen en las decisiones y en las acciones, e instruir a los oficiales en la competencia cultural, de modo que puedan apreciar y entender mejor las normas y las tradiciones de varias comunidades.

Los supervisores deben controlar a los oficiales para detectar y abordar las actividades de cumplimiento de la ley basadas en prejuicios. Esto incluye no solo revisar y analizar los informes generados por los oficiales, sino también gran cantidad de datos del departamento que pueden señalar a oficiales como valores atípicos estadísticos (en comparación con sus compañeros) y si alguna política o práctica tiene efectos excesivos en comunidades marginadas. En el caso que se descubra, y cuando eso sucede, una acción policial basada en prejuicios, los supervisores deben rápidamente abordarla mediante intervenciones y medidas disciplinarias. Para poner en práctica una acción policial libre de prejuicios, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades a fin de:

RECOMENDACIÓN 2.1

ADOPTAR POLÍTICAS INTEGRALES LIBRES DE PREJUICIOS.

Para afirmar su compromiso a fin de tratar a todos de igual modo y con respeto, los departamentos de policía deben elaborar políticas escritas que establezcan las expectativas de los servicios de policía libres de prejuicios. Estas políticas deben brindar orientación sobre la acción policial libre de prejuicios, prejuicios implícitos, competencia cultural y justicia procesal, y deben reforzarse a través de la capacitación en la academia y en el trabajo.

Muchos departamentos tienen políticas formales (algunas de las cuales también se reflejan en sus declaraciones de misión o valores) que respaldan el tratamiento justo e igualitario de todas las personas y prohíben la discriminación. Las políticas que tratan los prejuicios *explícitos* deben actualizarse y ampliarse para incluir también los prejuicios *implícitos*. Los departamentos deben invitar a los miembros y partes interesadas de la comunidad a participar en este esfuerzo a fin de asegurarse de que se aplican políticas libres de prejuicios para tratar las preocupaciones de la comunidad y conducirse con una perspectiva comunitaria en cuanto a la justicia y la equidad. Específicamente, los departamentos deben:

Identificar la equidad y la justicia como valores centrales en sus declaraciones de misión. Las declaraciones de valores y misión departamental establecen los principios que promueven actividades externas e internas, por ejemplo, prácticas policiales, relaciones comunitarias y sistemas de control de responsabilidad. En estos documentos, se deben identificar a la equidad y justicia como valores fundamentales y metas perennes. Por ejemplo, el Departamento de policía de Baltimore revisó su declaración de misión después de firmar un decreto de consentimiento federal o un acuerdo de conciliación para “fomentar la confianza entre los miembros de la comunidad, resguardar la vida y los bienes y promover la seguridad pública a través de la aplicación de la ley de modo justo e imparcial”.⁵² Los departamentos deben entretener estos principios en todas las demás políticas y capacitación para reforzar su compromiso con una acción policial libre de prejuicios.

Brindar protecciones a varias categorías de personas. Las políticas libres de prejuicios deben describir todas las categorías de personas que los oficiales tienen prohibido discriminar. También deben explicar que la discriminación y los prejuicios pueden estar basados en cómo una persona *percibe* la raza, el origen étnico o las características específicas de otra. Una oficial femenina que tiene prejuicios contra los musulmanes y detiene a un hombre sij para control porque cree que es musulmán, lo ha discriminado. En otras palabras, no interesa si la persona a quien se discriminó se identifica con una clase protegida o pertenece a un grupo específico en particular; el acto de discriminación, realizado contra cualquier persona, constituye una discriminación.

Si bien la mayoría de los departamentos reconoce la raza, el origen étnico, la nacionalidad y el género como clases protegidas, las políticas libres de prejuicios deben traspasar las protecciones de las leyes federales y de los estados y proscribir el trato discriminatorio de personas de otros grupos marginados.⁵³ El Departamento de policía de Seattle, por ejemplo, define a la acción policial basada en prejuicios como tratamiento diferencial de cualquier individuo de una clase protegida, pero prosigue e incluye “otras características discernibles” entre ellas, edad, discapacidad, condición económica, condición familiar, sexo, identidad sexual, enfermedad mental, situación habitacional, orientación sexual, y condición de veterano de guerra.⁵⁴

Prohibir los prejuicios en todas las decisiones relacionadas con el cumplimiento de la ley. Los departamentos deben prohibir estrictamente la acción policial basada en prejuicios y deben indicar claramente cómo llevar a cabo los deberes de cumplimiento de la ley sin prejuicios o sin participar en una conducta prohibida. Además, deben abordar la *percepción* de los prejuicios, que también es perjudicial para las relaciones entre la policía y la comunidad.

LA JUSTICIA PROCESAL EN LAS INTERACCIONES POLICIALES CON LAS COMUNIDADES INCLUYE:

- 1 Tener una actitud profesional y amable.
- 2 Explicar el motivo del contacto.
- 3 Demorar a una persona no más tiempo del necesario.
- 4 Explicar el motivo de cualquier demora.
- 5 Responder las preguntas de la persona.
- 6 Proporcionar el nombre y el número de distintivo cuando se lo solicita.
- 7 Disculparse por cualquier inconveniente, si el oficial determina que la persona participaba de una actividad delictiva.

Fuentes: *Consulte* New Orleans Police Dep’t, Operations Manual Chapter 41.13: Bias Free Policing 3-4 (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de Operaciones, Capítulo 41.13: Acción policial libre de prejuicios) (vigente a partir del 10 de julio de 2016), <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policies/Bias-Free.pdf/>; Baltimore Police Dep’t, Draft Policy 317: Fair and Impartial Policing 4 (Aug 24, 2018) (Departamento de policía de Baltimore, Política preliminar 317: Acción policial justa e imparcial) (24 de agosto de 2018), <https://www.baltimorepolice.org/317-draft-fair-and-impartial-policing>.

Para prevenir la acción policial basada en prejuicios, los departamentos deben asegurarse de que los oficiales:

- + Lleven a cabo todas las actividades de cumplimiento de la ley sin discriminación y basándose en una conducta observable o información específica que ofrece una base legal para la actividad.
- + Registren e informen datos demográficos para las actividades de cumplimiento de la ley, incluidas las detenciones de vehículos y peatones para control, detenciones, cacheos, registros, incautación, arrestos, usos de la fuerza y datos de denuncias, según los procesos de recopilación formal de datos de los departamentos.

- + Intervengan a fin de prevenir o detener las actividades de cumplimiento de la ley que sean discriminatorias.⁵⁵
- + Informen incidentes basados en prejuicios que presencien o de los cuales toman conocimiento.⁵⁶
- + Apliquen los principios de justicia procesal en todas las interacciones con los miembros de la comunidad para prevenir la percepción del prejuicio.
- + Proporcionar formularios de denuncia e información sobre cómo presentar una denuncia, en caso de solicitud en todas las circunstancias y poner, dichos formularios a disposición del público en formatos accesibles y alternativos.⁵⁷

Los departamentos deben asegurarse de que los oficiales no:

- x Tomen decisiones sobre cualquier tipo de actividad de cumplimiento de la ley sobre la base de raza, origen étnico, nacionalidad, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, condición familiar, estatus migratorio, condición de veterano de guerra, estado de salud, situación habitacional, condición económica, ocupación, dominio del idioma inglés u otras características identificables.⁵⁸
- x Determinen la presunción o causa probable sobre la base de una característica real o percibida (*por ejemplo*, el perfil), a menos que sea parte de una descripción confiable de una *persona específica* sospechada de un delito que incluye otros factores de identificación no demográficos.⁵⁹
- x Participen, alienten o ignoren decisiones discriminatorias relacionadas con el cumplimiento de la ley por parte de otros oficiales.⁶⁰
- x Categoricen (*por ejemplo*, adopten una medida relacionada con el cumplimiento de la ley en contra de una persona o grupo de personas sobre la base de una característica personal), incluso cuando el oficial tenga una sospecha razonable o causa probable para creer que hubo una violación.⁶¹
- x Nieguen servicios policiales sobre la base de las características percibidas o reales de una persona.⁶²
- x Usen lenguaje discriminatorio o tendencioso (tanto oral como escrito) o hagan comentarios o gestos despectivos o de menosprecio sobre cualquier característica discernible, incluso en las cuentas personales de las redes sociales.⁶³
- x Pregunten o registren la orientación sexual percibida o real de una persona, identidad de género o estatus migratorio en los informes.⁶⁴
- x Tomen represalias contra alguien que denuncie incidentes que involucren discriminación o prejuicios.⁶⁵

Prohibir los prejuicios por género. Dada la naturaleza única y la complejidad de los prejuicios por género, que afectan en gran medida a mujeres y personas de la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer (LGBTQ), los departamentos deben tener políticas y capacitación independientes para restringir conductas y prácticas que conduzcan hacia tales prejuicios.

Los prejuicios por género se manifiestan en varias formas de acción policial. Por ejemplo, es posible que no se consideren a oficiales de policía mujeres para ser promovidas debido a su género o pueden ser sometidas a acoso o a una charla de “vestuario”. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9). Se pueden descartar o no investigar las denuncias de los sobrevivientes de una agresión sexual y de violencia de pareja.⁶⁶ Y las mujeres, en especial aquellas que trabajan en la industria del sexo, pueden ser categorizadas o ser víctimas de violencia sexual por parte de un oficial.⁶⁷

La conducta sexual indebida incluye una variedad de comportamientos. La Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP) enumera comportamientos, entre los que se encuentran, pero no de modo exclusivo, la agresión sexual y violación; chantajes por favores sexuales a cambio de no recibir una multa o sufrir un arresto; contacto inadecuado e innecesario durante las registros o palmeos; contacto sexual, mientras se está en servicio y acoso sexual de compañeros de trabajo.⁶⁸

La falta de una respuesta adecuada por parte de los departamentos a las acusaciones de agresión sexual o violencia de pareja,⁶⁹ o de una investigación adecuada de tales acusaciones niega a las víctimas una protección igual ante la ley.⁷⁰ El mal cumplimiento de la ley, en estos casos, constituye discriminación porque afecta de modo excesivo a mujeres y personas de la comunidad LGBTQ.⁷¹ El impacto incluye el hecho de que muchas personas son reticentes a informar la agresión sexual porque piensan que no se les creerá o serán avergonzadas o humilladas. Cuando el DOJ descubrió que el Departamento de policía de Missoula (Montana) tenía un patrón de respuestas inadecuadas a denuncias realizadas por mujeres de casos de conducta sexual indebida “la confianza en el sistema de justicia penal coloca a las mujeres ... en mayor riesgo de sufrir daños, y refuerza los estereotipos arraigados respecto de las mujeres.”⁷²

Para evitar quebrar la confianza y legitimidad de la policía, los departamentos deben tener políticas para el manejo de casos de agresión sexual y violencia de pareja.⁷³ El IACP exige respuestas centradas en la víctima, con información sobre el trauma y la investigación de los casos de agresión sexual. Esto incluye clarificar todos los roles de los miembros del departamento en estos procesos; adoptar estrategias para prevenir el prejuzgamiento de la validez de los casos; responder de manera respetuosa y objetiva; ofrecer a los sobrevivientes la realización de exámenes forenses y atención médica; derivar a los sobrevivientes a servicios basados en la comunidad y abogados para sobrevivientes de agresión sexual; y responsabilizar a los perpetradores.⁷⁴

Por su lado, el DOJ advierte contra determinar la “credibilidad” de una víctima sobre la base de los estereotipos por género al responder a casos de agresión sexual y violencia de pareja.⁷⁵ Para contrarrestar los efectos de los estereotipos en la conducta de los oficiales, los departamentos deben revisar las políticas y la capacitación para asegurarse de que los oficiales tratan a los sobrevivientes con dignidad y respeto, usan técnicas de investigación con información sobre el trauma y reúnen evidencia de manera libre de prejuicios.⁷⁶

La conducta sexual indebida es un delito que las autoridades departamentales deben considerar seriamente.⁷⁷ Incluso más de la mitad de los departamentos de policía más grandes de la nación no tienen una política que aborde la conducta sexual indebida o el acoso por parte de los oficiales de policía.⁷⁸ Las autoridades departamentales simplemente no pueden confiar en las políticas de acoso sexual para responsabilizar a los oficiales por una conducta sexual indebida; sin políticas adecuadas, los departamentos efectivamente perdonan la conducta indebida.⁷⁹

El Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI (en lo sucesivo el Informe de la fuerza especial del presidente) y la guía del IACP sobre cómo abordar la conducta sexual indebida que involucra a oficiales recomiendan que los departamentos adopten políticas para prevenir, detectar y garantizar la responsabilidad de modo eficaz.⁸⁰ Las autoridades departamentales deben desarrollar una cultura de responsabilidad y establecer principios y expectativas para la conducta de los oficiales. De lo contrario, las actitudes negativas y la conducta sexual indebida internamente pueden extenderse a las interacciones de los oficiales con el público y hacer proliferar la conducta sexual indebida.⁸¹ Las políticas departamentales también deben reflejar el hecho que las personas de la comunidad LGBTQ suelen ser víctimas de una conducta sexual indebida que involucra a oficiales y deben articular prácticas adecuadas, incluidos los procedimientos de registro y detención, para las interacciones con personas de la comunidad LGBTQ.⁸²

Elaborar políticas independientes para interacciones justas y objetivas con grupos específicos. Si bien los principios de una acción policial libre de prejuicios se aplican a las interacciones con todas las personas, algunos grupos específicos tienen necesidades únicas. El Informe de la fuerza especial del presidente recomienda que los departamentos adopten políticas y capaciten a los oficiales en cómo interactuar con personas de la comunidad LGBTQ (incluso para determinar la identidad de género para la ubicación durante el arresto); las comunidades de estadounidenses musulmanes, árabes y del sudeste asiático; y los inmigrantes y comunidades con un nivel de inglés limitado (LEP).⁸³

En 2016, el Departamento de policía de Nueva Orleans adoptó una política libre de prejuicios dirigida a la interacción con los inmigrantes. La política prohíbe la acción relacionada con el cumplimiento de la ley basada en un estatus migratorio real o percibido; preguntar a las personas sobre su estatus migratorio; o ayudar al cumplimiento de las leyes inmigratorias a menos que la vida o la seguridad pública estén en riesgo.⁸⁴ En 2007, el Departamento de policía metropolitana de Washington, D.C. puso en práctica una política para las interacciones con las personas transgénero que define términos clave y aborda el uso de pronombres adecuados, incluye prohibiciones contra el uso de lenguaje degradante, y las técnicas de registro y cacheo adecuadas (entre ellas, hacer que un oficial del género solicitado lleve a cabo el registro, a fin de evitar circunstancias extremas).⁸⁵ Para construir confianza y legitimidad, se deben elaborar políticas específicas para grupos y capacitación con la información y con el apoyo brindado por los miembros de las clases protegidas y los grupos de defensores que son el blanco de los prejuicios, tal como lo recomienda el Informe de la fuerza especial del presidente.⁸⁶

Obligar la comunicación de la acción policial con prejuicios. Para responsabilizar correctamente a los oficiales, los departamentos deben establecer protocolos claros para que los oficiales informen incidentes basados en prejuicios, ya sea que los hayan presenciado o tomado conocimiento de estos por otros medios. La política sobre la acción policial libre de prejuicios del Departamento de policía de Seattle es un buen ejemplo. Establece: “Los empleados que han observado o tienen conocimiento de otros que hayan participado en una acción policial basada en prejuicios [deben] informar específicamente tales incidentes a un supervisor, brindando toda la información que conocen antes de finalizar el turno durante el cual han observado o tomado conocimiento del incidente”.⁸⁷

El Departamento de policía de Nueva Orleans establece la misma obligación de informar una acción policial basada en prejuicios y también exige que los oficiales informen tales conductas al finalizar el turno durante el cual sucedió el suceso o tomaron conocimiento del mismo.⁸⁸ Las políticas deben explicar que el hecho de no informar una conducta indebida es, en sí mismo, una conducta indebida y recibirá sanciones disciplinarias acordes.⁸⁹ Para apaciguar el temor, los departamentos deben también elaborar salvaguardas para proteger a los oficiales que informan la acción policial basada en prejuicios de represalias o sanciones disciplinarias y articularlas en la política.⁹⁰

Las políticas libres de prejuicios deben abordar claramente las consecuencias disciplinarias por las violaciones a la misma. Las prácticas policiales discriminatorias son perjudiciales para las comunidades y la legitimidad de la policía. Manejar estos tipos de violaciones deben ser la mayor prioridad de los departamentos y los oficiales deben saber que no se toleran ni la conducta ni las actividades de cumplimiento de la ley que se basen en prejuicios, y que les corresponderán sanciones disciplinarias. En Nueva Jersey, el Departamento de policía de Newark, por ejemplo, observa que las sanciones disciplinarias por violaciones a la política se aplican a todos los oficiales, incluidos los supervisores; estas medidas abarcan desde asesoramiento, mediación, capacitación hasta desvinculación, cuando fuere necesario.⁹¹

RECOMENDACIÓN 2.2

GARANTIZAR LA CAPACITACIÓN DE LOS OFICIALES EN LA ACCIÓN POLICIAL LIBRE DE PREJUICIOS.

Los oficiales deben ser capacitados en la acción policial libre de prejuicios a fin de aplicar las políticas libres de prejuicios en el trabajo; los oficiales deben saber cómo reconocer los prejuicios implícitos antes de tomar algún tipo de acción. Los principios libres de prejuicios y las herramientas deben enseñarse durante la capacitación sobre una acción policial libre de prejuicios, así como también en otros temas. Por ejemplo, la capacitación en el uso de la fuerza debe enseñar a los oficiales a identificar y combatir los prejuicios cuando decidan usar la fuerza.

Los departamentos deben asegurarse de que los oficiales estén capacitados en:

- + El impacto de las clasificaciones arbitrarias, los estereotipos y prejuicios, incluidos los prejuicios subconscientes o implícitos.
- + Cómo minimizar los efectos del prejuicio cuando los oficiales lo reconocen.
- + Competencias culturales, incluidas las habilidades de comunicación intercultural (de modo que los oficiales puedan entender y apreciar las normas y tradiciones culturales y étnicas).
- + Los efectos negativos de la acción policial discriminatoria sobre la legitimidad de la policía.
- + Protecciones constitucionales y otras protecciones legales que sean un medio de salvaguarda contra la discriminación ilegal.
- + Identificación de los puntos de decisión clave, cuando los prejuicios puedan influir en las acciones.
- + Protocolos de recopilación de datos para evaluar patrones de acción policial discriminatoria.
- + Estrategias para desactivar conflictos.
- + La historia del racismo y la discriminación de los Estados Unidos y en todo el mundo.
- + Principios de justicia procesal, entre ellos: respeto, toma de decisiones libres de prejuicios, explicación de los procesos durante las interacciones y permitir a las personas que se expresen durante las interacciones con los miembros de la comunidad (*es decir*, permitir que se escuchen las voces de la comunidad).⁹²
- + Cómo intervenir para prevenir y detener la conducta indebida.⁹³

Los prejuicios y la discriminación son temas difíciles de tratar y, a veces, provocan respuestas defensivas. Por este motivo, los instructores deben crear espacios de aprendizaje abiertos y atractivos. Las autoridades departamentales deben seleccionar cuidadosamente a los oficiales para educarlos en relación con este tema sensible y capacitarlos para actuar de esa manera en una forma que no sea amenazante ni acusadora, o que no desestime la participación. Es más, los instructores no deben ser obligados a serlo; deben ser participantes dispuestos a ser voluntarios para la tarea y que no tengan antecedentes de denuncias por conducta indebida.

Las autoridades departamentales deben revisar y evaluar regularmente los programas de capacitación y planes de estudio para asegurarse de que reflejan los nuevos desarrollos en el campo y deben analizar los datos (*por ejemplo*, el número de denuncias que alegan un trato discriminatorio) para medir el efecto de la capacitación en las prácticas policiales.⁹⁴ El Centro para la Equidad Policial también recomienda una evaluación rigurosa luego de la capacitación, para determinar si las percepciones y actitudes de los oficiales cambian como resultado de la capacitación.⁹⁵ Los supervisores deben llevar registros de asistencia exactos para asegurarse de que los oficiales completan la capacitación exigida.

RECOMENDACIÓN 2.3

SUPERVISAR, CONTROLAR Y RESPONSABILIZAR A LOS OFICIALES POR LAS VIOLACIONES A LAS POLÍTICAS.

Crear una cultura departamental de acción policial libre de prejuicios requiere supervisión constante y proactiva. Los supervisores deben controlar a los oficiales bajo su mando para detectar conductas discriminatorias o tendenciosas, investigar denuncias de prejuicios e imponer disciplina cuando sea necesario.

Los supervisores directos son básicamente responsables de asegurar que los oficiales están actuando de manera libre de prejuicios. También tienen una enorme influencia sobre los oficiales y pueden dar forma a sus creencias y actitudes sobre la acción policial y las prácticas de la policía. En otras palabras, establecen el tono de los departamentos y crean su cultura. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9). Los líderes deben asegurarse de que todos los oficiales bajo su mando entienden las políticas libres de prejuicios del departamento⁹⁶ y han sido capacitados para una acción policial acorde. Asimismo, deben supervisar a los oficiales a fin de detectar la conducta que entra en conflicto con las políticas libres de prejuicios y/o viola los requisitos constitucionales y legales.⁹⁷

En especial, los supervisores deben observar a los oficiales a diario, controlarlos regularmente y realizar revisiones periódicas de las cámaras portátiles y secuencias de las cámaras de control.⁹⁸ También deben revisar las actividades de cumplimiento de la ley de los oficiales y analizar otros datos (*por ejemplo*, denuncias) para detectar y responder a indicaciones de una acción policial basada en prejuicios.⁹⁹ Los supervisores que detectan que los oficiales han violado la política deben tratar el hecho de inmediato e imponer medidas disciplinarias correctas, por ejemplo, una nueva capacitación, asesoramiento u otra intervención correctiva,¹⁰⁰ mediación y, cuando sea necesario, desvinculación.¹⁰¹ Como se mencionó anteriormente, los departamentos deben (1) garantizar que las personas dentro y fuera de los departamentos puedan presentar denuncias fácilmente y (2) prohibir la represalia contra aquellos que lo hacen. Los departamentos deben dejar formularios de denuncias a disposición del público en las estaciones de policía, centros comunitarios, bibliotecas y otros espacios comunitarios, y deben publicarlos en línea en formatos accesibles y alternativos. Los formularios de denuncia también deben estar disponibles a solicitud.

Cuando los departamentos reciben denuncias alegando prejuicios o discriminación, deben priorizarlos, notificar a los supervisores y realizar investigaciones completas.¹⁰² Las denuncias que alegan prejuicios deben clasificarse como discriminación. Los supervisores deben investigar todas las denuncias de discriminación y prejuicios de manera oportuna e imponer las sanciones disciplinarias adecuadas, incluida la desvinculación, cuando fuera necesario. Se deben aplicar sanciones disciplinarias a los supervisores que no cumplan con sus obligaciones.¹⁰³ (Para obtener más información, consulte el Capítulo 7).

RECOMENDACIÓN 2.4

ADOPTAR ACCIONES CORRECTIVAS CUANDO LOS DATOS INDICAN QUE EXISTEN ACCIONES POLICIALES BASADAS EN PREJUICIOS.

Además de evitar conductas tendenciosas a nivel individual, las autoridades departamentales también deben evitarlas a nivel departamental. Deben buscar indicaciones de prácticas y una acción policial basada en prejuicios que tengan un impacto excesivo en las comunidades marginadas, y deben adoptar medidas correctivas, cuando sea necesario. En especial, los supervisores deben:

Evaluar políticas, capacitaciones y datos de aplicación de la política. A fin de prohibir y prevenir una acción policial discriminatoria, las políticas basadas en principios, generalmente, abordan el tema de la conducta a nivel individual. Estas políticas se enfocan, en parte, en un prejuicio intencional o explícito y en un prejuicio no intencional o implícito. No obstante, incluso las políticas más rígidas no pueden evitar todos los resultados tendenciosos. Tal como indica la política libre de prejuicios del Departamento de policía de Seattle: “Los impactos a largo plazo de inequidad histórica y prejuicio institucional podrían provocar una aplicación excesiva, incluso ante la ausencia de prejuicio intencional”.¹⁰⁴

La ausencia de políticas y/o la falta de cumplimiento de la ley también puede contribuir a generar impactos dispares. Los departamentos que carecen de políticas sobre cómo interactuar con las personas con un nivel limitado del idioma inglés o que no logran capacitar a oficiales para brindar ayuda lingüística a personas con tales características idiomáticas les niegan servicios policiales igualitarios.¹⁰⁵ Del mismo modo, no investigar las acusaciones de agresión sexual o violencia de pareja impacta de modo excesivo en mujeres y personas de la comunidad LGBTQ.

Para reducir las disparidades, las autoridades departamentales deben revisar, analizar y evaluar periódicamente los programas de capacitación, planes de estudio y datos sobre las actividades de seguridad (*por ejemplo*, detenciones, registros y arrestos, el número de denuncias y la opinión de la comunidad, etc.).¹⁰⁶ Si los datos estadísticos u otros indican que una política aparentemente neutra está generando disparidades o percepciones negativas, las autoridades deben revisar y evaluar — y posiblemente rescindir — dicha política, y deben considerar actualizar el plan de estudio de capacitación para abordar prácticas que conducen a disparidades. Cuando se determina que las políticas o prácticas impactan o producen resultados discriminatorios, las autoridades deben trabajar junto con las comunidades y otras partes interesadas (*por ejemplo*, negocios o grupos de afinidad policial) para explorar alternativas.¹⁰⁷

Exigir revisión del supervisor y su aprobación para la aplicación de la ley en el caso de delitos menores que implican un alto grado de discreción. Las disparidades raciales y otras suelen surgir cuando los oficiales están haciendo cumplir la ley en incidentes menores, lo cual implica un alto grado de discreción. Los oficiales suelen detener a personas para control y multarlos sin motivo, excepto por el hecho de haberlos estereotipado. Los departamentos pueden solucionar este problema eliminando la discrecionalidad de las actividades donde los prejuicios influyen fuertemente en las decisiones que se adoptarán. Al solicitar la aprobación y revisión del supervisor antes de actuar (*por ejemplo*, antes de que un oficial arreste a alguien por desorden público), los departamentos pueden reducir el cumplimiento de la ley basado en prejuicios y asegurar que los oficiales tomen acciones con base legal y libre de prejuicios.

El Departamento de policía de Baltimore tomó medidas para alcanzar esta meta después de que el DOJ descubrió que sus oficiales arrestaban a personas de raza negra en números altamente excesivos. Esta investigación descubrió que las personas de raza negra representaban entre el 88 y el 91 por ciento de los arrestos por delitos contra “la calidad de vida”, por ejemplo, resistirse a un oficial, desorden público, falta de obediencia y cometer un delito menor.¹⁰⁸ En respuesta, las autoridades departamentales exigían a los oficiales obtener la aprobación del supervisor antes de realizar arrestos por delitos menores.¹⁰⁹ El Departamento de policía de Newark también exige que los supervisores acudan a la escena y aprueben los arrestos por delitos menores.¹¹⁰ Esta política sirve como control de los oficiales y ayuda a garantizar que los arrestos sean legítimos y estén fundamentados en una causa probable.

RECOMENDACIÓN 2.5

ABORDAR LAS DENUNCIAS Y LAS LLAMADAS SOLICITANDO SERVICIO QUE SE BASEN EN CATEGORIZACIÓN RACIAL O ÉTNICA.

Para crear una cultura en la que no se toleren la discriminación y los prejuicios, las autoridades departamentales deben promocionar la equidad y justicia en todas las respuestas y acciones departamentales. Para recuperar la confianza y credibilidad en la acción policial, los departamentos deben abordar las cuestiones de prejuicios por parte de los oficiales, pero también deben tener en cuenta cómo una acción policial basada en prejuicios afecta a las comunidades, además de las percepciones que la comunidad tiene de la policía. Para construir la credibilidad y promover la acción policial libre de prejuicios, las autoridades deben adoptar una posición firme contra la discriminación y los prejuicios no solo dentro de sus departamentos, sino también dentro de sus *comunidades*. En resumen, promover la acción policial libre de prejuicios internamente, también la promoverá externamente.

Los oficiales de policía enfrentan serios desafíos cuando se les pide que intervengan en situaciones motivadas por prejuicios, por ejemplo, llamados para responder a personas que están participando de actividades inocuas y ordinarias. Para citar algunos casos recientes, individuos de raza blanca últimamente pidieron a los oficiales de policía que acudieran a verificar a unas personas de raza negra sentadas en una cafetería, cocinando en una parrilla en un parque o durmiendo en la biblioteca de la universidad.¹¹¹

Los oficiales deben responder a tales llamados y deben tener especial cuidado al hacerlo. Los oficiales que saben de antemano que la denuncia o acusación es el resultado de prejuicios están mejor preparados para responder del modo adecuado. Por lo tanto, los departamentos necesitan políticas claras sobre cómo responder. La política libre de prejuicios del Departamento de policía de Baltimore prohíbe a los oficiales adoptar cualquier “acción de cumplimiento de la ley sobre la base de la información proporcionada por miembros del público que ellos saben

o deben saber es el producto de prejuicios, o está motivada por estos, sobre la base de cualquier ... característica personal[.]”¹¹² Los departamentos también necesitan procedimientos para identificar llamadas basadas en prejuicios. Los despachadores deben investigar las llamadas de modo que los oficiales sepan qué esperar y no convertirse en herramientas de discriminación.

Al responder a llamadas basadas en prejuicios, los oficiales deben conservar un modo profesional y cortés, y evitar hacer suposiciones relacionadas con las personas involucradas. Los oficiales deben emplear técnicas de justicia procesal y explicar por qué están allí, formular preguntas y responder a ambas partes, calmar la situación y, si el prejuicio es un motivo aparente, finalizar la interacción y explicar que no ocurrió ningún tipo de violación y que las personas tienen el derecho de continuar con lo que estaban haciendo. Si la razón de la llamada es técnicamente legal, por ejemplo, una solicitud de permiso, los oficiales pueden informar a los denunciantes que están al tanto de la violación y han decidido no sancionarla.

En general, los departamentos no deben permitir que las personas usen a los oficiales de policía como instrumentos de discriminación; cuando esto sucede, deslegitima a la policía y mancha a las relaciones. Las comunidades y los departamentos deben trabajar juntos para elaborar procedimientos que traten este problema.

RECOMENDACIÓN 2.6

IDENTIFICAR E INVESTIGAR DELITOS DE ODIOS.

En 2017, el número de delitos de odio en los Estados Unidos aumentó 17 por ciento en comparación con 2016 (de 6,121 a 7,175 incidentes), continuando una tendencia alcista por tercer año consecutivo.¹¹³ Es probable que estos números no representen el verdadero número de los delitos de odio en los Estados Unidos; las víctimas suelen tener más temor a informarlos y los departamentos de policía a veces los categorizan erróneamente. Para poner en práctica una acción policial libre de prejuicios, los departamentos deben alentar a que se informen los delitos de odio e instruir a las comunidades en la ley de delitos de odio.¹¹⁴

Los oficiales también deben tomar medidas preventivas al dirigirse a comunidades objeto de acoso y violencia basada en el odio, lo cual abrirá canales de comunicación y garantizará a las personas que toman este tipo de victimización con seriedad.¹¹⁵ Los oficiales también deben apaciguar los miedos al comunicar que denunciar delitos de odio no tendrá consecuencias negativas (*por ejemplo*, que las personas indocumentadas no serán deportadas si denuncian delitos de odio). El alcance a la comunidad también aumenta la conciencia sobre los delitos de odio y señala que los departamentos ven a los oficiales como guardianes de la seguridad pública y que todas las personas merecen un trato igual ante la ley.

Mientras tanto, los investigadores de delitos de odio deben saber qué grupos de odio están activos en la comunidad y deben estar familiarizados con los símbolos y signos que son manifestaciones de odio. También deben estar capacitados para entender las experiencias de los sobrevivientes y las respuestas ante el trauma y responder adecuadamente al interactuar con los sobrevivientes durante las investigaciones.¹¹⁶

RECOMENDACIÓN 2.7

RECOPIRAR, ANALIZAR E INFORMAR PÚBLICAMENTE DATOS RELACIONADOS CON LAS ACCIONES POLICIALES BASADAS EN PREJUICIOS.

Una parte fundamental de identificar la acción policial basada en prejuicios es a través de auditorías de los sistemas de datos y denuncias de los departamentos. Sin este conocimiento, los departamentos no pueden identificar la acción policial basada en prejuicios o tomar medidas para evaluar un cambio de conducta y corregir problemas, y las comunidades no pueden manejar prácticas problemáticas.

Recopilar datos de cumplimiento de la ley no es una actividad controvertida: Aproximadamente 20 estados han sancionado leyes que exigen que las agencias de cumplimiento de la ley recopilen datos sobre detenciones por motivos raciales.¹¹⁷ Ante la ausencia de la legislación del estado, los departamentos deben recopilar y analizar datos de denuncia y seguridad (entre ellos, datos sobre detenciones, registros, arrestos y usos de la fuerza). Los formularios de datos deben ser prácticos, y no se debe pedir a los oficiales que completen documentos innecesarios. Deben incluir información demográfica, por ejemplo, género percibido, raza u origen étnico, nacionalidad y edad,¹¹⁸ pero no características personales, por ejemplo, condición de LGBTQ, religión o estatus migratorio — salvo que esta información se ofrezca de modo voluntario y sea pertinente para el incidente (*por ejemplo*, un delito de odio).¹¹⁹

Para garantizar que las actividades de cumplimiento de la ley no generen resultados basados en prejuicios, los departamentos deben también recopilar datos como ubicación, duración y motivo de la detención, ya sea que se llevó a cabo una inspección con consentimiento, y disposición (*por ejemplo*, si se emitió una citación o se realizó un arresto).¹²⁰

Los análisis de datos permiten que los departamentos identifiquen disparidades, patrones y tendencias que pueden requerir una intervención, así como valores atípicos estadísticos (*por ejemplo*, oficiales que reciben más denuncias que sus compañeros). El Departamento de policía de Nueva Orleans tiene una sólida política de datos. Exige al superintendente suplente analizar datos sobre programas y actividades anualmente para asegurarse de que estos no se apliquen o administren de manera discriminatoria contra grupos marginados.¹²¹ Los datos incluyen denuncias que involucran discriminación, usos de la fuerza, detenciones y arrestos, y tácticas y estrategias de despliegue geográfico que pueden fundamentarse en estereotipos o prejuicios hacia los residentes.¹²²

Los departamentos también deben medir las actividades de seguridad antes y después de poner en práctica las políticas libres de prejuicios y la capacitación para determinar si condujeron a la realización de cambios conductuales. Los departamentos que no recopilan datos demográficos o de cumplimiento o que tienen datos no confiables deben evaluar los procesos de recopilación de datos y establecer protocolos para garantizar que los datos sean exactos y confiables.

La transparencia es fundamental para construir la confianza y legitimidad pública, y los datos son útiles solo en la medida que se puedan utilizar para impulsar un cambio en la política. Por este motivo, los departamentos deben exigir el análisis de datos y ponerlos a disposición del público mediante su divulgación en línea y publicación en formatos accesibles y alternativos.¹²³ Los departamentos también deben emitir informes que ofrezcan la evaluación de los datos. Si los datos muestran patrones de una acción policial basada en prejuicios, los informes publicados deben incluir medidas que el departamento deberá adoptar para rectificar el problema.

RECOMENDACIÓN 2.8

CREAR CULTURAS DE INCLUSIÓN Y RESPONSABILIDAD, ADEMÁS DE DIFERENTES ESPACIOS DE TRABAJO.

Para promover una acción policial libre de prejuicios, las autoridades de la policía deben entender cómo la discriminación y los prejuicios afectan la toma de decisiones interna y la moral de los oficiales. Tratar a los oficiales de modo injusto o con mala predisposición, o incluso crear la percepción de un trato injusto, afecta la conducta de los oficiales y su interacción con el público.¹²⁴ Las autoridades departamentales deben luchar por eliminar los prejuicios raciales, étnicos, de género y otros, y crear ambientes laborales que realmente incluyan a todos los miembros. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9). Deben enviar un mensaje claro de que la discriminación, los prejuicios y el acoso no se toleran externamente en las prácticas policiales. Y deben asegurarse de que este mensaje también se refleje internamente, en políticas y prácticas relacionadas con la disciplina, la responsabilidad, las oportunidades para desarrollo personal, ascensos y otras áreas.

Las políticas claras y transparentes y la rápida sanción disciplinaria de una acción policial discriminatoria y basada en prejuicios constituyen una señal para los oficiales y la comunidad de que el departamento está comprometido con la justicia y la equidad. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 7). Las autoridades departamentales pueden crear culturas de inclusión y responsabilidad, y aumentar la diversidad de la fuerza laboral al alentar los lazos con grupos de afinidad y orientar a gente joven de los grupos que, históricamente, no han estado correctamente representados en la acción policial. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 10). Las autoridades departamentales y supervisores también deben escuchar a los oficiales respecto de sus experiencias e incorporarlas en sus procesos de toma de decisión. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9).

RECOMENDACIÓN 2.9

TRABAJAR PARA LOGRAR UN CAMBIO SOCIAL AMPLIO.

Las autoridades y oficiales pueden *reducir* la acción policial basada en prejuicios en sus departamentos y comunidades, pero solo un amplio cambio cultural y social *evitará* que futuras generaciones de oficiales desarrollen prejuicios implícitos negativos sobre los grupos sociales.¹²⁵ En realidad, el racismo y los prejuicios no son el resultado de prácticas de cumplimiento de la ley y actitudes solamente; son una reflexión de los sistemas sociales que los crean y perpetúan.¹²⁶ Para comenzar a cambiar los sistemas sociales más amplios dentro de los cuales operan, las autoridades de la policía y los oficiales deben primero reconocer el rol de la policía en la conservación y aplicación de leyes y sistemas construidos sobre la base del racismo y la opresión. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 1).

Las autoridades de la policía y los oficiales deben asociarse con las comunidades afectadas por la acción policial discriminatoria para respaldar el cambio en los niveles locales, estatales y federales a fin de terminar con las políticas discriminatorias, por ejemplo, el uso de detención bajo pretexto. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 3). También deben respaldar medidas para tratar los factores de la sociedad que influyen en la conducta delictiva, por ejemplo, la falta de vivienda, la pobreza y el acceso a la atención médica, y brindar soluciones para prevenir el delito, por ejemplo, mayores servicios sociales y oportunidades económicas. Y deben respaldar los esfuerzos por reformar el sistema de justicia penal, por ejemplo, al despenalizar la posesión de marihuana y otros delitos menores; eliminar o reducir las multas por delitos menores; y hacer hincapié en la rehabilitación por sobre

el castigo a través de programas de derivación que conectan a las personas en crisis con servicios que necesitan y programas alternativos que reducen la participación en el sistema de justicia penal. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 5).

Terminar con los prejuicios implica más que cambiar las leyes; implica cambiar las mentes. Los departamentos pueden unir esfuerzos más amplios para cambiar los discursos en torno al delito y aquellos asociados con el mismo: principalmente, personas de bajos ingresos y personas de color. Entender y hablar de los cambios de manera holística — y de una forma que reconozca al racismo estructural que subyace en los problemas sociales — permitirá avanzar en una amplia reforma social. En suma, prevenir la acción policial discriminatoria no *solo* exige cambiar las políticas policiales y sus prácticas e implementar una nueva capacitación; *también* exige un esfuerzo mayor para crear una sociedad más equitativa y justa. Las autoridades de la policía y los oficiales tienen una enorme influencia en sus comunidades, y deben usarla estratégicamente para abordar las causas de la sociedad y las consecuencias del prejuicio — y construir un mundo mejor y con menos prejuicios.

CAPÍTULO 2

- 1 Consulte Ezekial Edwards, Will Bunting & Lynda Garcia, *Am. Civ. Liberties Union, The War on Marijuana in Black and White* 4 (June 2013) (Ezekial Edwards, Will Bunting y Lynda Garcia, *Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, La guerra por la marihuana entre blancos y negros* 4 (junio de 2013)), <https://www.aclu.org/files/assets/aclu-thewaronmarijuana-rel2.pdf> (se determinó que "...un persona de raza negra tiene 3,73 veces más probabilidades de ser arrestada por posesión de marihuana que una persona de raza blanca, incluso cuando ambos consumen marihuana en igualdad de proporciones."); Lynn Langton & Matthew Durose, U.S. Dep't of Justice, Bureau of Justice Statistics, *Police Behavior During Traffic and Street Stops* (Lynn Langton y Matthew Durose, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina Federal de Estadísticas, *Conducta policial durante las detenciones de tránsito y en la calle*) (2011 rev. 27 de octubre de 2016), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/pbtss11.pdf>; NAACP, *Born Suspect: Stop-and-Frisk Abuses & the Continued Fight to End Racial Profiling in America* 9 (2014) (Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color, *Sospechoso por nacimiento: abusos en detenciones y cacheos, y la lucha continua por poner fin a la categorización racial en Estados Unidos* 9 (2014)), https://www.naacp.org/wp-content/uploads/2018/07/Born_Suspect_Report_final_web.pdf (debate sobre los datos nacionales sobre categorización racial que evidencia que "hombres, mujeres y niños de todas las edades y antecedentes socio-económicos sufren la categorización racial en prácticamente todo contexto de la vida de las personas: en las calles, dentro de los automóviles, en sus hogares, aeropuertos, centros comerciales y lugares de culto"); N.Y. Civil Liberties Union, *Stop-and-Frisk Data* (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles de Nueva York, *Datos sobre detención y cacheo*), <https://www.nyclu.org/en/stop-and-frisk-data> (última consulta: 17 de diciembre de 2018) (donde se observa que "[c] asi nueve de 10 neoyorquinos detenidos y cacheados resultaron ser completamente inocentes y "las comunidades de personas de razas negra y latina continúan siendo el abrumador objetivo de estas tácticas"); Wesley Lowery, *New Study: Only %24 of Population, Blacks in Boston Make Up %63 of Stop and Frisk Encounters* *Wash. Post*, Oct. 2014 ,8, (Wesley Lowery, *Nuevo estudio: A pesar de representar únicamente el 24 % de la población, 63 % de las detenciones y cacheos en Boston involucran a personas de raza negra*, *Washington Post*, 8 de octubre de 2014) https://www.washingtonpost.com/news/post-nation/wp/08/10/2014/new-study-only-24-of-population-blacks-in-boston-make-up-63-of-stop-and-frisk-encounters/?utm_term=.352c97f03c03.
- 2 U.S. Dep't of Justice, Nat'l Inst. of Justice, *Race, Trust and Police Legitimacy* (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Instituto Nacional de Justicia, *Raza, Confianza y Legitimidad policial*), <https://www.nij.gov/topics/law-enforcement/legitimacy/Pages/welcome.aspx> (última visita: 23 de enero de 2019).
- 3 Consulte, por ejemplo, Jeffrey A. Fagan et al., *Street Stops and Broken Windows Revisited: The Demography and Logic of Proactive Policing in a Safe and Changing City*, in *Race, Ethnicity, and Policing: New and Essential Readings* 309-10 (Jeffrey A. Fagan y otros, *Revisión de detenciones en las calles y ventanas rotas: Demografía y lógica de la actuación policial proactiva en una ciudad segura y cambiante, en materia de raza, origen étnico y acción policial: Lecturas nuevas y esenciales* 309-10) (Stephen K. Rice y Michael D. White eds., N.Y. Univ. Press 2010) (donde se describen los orígenes del programa de detenciones y cacheos del Departamento de policía de Nueva York y sus efectos excesivos sobre las personas de color); U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div., *Investigation of the Ferguson Police Department* 62 (2015) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, *Investigación del Departamento de policía de Ferguson (FPD) 62* (2015)), https://www.justice.gov/sites/default/files/opa/press-releases/attachments/2015/03/04/ferguson_police_department_report.pdf ("A pesar de que el 67 % de la población es afroestadounidense, los afroestadounidenses representaron el 85 % de las detenciones en el tránsito del FPD, el 90 % de las citaciones del FPD y el 93 % de los arrestos del FPD de 2012 a 2014."); Kara Dansky, *Am. Civ. War Comes Home: The Excessive Militarization of American Policing* 35-37 (2014), <https://www.aclu.org/report/war-comes-home-excessive-militarization-american-police> (donde se explica que los despliegues de los equipos de Armas y Tácticas Especiales (SWAT) apuntan, principal y excesivamente, a las comunidades de personas decolor).
- 4 Consulte, por ejemplo, Christy Mallory, Amira Hasenbush & Brad Sears, *Williams Institute, UCLA, Discrimination and Harassment by Law Enforcement Officers in the LGBT Community* 8 (Mar. 2015) (Christy Mallory, Amira Hasenbush y Brad Sears, *Instituto Williams, Universidad de California, Los Angeles, Discriminación y acoso por parte de los oficiales de seguridad en la comunidad LGBT* 8 (marzo de 2015)), <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Discrimination-and-Harassment-in-Law-Enforcement-March-2015.pdf> (donde se describe el impacto en la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer [LGBTQ]).
- 5 Sue Rahr & Stephen K. Rice, *New Perspectives in Policing: From Warriors to Guardians: Recommitting American Police Culture to Democratic Ideals* (Apr. 2015) (Sue Rahr y Stephen K. Rice, *Nuevas perspectivas sobre la acción policial: De guerreros a guardianes: Un nuevo compromiso de la cultura policial de los Estados Unidos con los ideales democráticos* (abril de 2015)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/248654.pdf>.
- 6 Lorie Fridell et. al., *Police Exec. Res. Forum, Racially Biased Policing: A Principled Response*, at x (2001), (Lorie Fridell y otros, *Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Un accionar policial con prejuicios contra la raza: Una respuesta con principios*, en x (2001)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0172-pub.pdf>.

- 7 Consulte Jody Feder, Cong. Res. Serv., Racial Profiling: Legal and Constitutional Issues 1 (Apr. 16, 2012) (Jody Feder, Servicio de Investigación del Congreso, Categorización racial: Cuestiones legales y constitucionales 1 (16 de abril de 2012)), <https://fas.org/sgp/crs/misc/RL31130.pdf> (“La categorización racial es la práctica de abordar individuos para la detención policial o de seguridad sobre la base de su raza u origen étnico, ante la creencia de que ciertos grupos minoritarios son más propensos a involucrarse en conductas ilegales.”).
- 8 Consulte Sarah E. Burke et. al., Informal Training Experiences and Explicit Bias against African Americans among Medical Students, 80(1) Soc. Psychol. Q., 65 (2017) (Sarah E. Burke y otros, Experiencias de capacitación informal y prejuicios explícitos contra afroestadounidenses entre estudiantes de medicina, 80(1) Social Psychology Quarterly, 65 (2015)), <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0190272516668166> (donde se determinó que los prejuicios raciales explícitos predicen conductas discriminatorias en una amplia variedad de contextos).
- 9 Village of Arlington Heights v. Metro. Housing Dev. Corp., 429 U.S. 252, 265-66 (1977) (Villa de Arlington Heights contra Metropolitan Housing Development Corp. 429 United States Reports, 252, 265-66 (1977)).
- 10 Consulte Bertram Gawronski & Galen V. Bodenhausen, Associative and Propositional Processes in Evaluation: An Integrative Review of Implicit and Explicit Attitude Change, 132 Psychol. Bull., n.º 5 692, 693 (2006) (Bertram Gawronski y Galen V. Bodenhausen, Procesos proposicionales y asociativos en la evaluación: Una revisión integral del cambio de actitud implícita y explícita, Psychological Bulletin n.º 5 692, 693 (2006)), <http://www.bertramgawronski.com/documents/GB2006PB.pdf> (“Las tendencias de [e]valuación residen en los procesos asociativos, que construyen las bases de ... actitudes implícitas. Las evaluaciones asociativas se caracterizan mejor como reacciones afectivas automáticas derivadas de asociaciones particulares que se activan automáticamente cuando una persona se encuentra con el estímulo pertinente. Estos procesos de activación no requieren demasiada capacidad cognoscitiva o la intención de evaluar unobjeto”[.]).
- 11 Consulte Newark Police Div., General Order 17-06 Re: Biased-Free Policing 2 (Sept. 19, 2017) (División de la Policía de Newark, Orden general 17-06 Asunto: Acción policial libre de prejuicios 2 (19 de septiembre de 2017)), https://npd.newarkpublicsafety.org/assets/docs/consent_decree/approved_policies/bias-free-policing-1706.pdf.
- 12 En general, consulte Daniel Kahneman, Thinking, Fast and Slow (Daniel Kahneman, Pensando, rápido y lento) (2011).
- 13 Pamela M. Casey et al., Helping Courts Address Implicit Bias: Resources for Education 1-2 (2012) (Pamela M. Casey y otros, Cómo ayudar a los tribunales a abordar los prejuicios implícitos: Recursos para la educación 1 -2 (2012)), <https://ncsc.contentdm.oclc.org/digital/collection/accessfair/id/246/>.
- 14 Gawronski, nota 11 más arriba.
- 15 Consulte Jenessa R. Shapiro et. al., Look Black in Anger: The Role of Implicit Prejudice in the Categorization and Perceived Emotional Intensity of Racially Ambiguous Faces, 35 Personality and So. Psychol. Bull. 1356 (Oct. 2009) (Jenessa R. Shapiro y otros, Mirar a los negros con rabia: El rol del prejuicio implícito en la categorización y percepción de la intensidad emocional de los rostros racialmente ambiguos, Personality and Social Psychology Bulletin 1356 (octubre de 2009)), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2798889/>; Paul B. Hutching & Geoffrey Haddock, Look Black in Anger: The Role of Implicit Prejudice in the Categorization and Perceived Emotional Intensity of Racially Ambiguous Faces, 44 J. Exp. Soc. Psychol. 1418, 1420 (2008) (Paul B. Hutching y Geoffrey Haddock, Mirar a los negros con rabia: El rol del prejuicio implícito en la categorización y percepción de la intensidad emocional de los rostros racialmente ambiguos, 44J Experimental Social Psychology 1418, 1420 (2008)), https://www.researchgate.net/publication/222413010_Look_Black_in_Anger_The_Role_of_Implicit_Prejudice_in_the_Categorization_and_Perceived_Emotional_Intensity_of_Racially_Ambiguous_Faces (donde se determinó que “Los participantes de raza blanca con un alto nivel de prejuicio implícito fueron significativamente más propensos a clasificar un rostro ambiguo y enojado como el de una persona de raza negra, en comparación con los participantes con un nivel bajo de prejuicio implícito.”).
- 16 Consulte Joshua Correll & Tracie Keese, Racial Bias in the Decision to Shoot?, 76 Police Chief (May 2009) (Joshua Correll & Tracie Keese, ¿Prejuicio racial en la decisión de disparar?, 76 Police Chief (mayo de 2009)) (“El estudio determinó que ... Los oficiales de policía de Denver ... mostraron un prejuicio significativo en sus tiempos de reacción” en un estudio donde se asignó a los participantes la tarea por computadora de decidir si debían disparar a una serie de objetivos masculinos de raza blanca o negra.); Brian Keith Payne, Prejudice and Perception: The Role of Automatic and Controlled Processes in Misperceiving a Weapon, 81 J. Pers. & Soc. Psychol. 181, 190 (2001) (Brian Keith Payne, Prejuicio y percepción: El rol de los procesos automáticos y controlados en la percepción errónea de un arma, Journal of Personality and Social Psychology 181, 190 (2001)) (donde se observa que “el estudio respalda enfática[mente] la hipótesis de que los rasgos de los rostros asociados con los objetos influyen en la identificación perceptiva de las armas”), https://www.researchgate.net/publication/11825666_Prejudice_and_Perception_The_Role_of_Automatic_and_Controlled_Processes_in_Misperceiving_a_Weapon.

Estudios recientes indican que la capacitación está produciendo un efecto positivo, ya que los oficiales exhiben menos prejuicio racial en las decisiones de disparar/no disparar. Consulte Tom Jackman, *This Study Found Race Matters in Police Shootings, but the Results May Surprise You*, Wash. Post (Apr. 27, 2016) (Tom Jackman, Este estudio detectó cuestiones raciales en los tiroteos policiales, sin embargo, los resultados pueden sorprenderlo, Washington Post, (27 de abril de 2016)), [https://www.washingtonpost.com/news/true-crime/wp/2016/04/27/this-study-found-race-matters-in-police-shootings-but-the-results-may-surprise-you/?noredirect=on&utm_term=.851d3a6b68be](https://www.washingtonpost.com/news/true-crime/wp/2016/04/27/this-study-found-race-matters-in-police-shootings-but-the-results-may-surprise-you/?hpid=hp_hp-top-table-main-police-shootings%3Ahomepage%2Fstory&hpid=hp_hp-top-table-main-police-shootings%3Ahomepage%2Fstory).

- 17 Consulte Charles R. Lawrence III, *The Id, the Ego, and Equal Protection: Reckoning with Unconscious Racism*, 39 *Stan. L. Rev.* 317, 355 (Jan. 1987) (Charles R. Lawrence III, La identidad, el ego y la protección igualitaria: Lidiando con el racismo inconsciente, 39 *Stanford Law Review* 317, 355 (enero de 1987)) (“[L]idiar con el racismo inconsciente otorga un mecanismo para responder con eficacia a desigualdades continuas basadas en la raza”[.]).
- 18 David Edmonds, *Implicit Bias: Is Everyone Racist?* *BBC Magazine* (June 5, 2017), (David Edmonds, Prejuicio implícito: ¿Todos somos racistas?, *BBC Magazine* (5 de junio de 2017)), <https://www.bbc.com/news/magazine-40124781>.
- 19 Consulte *Yick Wo v. Hopkins*, 118 U.S. 356, 369 (1886) (*Yick Wo contra Hopkins* 118 *United States Reports* 356, 369 (1886)) (donde se llega a la conclusión de que la Decimocuarta Enmienda garantiza la igual protección de las leyes “independientemente de cualquier diferencia de raza, color o nacionalidad”); consulte también *Whren v. United States*, 517 U.S. 806, 813 (1996) (*Whren contra los Estados Unidos*, 517 *United States Reports* 806, 813 (1996)) (donde se afirma que la Decimocuarta Enmienda prohíbe la aplicación selectiva y discriminatoria de la ley); 42 U.S.C. § 2000a et seq. (Código de los Estados Unidos, apartado 2000a y subsiguientes) (donde se prohíbe la discriminación por raza, religión o nacionalidad).
- 20 Consulte U.S. Dep’t of Justice, *Identifying and Preventing Gender Bias in Law Enforcement Response to Sexual Assault and Domestic Violence 23* (2015) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, *Identificación y prevención del prejuicio por género en la respuesta de la policía a la agresión sexual y la violencia de género 23* (2015)), <https://www.justice.gov/crt/file/799316/download>; *Whren v. United States*, 517 U.S. 806, 813 (1996) (*Whren contra los Estados Unidos*, 517 *United States Reports* 806, 813 (1996)).
- 21 Consulte *Village of Arlington Heights v. Metro. Hous. Dev. Corp.*, 429 U.S. 252, 265-66 (1977) (*Villa de Arlington Heights contra Metropolitan Housing Development Corporation*, 429 *United States Reports* 252, 265-66 (1977)) (que exige un estricto análisis judicial de cualquier acción gubernamental al detectar “evidencia de que un propósito de carácter discriminatorio fue un factor de motivación” en la toma de decisiones por parte del gobierno); *Melendres v. Arpaio*, 989 F. Supp. 2d 822, 910 (D. Ariz. 2013), *aff’d*, 784 F.3d 1254 (9th Cir. 2015) (*Melendres contra Arapaio*, 989 *Federal Supplement* 2d 822, 910 2d 822, 910 (Distrito de Arizona, 2013), declaración jurada, 784 F.3d 1254 (9.º Cir. 2015)) (donde se ordena a la Oficina del alguacil del condado de Maricopa que subsane las violaciones cometidas a la Decimocuarta Enmienda y que interrumpa “el uso de la raza o ascendencia latina como factor” para parar vehículos y tomar decisiones relacionadas con el cumplimiento de la ley).
- 22 *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424, 429–30 (1971) (*Griggs contra Duke Power Co.*, 401 *United States Reports* 424, 429–30 (1971)) (donde se observa que los procedimientos y las prácticas aparentemente neutros no son inmunes al escrutinio judicial, si se aplican de manera discriminatoria según la raza).
- 23 *Texas Dep’t of Hous. & Cmty. Affairs v. Inclusive Cmty. Project*, 135 S. Ct. 2507, 2513 (2015) (*Asuntos del Departamento de Vivienda y Comunicaciones de Texas Proyecto de comunidades inclusivas*, 135 *Corte Suprema* 2507, 2513 (2015)).
- 24 *Floyd v. City of New York*, 959 *Federal Supplement* 2d 540, 558 (S.D.N.Y. 2013) (*Floyd contra la Ciudad de Nueva York*, *Federal Supplement* 959 2d 540, 558 (Distrito Sur de Nueva York 2013)) (“Dada la existencia de evidencia poco directa de una intención de discriminación, se acepta la prueba circunstancial de dicha intención.”).
- 25 *Villa de Arlington Heights*, nota 10 más arriba en 266 (“Determinar si un propósito de carácter discriminatorio por odio fue un factor de motivación que exige una investigación sensible de dicha prueba directa y circunstancial de la intención que pudiera corresponder.”).
- 26 Consulte *Villa de Arlington Heights*, nota 10 más arriba en 265-66; consulte también *Inclusive Communities Project*, 135 S. Ct. at 2513 (*Proyecto de comunidades inclusivas*, 135 *Suprema Corte* en 2513) (donde se cita *Ricci v. DeStefano*, 557 U.S. 557, 577 (2009) (*Ricci contra DeStefano*, 557 *United States Reports* 557, 577 (2009)). Se debe tener en cuenta que ante el análisis de dispar del impacto, los demandantes también deben probar que cualquier interés legítimo, no discriminatorio alcanzado por la práctica podría estar alcanzado por una política alternativa menos discriminatoria. *Inclusive Communities Project*, 135 S. Ct. at 2514-15 (*Proyecto de comunidades inclusivas*, 135 *Corte Suprema* en 2514-15).
- 27 *Floyd v. City of New York*, 959 *Federal Supplement* 2d 540, 662 (S.D.N.Y. 2013) (*Floyd contra Ciudad de Nueva York*, 959 *Federal Supplement* 2d 540, 662 (Distrito Sur de Nueva York 2013)).

- 28 Id. en 560, 573-74, 589.
- 29 Id. en 606, 660-61, 664.
- 30 Id. en 667, 676-77, 686-88.
- 31 Melendres v. Arpaio, 989 Federal Supplement 2d 822, 827, 848-9, 910 (D. Ariz. 2013), *aff'd*, 784 F.3d 1254 (9th Cir. 2015) (Melendres contra Arpaio, 989 Federal Supplement 2d 822, 827, 848-9, 910 (Distrito de Arizona 2013), declaración jurada, 784 F.3d 1254 (9.º Cir.2015)).
- 32 Id. en 859, 903-04.
- 33 Id. en 899-902.
- 34 Richard Perez-Peña, Former Arizona Sheriff Joe Arpaio Is Convicted of Criminal Contempt, N.Y. Times (July 31, 2017) (Richard Perezpeña, Joe Arpaio, exalguacil de Arizona, es condenado por desacato, New York Times, (31 de julio de 2017)), <https://www.nytimes.com/2017/07/31/us/sheriff-joe-arpaio-convicted-arizona.html>; Devilin Barrett & Abby Phillip, Trump pardons former Arizona sheriff Joe Arpaio Wash. Post (Aug. 25, 2017) (Devilin Barrett y Abby Phillip, Trump indulta exalguacil de Arizona, Joe Arpaio, Washington Post (25 de agosto de 2017)), https://www.washingtonpost.com/world/national-security/trump-pardons-former-arizona-sheriff-joe-arpaio/2017/08/25/afbff4b6-86b1-11e7-961d-2f373b3977ee_story.html?utm_term=.8e5f3034f5cf.
- 35 Civil Rights Div., Dep't of Justice, Title VI Legal Manual Section VII Proving Discrimination – Disparate Impact 2 (División de Derechos Civiles, Departamento de Justicia, Título VI, Manual legal, Sección VII, Cómo probar la discriminación - Impacto desigual 2), <https://www.justice.gov/crt/case-document/file/934826/download> (última visita: 11 de febrero de 2019) (donde se cita a Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424, 430–31 (1971) (Griggs contra Duke Power Co., 401 United States Reports 424, 430–31 (1971)); City of Rome v. United States, 446 U.S. 156, 176–77 (1980) (Ciudad de Rome contra los Estados Unidos, 446 United States Reports 156, 176–77 (1980)); Gaston Cty. v. United States, 395 U.S. 285, 297 (1969) (Ciudad de Gaston contra los Estados Unidos, 395 United States Reports, 285, 297(1969)).
- 36 Brown v. Board of Education, 347 U.S. 483 (1954) (Brown contra Junta de Educación, 347 United States Reports, 483 (1954)).
- 37 (Civil Rights Act of 1964) Ley de derechos civiles de 1964, Pub. L. No. 88-352 (Ley Pública n.º 88-352); Voting Rights Act of 1965 (Ley de derechos de votación de 1965), Pub. L. 89-110; Fair Housing Act (Civil Rights Act of 1968 Tit. VIII) (Ley de vivienda justa (Ley de derechos civiles de 1968 Tit. VIII)), Pub. L. 90-284. (Ley Pública N.º 90-284).
- 38 Tracy Jan, Redlining Was Banned 50 Years Ago. It's Still Hurting Minorities Today, Wash. Post (Mar. 28, 2018) (Tracy Jan, La exclusión financiera se prohibió hace 50 años. Aún hoy en día afecta a las minorías, Washington Post, (28 de marzo de 2018)), https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2018/03/28/redlining-was-banned-50-years-ago-its-still-hurting-minorities-today/?utm_term=.3b93fa5e56d0; U.S. Dep't of Hous. and Urb. Dev., Unequal Burden: Income and Racial Disparities in Subprime Lending in America (2000) (Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano, La carga desigual: Disparidades raciales y de ingresos en préstamos de alto riesgo en los Estados Unidos (2000)), https://www.huduser.gov/Publications/pdf/unequal_full.pdf; consulte también U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div., Investigation of the Baltimore City Police Department 12 (2016) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de la ciudad de Baltimore 12 (2016)), <https://www.justice.gov/crt/file/883296/download> (donde se discute la historia de Baltimore sobre la exclusión financiera y segregación y sus efectos en las comunidades de personas de color); consulte también Ta-Nahisi Coates, The Case for Reparations, The Atlantic (June 2014) (Ta-Nahisi Coates, La lucha por las reparaciones, The Atlantic (junio de 2014)), <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2014/06/the-case-for-reparations/361631/> (donde se discute los efectos colectivos y multiplicadores de la segregación racial, las políticas basadas en la raza y los créditos de alto riesgo en las comunidades afroestadounidenses).
- 39 Consulte nota 38, más arriba, Coates, The Case for Reparations (Coates, La lucha por las reparaciones).
- 40 U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div., Investigation of the Baltimore City Police Department 70-72 (2016) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de la ciudad de Baltimore 70-72 (2016)), <https://www.justice.gov/crt/file/883296/download>.
- 41 Id. en 24-27.
- 42 Phillip Atiba Goff, On Stop-and-Frisk, We Can't Celebrate Just Yet, N.Y. Times (Jan. 7, 2018) (Phillip Atiba Goff, Sobre la detención y el cacheo, aún no podemos festejar, New York Times (7 de enero de 2018), <https://www.nytimes.com/2018/01/07/opinion/stop-and-frisk-celebrate.html>; Amanda Geller et al., Police Contact and Mental Health, Colum. Pub. L. Res. Paper No. 14-571 2 (2017)

(Amanda Geller y otros, Contacto con la policía y salud mental, Documento de investigación sobre derecho público de Columbia n.º 14-571 2) (2017)), https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3079&context=faculty_scholarship (donde se informa que “las consecuencias más amplias de la actividad policial que exceden el control de los delitos” habían eludido ampliamente la revisión académica); Nat’l Acad. of Sci., Eng’g, and Med., Proactive Policing: Effects on Crime and Communities 315 (2018) (Academias Nacionales de Ciencias, Ingeniería y Medicina, Acción policial proactiva: Efectos en los delitos y las comunidades 315 (2018)), <https://www.nap.edu/read/24928/chapter/10#315> (tácticas de acción policial más agresivas que se enfocan en individuos pueden tener resultados negativos en quienes tengan contacto con la policía).

- 43 Amanda Geller et al., Police Contact and Mental Health, Colum. Pub. L. Res. Paper No. 14-571 25-26, 30 (2017) (Amanda Geller y otros, Contacto con la policía y salud mental, Documento de investigación sobre derecho público de Columbia n.º 14-571, 25-26 30 (2017)), https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3079&context=faculty_scholarship.
- 44 Amy E. Lerman & Vesla M. Weaver, Arresting Citizenship: The Democratic Consequences of American Crime Control 10 (2014) (Amy E. Lerman y Vesla M. Weaver, Arresto a la ciudadanía: Las consecuencias democráticas del control del delito en los Estados Unidos 10 (2014)), https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=CWYXAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=weaver+l-erman&ots=IDf-8MeB27R&sig=pK2lY7FAE9ZOHduDKpc0s9Cx0_Y#v=onepage&q=weaver%20lerman&f=false.
- 45 Phillip Atiba Goff, On Stop-and-Frisk, We Can’t Celebrate Just Yet, N.Y. Times (Jan. 7, 2018) (Phillip Atiba Goff, Sobre la detención y el cacheo, aún no podemos festejar, New York Times (7 de enero de 2018)), <https://www.nytimes.com/2018/01/07/opinion/stop-and-frisk-celebrate.html> (donde se lamenta la falta de investigación respecto de las consecuencias colectivas del contacto negativo con la policía); Geller, nota 44 más arriba, en 2 (donde se informa que “las consecuencias más amplias de la actividad policial, más allá del control del delito” tuvieron un análisis académico ampliamente evadido).
- 46 Victoria McKenzie, The Dirty Data Feeding Predictive Police Algorithms, The Crime Report (Aug. 18, 2017) (Victoria McKenzie, Los datos en bruto que se usan para los algoritmos predictivos de la policía, The Crime Report (18 de agosto de 2017)) <https://the-crime-report.org/2017/08/18/does-predictive-policing-mathwash-bias/>.
- 47 Id.
- 48 Danielle Ensign et al., Runaway Feedback Loops in Predictive Policing, 81 Proc. of Mach. Learning Res. 1 (2018) (Danielle Ensign y otros, Despegue de los bucles de retroalimentación en la acción policial predictiva, 81 Proceedings of Machine Learning Research 1 (2018)), <https://arxiv.org/pdf/1706.09847.pdf>.
- 49 Greg Ridgeway et. al., U.S. Dep’t of Justice, Community Oriented Policing Services, An Examination of Racial Disparities in Bicycle Stops and Citations Made by the Tampa Bay Police 3 (2016) (Greg Ridgeway y otros, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios policiales orientados a la comunidad, una explicación de las disparidades raciales en las detenciones de ciclistas y las citaciones a cargo de la Policía de la Bahía de Tampa 3 (2016)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0801-pub.pdf>.
- 50 Id. en 3.
- 51 Consulte Policing Project, N.Y.U. School of Law, An Assessment of Traffic Stops and Policing Strategies in Nashville 11 (2018) (Proyecto sobre la acción policial, Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York, Una evaluación sobre las detenciones en el tránsito y las estrategias de acción policial en Nashville 11 (2018)), <https://static1.squarespace.com/static/58a33e881b631bc60d4f8b31/t/5bf2d18d562fa747a554f6b0/1542640014294/Policing+Project+Nashville+Report.pdf>.
- 52 Consulte, por ejemplo., Baltimore Police Dep’t, About Us: Mission Statement (Departamento de policía de Baltimore, Acerca de nosotros: Declaración de misión) (última visita: 11 de febrero de la 2019), <https://www.baltimorepolice.org/about-department>.
- 53 Como cuestión práctica, las leyes de los estados pueden prohibir la discriminación contra clases protegidas más amplias. Consulte, por ejemplo, Virginia Human Rights Act (Ley de derechos humanos de Virginia), Va. Code §§ 2.2-3900-3 (2019) (Código de Virginia, apartados 2.2-3900-3 (2019)), <https://law.lis.virginia.gov/vacodepopularnames/virginia-human-rights-act/> (incluidas las condiciones médicas relacionadas y de nacimiento, edad, estado civil o discapacidad como clases protegidas). Sin embargo, los departamentos de policía pueden brindar protecciones incluso más amplias.
- 54 Consulte, por ejemplo, Seattle Police Department Manual Section 5.140 (Manual del Departamento de policía de Seattle, Sección 5.140) (vigente a partir del 15 de julio de 2018), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-5---employee-conduct/5140---bias-free-policing> (en lo sucesivo, SPD5.140).
- 55 División de Policía de Newark, nota 12 más arriba, en 5.
- 56 Id.

- 57 Consulte New Orleans Police Dep't, Operations Manual Chapter 41.13: Bias Free Policing 5 (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de Operaciones, Capítulo 41.13: Acción policial libre de prejuicios 5) (vigente a partir del 10 de julio de 2016), <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policias/Bias-Free.pdf/> [en lo sucesivo, New Orleans 41.13 (Nueva Orleans 41.13)].
- 58 Consulte, por ejemplo, SPD 5.140, nota 55 más arriba.
- 59 Consulte Baltimore Police Dep't, Draft Policy 317: Fair and Impartial Policing 4-5 (Aug 24, 2018) (Departamento de policía de Baltimore, Política preliminar 317: Acción policial justa e imparcial 4-5 (24 de agosto de 2018)), <https://www.baltimorepolice.org/317-draft-fair-and-impartial-policing>; Maricopa County Sheriff's Office, Policy EB-1 Traffic Enforcement, Violator Contacts, and Citation Issuance 2 (Oficina del alguacil del condado de Maricopa, Política EB-1, cumplimiento de la ley de tránsito, contactos con infractores y emisión de citaciones 2) (vigente a partir del 11 de enero de 2018), <https://www.mcso.org/documents/Policy/Patrol/EB-1.pdf> (donde se prohíbe la categorización basada en prejuicios y se solicita a los ayudantes que tengan una sospecha razonable y articulable de una violación de tráfico o participación delictiva antes de detener un vehículo).
- 60 Baltimore Police Dep't, Draft Policy 317: Fair and Impartial Policing 7 (Aug 24, 2018) (Departamento de policía de Baltimore, Política preliminar 317: Acción policial justa e imparcial 7 (24 de agosto de 2018)), <https://www.baltimorepolice.org/317-draft-fair-and-impartial-policing> [en lo sucesivo, Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore)].
- 61 Maricopa County Sheriff's Office, Policy EB-1 Traffic Enforcement, Violator Contacts, and Citation Issuance 2, 5 (Oficina del alguacil del condado de Maricopa, Política EB-1, cumplimiento de la ley de tránsito, contactos con infractores y emisión de citaciones 2, 5) (vigente a partir del Jan. 11, 2018) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra el Departamento de policía de la Ciudad de Baltimore n.º 1:17-CV-00099-JKB, párrafo 61 (Departamento de Maryland, 12 de enero de 2017), <https://www.mcso.org/documents/Policy/Patrol/EB-1.pdf>).
- 62 Consulte *Bell v. Maryland*, 378 U.S. 226, 309 (1964) (Bell contra Maryland, 378 United States Reports, 226, 309 (1964)) (con el acuerdo de Goldberg, J.) (“[L]a negación de una protección igualitaria de las leyes incluye la omisión de proteger.”) (se omitieron las comillas internas).
- 63 Consulte, por ejemplo, Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 2; División de la Policía de Newark, nota 12 más arriba, en 4.
- 64 New Orleans (Nueva Orleans) 41.13, nota 59 más arriba, en 3 (La prohibición contra la recopilación de información sobre orientación sexual o identidad de género es para evitar el riesgo de represalia o divulgación no autorizada de la información). Consulte James Copple & Patricia Dunn, U.S. Dep't of Justice, Community Oriented Policing Services, Gender, Sexuality, and 21st Century Policing, Protecting the Rights of LGBTQ+ Community 8 (2017) (James Copple y Patricia Dunn, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios policiales orientados a la comunidad, género, sexualidad y acción policial del siglo XXI, protección de los derechos de la comunidad de LGBTQ+ 8 (2017)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0837-pub.pdf>. Consulte también New Orleans Police Dep't, Operations Manual Chapter 41.6.1: Immigration Status (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones, Capítulo 41.6.1: Estatus migratorio) (vigente a partir del 28 de febrero de 2016), <http://nowcrj.org/wp-content/uploads/2016/02/NOPD-anti-bias-policing-policy-Feb-2016.pdf>.
- 65 Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 6 (24 de agosto de 2018).
- 66 Consulte, por ejemplo, Letter from Jocelyn Samuels & Michael Cotter to Fred Van Valkenburg, Missoula County Attorney, Re: The United States' Investigation of the Missoula County Attorney's Office 2 (Feb. 14, 2014) (Carta de Jocelyn Samuels y Michael Cotter a Fred Van Valkenburg, abogado del condado de Missoula, en relación con la investigación de los Estados Unidos de la oficina del abogado del condado de Missoula 2 (14 de febrero de 2014)), https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2014/02/19/missoula_ltr_2-14-14.pdf (donde se determinó que la oficina del abogado del condado de Missoula no podía responder e investigar los casos de violación y agresión sexual provocados, en parte, por los prejuicios por género).
- 67 U.S. Dep't of Justice, Identifying and Preventing Gender Bias in Law Enforcement Response to Sexual Assault and Domestic Violence 11, 14 (2015) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Identificación y prevención de los prejuicios por género en el cumplimiento de la ley en respuesta a la agresión sexual y a la violencia de género 11, 14 (2015)), <https://www.justice.gov/crt/file/799316/download>, [en lo sucesivo Preventing Gender Bias (Prevención de los prejuicios por género)] (donde se observa que la participación de una mujer en la industria del sexo no debe pesar en la determinación del oficial sobre su credibilidad o que no puede ser agredida sexualmente).
- 68 Para conocer una lista completa, consulte Int'l Ass'n of Chiefs of Police, Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement 3-4 (June 2011) (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Cómo abordar los delitos sexuales y la conducta indebida a través del cumplimiento de la ley 3-4 (junio de 2011)), <https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/a/AddressingSexualOffensesandMisconductbyLawEnforcementExecutiveGuide.pdf> [en lo sucesivo IACP Addressing Sexual Offenses (IACP, Cómo abordar los delitos sexuales)].

- 69 Consulte Int'l Ass'n of Chiefs of Police, Sexual Assault Response Policy and Training Content Guidelines 10, 21 (Asociación Internacional de Jefes de Policía Política de respuesta en casos de agresión sexual y pautas de contenido para capacitación 10, 21), <https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/i-j/IACP%20Sexual%20Assault%20Response%20Policy%20and%20Training%20Content%20Guidelines.2017.3.23.pdf>. La Asociación Internacional de Jefes de Policía incluye a la violencia de pareja como una forma de agresión sexual. Id.
- 70 Consulte Bell v. Maryland, 378 U.S. 226, 309 (1964) (Bell contra Maryland, 378 United States Reports, 226, 309 (1964)) (con el acuerdo de Goldberg, J.) (“[L]a negación de una protección igualitaria de las leyes incluye la omisión de proteger.”) (se omitieron las comillas internas). Consulte también <https://www.justice.gov/crt/file/799316/download> en 7 (“Actuar de acuerdo con estereotipos sobre por qué las mujeres o los individuos de la comunidad LGBT son agredidos sexualmente, sobre cómo una víctima de violencia doméstica o agresión sexual debe verse o comportarse, puede constituir una discriminación ilegal y profundamente debilitar una respuesta efectiva a estos delitos.”); Letter from Thomas Perez & Michael Cotter to Missoula Mayor John Engen, Re: The United States’ Investigation of the Missoula Police Department (May 15, 2013) (Carta de Thomas Perez y Michael Cotter al alcalde de Missoula, John Engen, en relación con la investigación de los Estados Unidos sobre el Departamento de policía de Missoula (15 de mayo de 2013)), https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2013/05/22/missoulapdfind_5-15-13.pdf, (determinar cómo la violación a la protección igualitaria donde el departamento fracasó en brindar los servicios adecuados a las víctimas de agresión sexual).
- 71 Deborah Tuerkheimer, Underenforcement as Unequal Protection, 57 Boston Coll. L. Rev. 1287 (2016) (Deborah Tuerkheimer, El incumplimiento como protección desigual, 57 Boston College Law Review 1287 (2016)), <https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=3526&context=bclr>; Estate of Macias v. Ihde, 219 F.3d 1018 (9th Cir. 2000) (Estado de Macias contra Ihde, 219 F. 3d 1818 (9.º Cir. 2000)) (“Existe un derecho constitucional, sin embargo, para hacer que los servicios policiales se administren en forma no discriminatoria — un derecho que se viola cuando un actor estatal niega dicha protección a personas desfavorecidas.”); Julie Goldscheid et al, Responses from the Field: Sexual Assault, Domestic Violence, and Policing (Julie Goldscheid y otros, Respuestas desde el campo: Agresión sexual, violencia doméstica y acción policial 8-9 (octubre de 2015)), https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1075&context=cl_pubs.
- 72 Letter from Thomas Perez & Michael Cotter to Missoula Mayor John Engen, Re: The United States’ Investigation of the Missoula Police Department 12, 14 (May 15, 2013) (Carta de Thomas Perez y Michael Cotter al alcalde de Missoula, John Engen, en relación con la investigación de los Estados Unidos sobre el Departamento de policía de Missoula 12, 14 (15 de mayo de 2013)), https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2013/05/22/missoulapdfind_5-15-13.pdf.
- 73 Consulte Preventing Gender Bias (Prevención del prejuicio por género), nota 69 más arriba, en 21.
- 74 Int'l Ass'n of Chiefs of Police, Sexual Assault Response Policy and Training Content Guidelines 2 (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Política de respuesta en casos de agresión sexual y pautas de contenido para capacitación 2), <https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/i-j/IACP%20Sexual%20Assault%20Response%20Policy%20and%20Training%20Content%20Guidelines.2017.3.23.pdf>.
- 75 Consulte Preventing Gender Bias (Prevención del prejuicio por género), nota 69 más arriba, en 10.
- 76 Id. en 11-12.
- 77 Phillip Stinson et. al., Police Integrity Lost: A Study of Law Enforcement Officers Arrested 22 (Jan. 2016) (Phillip Stinson y otros, La integridad policial perdida: Un estudio de los oficiales encargados del cumplimiento de la ley que fueron arrestados 22 (enero de 2016)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/249850.pdf>.
- 78 Andrea J. Ritchie & Delores Jones-Brown, Policing Race, Gender, and Sex: A Review of Law, 27 Women and Crim. Just. 21, 33 (2017) (Andrea J. Ritchie y Delores Jones-Brown, La acción policial en cuanto a la raza, el género y el sexo: Una revisión de la ley, 27 Mujeres y la justicia penal 21, 33 (2017)), <http://andreaJRitchie.com/wp-content/uploads/2017/05/Policing-Race-Gender-and-Sex-A-Review-of-Law-Enforcement-Policies.pdf>.
- 79 IACP Addressing Sexual Offenses (IAP, Cómo abordar los delitos sexuales), nota 70 más arriba, en 5-6.
- 80 The Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 28, 58 (2015) (El informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 28, 58 (2015)) [en lo sucesivo, el Informe de la fuerza especial del presidente]], https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf; IACP Addressing Sexual Offenses (IAP, Cómo abordar los delitos sexuales), nota 70 más arriba, en 5.
- 81 IACP Addressing Sexual Offenses (IAP, Cómo abordar los delitos sexuales), nota 70 más arriba, en 4-6.

- 82 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 82 más arriba, en 28, 58.
- 83 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 82 más arriba, en 58.
- 84 New Orleans Police Dep't, Operations Manual Chapter 41.6.1: Immigration Status (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones, Capítulo 41.6.1: Estatus migratorio) (vigente a partir del 28 de febrero de 2016), <http://nowcrj.org/wp-content/uploads/2016/02/NOPD-anti-bias-policing-policy-Feb-2016.pdf>.
- 85 Metro. Police Dep't, General Order PCA 501-02 Handling Interactions with Transgendered Individuals (Departamento de policía Metropolitana, Orden general, Prisoneros y actividades de la corte 501-02 - Manejo de las interacciones con individuos transgénero) (vigente a partir del Jan. 5, 2015) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra el Departamento de policía de la Ciudad de Baltimore n.º 1:17-CV-00099-JKB, párrafo 61 (Departamento de Maryland, 12 de enero de 2017), https://go.mpdconline.com/GO/GO_501_02.pdf).
- 86 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 82 más arriba, en 58.
- 87 Consulte, por ejemplo, SPD 5.140, nota 55 más arriba.
- 88 New Orleans (Nueva Orleans) 41.13, nota 59 más arriba, en 4. Consulte también Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 7.
- 89 División de Policía de Newark, nota 12 más arriba, en 5; Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 7.
- 90 División de Policía de Newark, nota 12 más arriba, en 7; Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 6.
- 91 División de Policía de Newark, nota 12 más arriba, en 7.
- 92 Consulte Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 3-8; New Orleans (Nueva Orleans) 41.13, nota 59, más arriba, en 1-5.
- 93 División de Policía de Newark, nota 12 más arriba, en 5.
- 94 Tom James, Can Cops Unlearn Their Unconscious Bias?, The Atlantic (Dec. 23, 2017) (Tom James, ¿Los policías pueden desaprender sus prejuicios inconscientes?, The Atlantic (23 de diciembre de 2017)), <https://www.theatlantic.com/politics/archive/2017/12/im-plicit-bias-training-salt-lake/548996/>.
- 95 Id.
- 96 Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 6.
- 97 New Orleans (Nueva Orleans) 41.13, nota 59 más arriba, en 5.
- 98 Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 6.
- 99 Id. en 7-8.
- 100 Id. en 7.
- 101 División de Policía de Newark, nota 12 más arriba, en 7.
- 102 Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 6 ("Cada supervisor tiene la obligación individual de garantizar la documentación y revisión completa y oportuna de todas las acusaciones de violaciones de esta política que les presentan o de las cuales deben conocer razonablemente. Los comandantes y supervisores deben asegurarse de ingresar todas las acusaciones de violaciones a esta política en BlueTeam y enviarlas a Operaciones (OPR) al finalizar su período de servicio").
- 103 Id. en 7.
- 104 SPD 5.140, nota 55 más arriba.

- 105 Civil Rights Div., Dep't of Justice, Title VI Legal Manual Section VII Proving Discrimination – Disparate Impact 14, (División de Derechos Civiles, Departamento de Justicia, Título VI, Manual Legal, Sección VII, Cómo probar la discriminación - Impacto desigual14), <https://www.justice.gov/crt/case-document/file/934826/download> (última visita: 11 de febrero de 2019). Consulte, por ejemplo, U.S. v. Maricopa Cty., 915 Federal Supplement 2d 1073, 1079 (D. Ariz. 2012) (Estados Unidos contra el condado de Maricopa, 915 Federal Supplement 2d 1073, 1079 (Distrito de Arizona 2012)) (donde se determina que el impacto dispar ante la falta de acceso lingüístico de la agencia en las políticas y capacitación derivó en una negación al acceso de los servicios).
- 106 SPD 5.140, nota 55 más arriba; Consent Decree, United States v. City of Newark, No. 2:1 6-cv-0 1731 -MCA-MAH, párrafo 19-20 (D. NJ Apr. 29, 2016) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra la ciudad de Newark, No. 2:1 6-cv-0 1731 -MCA-MAH, párrafo 19-20 (Distrito de Nueva Jersey, 29 de abril de 2016)), <https://www.justice.gov/opa/file/836901/download> [enlosucesivo, Newark Consent Decree (Decreto de consentimiento de Newark)].
- 107 SPD 5.140, nota 55 más arriba.
- 108 U.S. Dep't of Just., Civil Rights Div., Investigation of the Baltimore City Police Department 56 (Aug. 10, 2016) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de la ciudad de Baltimore 56 (10 de agosto de 2016)) <https://www.justice.gov/crt/file/883296/download>.
- 109 Consent Decree, United States v. Police Dep't of Baltimore City, No. 1:17-CV-00099-JKB, párrafo 61 (D. Md. Jan. 12, 2017) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra el Departamento de policía de la Ciudad de Baltimore n.º 1:17-CV-00099-JKB, párrafo 61 (Departamento de Maryland, 12 de enero de 2017), http://www.mdd.uscourts.gov/sites/mdd/files/ConsentDecree_1.pdf).
- 110 Newark Consent Decree (Decreto de consentimiento de Newark), nota 108 más arriba, en párrafo 37-38.
- 111 Elizabeth Dias et. al., Philadelphia Starbucks Arrests, Outrageous to Some, Are Everyday Life for Others, N.Y. Times (Apr. 17, 2018) (Elizabeth Dias y otros, Arrestos en Starbucks de Philadelphia, indignante para algunos, cotidianos para otros, New York Times (17 de abril de 2018)), <https://www.nytimes.com/2018/04/17/us/starbucks-arrest-philadelphia.html>; Benjamin Fearnow, White Woman Calls Police on Black Family's BBQ for 'Trespassing' in Oakland Park, Newsweek (May 10, 2018) (Benjamin Fearnow, Mujer blanca llama a la policía porque una familia negra cocina en una parrilla 'sin autorización' en Oakland Park, Newsweek (10 de mayo de 2018)), <https://www.newsweek.com/lake-merritt-bbq-barbecue-video-oakland-racist-charcoal-east-bay-black-family-919355>; Christina Caron, A Black Yale Student Was Napping, and a White Student Called the Police, N.Y. Times (May 9, 2018) (Christina Caron, Estudiante negro de Yale estaba durmiendo la siesta; estudiante blanco llamó a la policía, New York Times (9 de mayo de 2018)), <https://www.nytimes.com/2018/05/09/nyregion/yale-black-student-nap.html>.
- 112 Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 6.
- 113 FBI: Spike in US Hate Crimes for Third Year in a Row, BBC (Nov. 13, 2018) (FBI: Incremento en los delitos de odio en los Estados Unidos por tercer año consecutivo, BBC (13 de noviembre de 2018)), <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-46189391>. Compare FBI, 2016 Hate Crime Statistics (FBI, Estadísticas de delitos de odio de 2016) (última visita: 12 de febrero de 2019), <https://ucr.fbi.gov/hate-crime/2016/topic-pages/incidentsandoffenses> (se informaron 6.121 incidentes de delitos de odio) ante el FBI, 2017 Hate Crime Statistics (Estadísticas de delitos de odio de 2017) (última visita: 12 de febrero de 2019), <https://ucr.fbi.gov/hate-crime/2017/topic-pages/incidents-and-offenses> (se informaron 7.175 incidentes de delitos de odio).
- 114 New Orleans Police Dep't, Operations Manual Chapter 42.12 Hate Crimes 4 (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones - Capítulo 42.12 4 (vigente a partir del 7 de mayo de 2017), [https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policies/Chapter-42-12-Hate-Crimes-EFFECTIVE-5-7-17-\(1\).pdf](https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policies/Chapter-42-12-Hate-Crimes-EFFECTIVE-5-7-17-(1).pdf)).
- 115 Consulte, por ejemplo, id. (“Hace[r] un esfuerzo afirmativo para establecer contacto con personas y grupos dentro de la comunidad quienes son posiblemente blanco de delitos de odio a fin de dar forma, y cooperar con, las redes de prevención y respuesta ... brinda[r] asistencia a la víctima y seguimiento, incluido el seguimiento basado en lacomunidad”[.]).
- 116 Consulte id.
- 117 Actualmente, tres estados tienen leyes que exigen la recopilación de datos demográficos en todas las detenciones por control: California (Cal. Gov't Code § 12525.5 [Código del gobierno de California, apartado 12525.5]), Illinois (625 Ill. Comp. Stat. Ann. [Anotaciones legales compuestas de Illinois 625] 5/11-212), y Oregón (2017 OR H.B. 2355 (NS) (2017 Propuesta de Ley de Oregón 2355 (Sin sancionar)). Al menos 15 estados tienen leyes que exigen la recopilación de datos en ciertas detenciones de vehículos realizadas por control: Alabama (Ala. Code § 32-5-222(i) [Código de Alabama, apartado 32-5-222(i)]), Connecticut (Conn. Gen. Stat. Ann. § 54-1m [Anotaciones generales sobre las leyes de Connecticut, apartado 54-1m]), Florida (Fla. Stat. Ann. § 316.614 [Anotaciones sobre las leyes de Florida, apartado 316.614]), Louisiana (La. Stat. Ann. § 32:398.10 [Anotaciones sobre las leyes de

Luisiana, apartado 32:398.10)), Maryland (Md. Code Ann., Transp. § 25-113 [Anotaciones del código de Maryland, Transporte, apartado 25-113]), Missouri (Mo. Ann. Stat. § 590.650 [Anotaciones sobre las leyes de Misuri, apartado 590.650]), Montana (Mont. Code Ann. § 44-2-117 [Anotaciones del código de Montana, apartado 44-2-117]), Nebraska (Neb. Rev. Stat. Ann. § 20-504 [Anotaciones sobre las leyes revisadas de Nebraska, apartado 20-504]), North Carolina (N.C. Gen. Stat. Ann. § 143B-903 [Anotaciones generales sobre las leyes de Carolina del Norte, apartado 143B-903]), Rhode Island (R.I. Gen. Laws Ann. § 31-21.1 [Anotaciones generales sobre las leyes de Rhode Island, apartado 31-21.1]), South Carolina (S.C. Code Ann. § 56-5-6560 [Anotaciones del código de Carolina del Sur, apartado 56-5-6560]), Texas (Tex. Code Crim. Proc. Ann [Anotaciones procesales penales del código de Texas]. art. 2.133), Vermont (Vt. Stat. Ann. tit. 20, §2366 [Anotaciones generales sobre las leyes de Vermont, título 20, apartado 2366]), Washington (Wash. Rev. Code Ann. §§ 43.101.410 [Anotaciones del código revisado de Washington, apartado 43.101.410]), West Virginia (W. Va. Code Ann. §§ 17G-1-2 [Anotaciones del código de Virginia Occidental, apartado 17G-1-2]).

- 118 Consulte Newark Consent Decree (Decreto de consentimiento de Newark), nota 10 8 más arriba, en párrafo 52.
- 119 Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 5.
- 120 Consulte Newark Consent Decree (Decreto de consentimiento de Newark), nota 108 más arriba, en párrafo 52.
- 121 New Orleans (Nueva Orleans) 41.13, nota 59 más arriba, en 5-6.
- 122 Id.
- 123 Consulte, por ejemplo, Baltimore Draft Policy 317 (Política preliminar 317 de Baltimore), nota 62 más arriba, en 8.
- 124 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 80 más arriba, en 10 (donde se cita a Lorraine Mazerolle, et al., *Legitimacy in Policing: A Systematic Review*, The Campbell Collection Library of Systematic Reviews 9 (Oslo, Norway: The Campbell Collaboration, 2013) (Lorraine Mazerolle y otros, *Legitimidad en la acción policial: Una revisión sistemática*, The Campbell Collection Library of Systematic Reviews 9 (Oslo, Noruega: The Campbell Collaboration, 2013)); Maarten Van Craen & Wesley G. Skogan, *Achieving Fairness in Policing: The Link Between Internal and External Procedural Justice*, 20(1) *Police Quarterly* 3, 6 (2017) (Maarten Van Craen y Wesley G. Skogan, *Cómo alcanzar la justicia en la acción judicial: El vínculo entre la justicia procesal interna y externa*, 20(1) *Police Quarterly* 3, 6 (2017)), disponible en <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1098611116657818> (“[E]l alcance de la conducta de los oficiales de policía hacia los ciudadanos está guiado por los principios de neutralidad, respeto, voz y responsabilidad, que depende de la medida en que la conducta de los supervisores hacia sus oficiales está caracterizada por estos principios.”).
- 125 Malcolm D. Holmes & Brad W. Smith, *Race and Police Brutality: Roots of an Urban Dilemma* 140-41 (2008) (Malcolm D. Holmes y Brad W. Smith, *La raza y la brutalidad policial: Raíces de un dilema urbano* 140-41 (2008)) (donde se argumenta que, sin un cambio social más amplio, puede ser imposible cambiar la culturapolicial).
- 126 Consulte Michael R. Smith & Geoffrey P. Alpert, *Explaining Police Bias: A Theory of Social Conditioning and Illusory Correlation* 34 *Crim. Just. & Behavior* 1262, 1264-66 (2007) (Michael R. Smith y Geoffrey P. Alpert, *Explicación del prejuicio policial: Una teoría del condicionamiento social y la correlación ilusoria* 34 *Criminal Justice & Behavior* 1262, 1264-66 (2007)), https://www.researchgate.net/publication/242202149_Explaining_Police_Bias.



The Leadership
Conference

The Leadership
Conference
Education Fund