

# NUEVA ERA DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

UNA GUÍA PARA UNA POLICIA  
COMUNITARIA JUSTA, SEGURA Y EFICAZ

# NUEVA ERA DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

UNA GUÍA PARA UNA POLICIA  
COMUNITARIA JUSTA, SEGURA Y EFICAZ

New Era of Public Safety: A Guide to Fair, Safe, and Effective Community Policing © (La nueva era de la seguridad pública: una guía para una policía comunitaria justa, segura y eficaz) 2019

La nueva era de la seguridad pública es un producto del Fondo para la Educación de la Conferencia de Líderes, la rama para la educación y la investigación de la Conferencia de Líderes sobre los Derechos Civiles y Humanos, que contó con el apoyo de Google.org.

La Conferencia de Líderes sobre los Derechos Civiles y Humanos es una coalición formada por miembros de más de 200 organizaciones nacionales variadas, cuya finalidad es promover y proteger los derechos civiles y humanos de todos los habitantes de los Estados Unidos. Mediante el apoyo y la divulgación en distritos específicos, la Conferencia de Líderes lucha por lograr una sociedad más abierta y justa, un país que se aproxime a los ideales que defiende.

La Conferencia de Líderes es una organización de tipo 501 (c)(4) que promueve reformas legislativas. Fundada en 1950, coordina iniciativas nacionales de cabildo a favor de cada ley importante relacionada con los derechos humanos desde 1957.

El Fondo para la Educación de Líderes es una organización de tipo 501 (c)(3) que promueve la voluntad pública de leyes y políticas que fomentan y protegen los derechos civiles y humanos de todos los habitantes de los Estados Unidos. El Fondo para la Educación actúa en relación con asuntos que están profundamente arraigados en su historia como organización y en todas las comunidades a las que representa.

---

# CARTA DE LA PRESIDENTA Y DIRECTORA EJECUTIVA

---

La acción policial ha expuesto las graves fallas de los Estados Unidos—y nuestro informe, *La Nueva Era de la Seguridad Pública*, trata sobre la posibilidad de realizar una reforma sanadora y transformadora.

En 2014, después que un oficial de policía disparó contra Michael Brown y causó su muerte, en Ferguson, Misuri, la tragedia reavivó una conversación incómoda, pero necesaria acerca de la justicia racial, la acción policial y la seguridad pública. Junto con la intensificación de la conciencia y el activismo, debe crecer nuestro compromiso para convertir en realidad una visión para la seguridad pública que honre la dignidad de todas las personas.

Durante toda mi vida profesional, pasé mucho tiempo con líderes locales, miembros de las comunidades y oficiales de policía en diversos lugares de los Estados Unidos. El dolor y la frustración son profundos. No es un eufemismo afirmar que estamos enfrentando serios desafíos al tratar de resolver la desgastada confianza entre la policía y las comunidades que esta sirve. Sin embargo, tenemos la responsabilidad de intentarlo.

Este informe es una guía para el futuro. Su intención es redefinir la seguridad pública de manera tal que esta atienda a cada persona en cada comunidad. Para lograrlo, el informe afirma cuál es la transformación necesaria, una transformación que se arraigue y prospere, que debe contar con el trabajo conjunto de todas las partes interesadas, salvando las profundas divisiones y comprometiéndose con la promesa de una acción policial segura, justa y eficaz.

Quiero agradecer a todos los miembros dedicados del equipo que compartieron sus conocimientos y análisis ponderado de este informe, así como a los muchos socios que nos apoyaron y contribuyeron al desarrollo del mismo. En asociación con las comunidades y los departamentos de policía, continuaremos luchando por una seguridad pública que respete la humanidad de las personas y que preserve la seguridad de todos, en todas las comunidades.



**Vanita Gupta**  
**Presidenta y directora ejecutiva**  
**Conferencia de Líderes sobre los Derechos Civiles y Humanos**  
**Fondo para la Educación de la Conferencia de Líderes**

---

# TABLA DE CONTENIDO

---

## **vi** Reconocimientos

## **viii** Resumen ejecutivo

- X** Reforma de la acción policial para el siglo XXI
- XII** Mejores prácticas recomendadas
- XXII** Notas importantes acerca de este informe
- XXIV** Reflexiones finales

## **2** Capítulo 1: Acción policial comunitaria

- 3** La historia de la acción policial comunitaria
- 5** Beneficios y desafíos de la acción policial comunitaria
- 5** Mejores prácticas en la acción policial comunitaria

## **20** Capítulo 2: Acción policial libre de prejuicios

- 21** Categorización
- 22** Igual protección ante la ley
- 24** Costos y causas sociales
- 25** Cumplimiento basado en el lugar e impulsado por los datos
- 25** Mejores prácticas en una acción policial libre de prejuicios

## **40** Capítulo 3: Detenciones, registros y arrestos

- 41** Protecciones en el ámbito federal, de los estados y local
- 42** La Cuarta Enmienda
- 45** La Decimocuarta Enmienda
- 48** Mejores prácticas en detenciones, registros y arrestos

## **66** Capítulo 4: El uso de la fuerza

- 67** El Marco Legal
- 69** Políticas, capacitación y supervisión
- 69** Mejores prácticas en el uso de la fuerza

## **90** Capítulo 5: Respuesta ante situaciones de crisis

**92** La historia de las respuestas policiales a las crisis

**93** Mejores prácticas en respuesta a las crisis

## **101** Capítulo 6: La Primera Enmienda y la protección a la libertad de expresión

**102** Derechos de la Primera Enmienda

**103** El contexto histórico

**104** Prácticas recomendadas para salvaguardar la Primera Enmienda

## **113** Capítulo 7: Responsabilidad

**114** Responsabilizar a la policía

**116** Mejores prácticas en responsabilidad

## **137** Capítulo 8: Datos, información y secuencias de video

**138** Recopilación e intercambio de datos e información

**139** Mejores prácticas en relación con datos, información y secuencias de video

## **153** Capítulo 9: Liderazgo y cultura

**154** Observaciones sobre liderazgo y cultura

**155** Mejores prácticas en liderazgo y cultura

## **165** Capítulo 10: Reclutamiento, contratación, promoción y retención

**166** Atraer y retener a los oficiales

**167** Mejores prácticas para el reclutamiento, la contratación, la promoción y la retención

## **177** Capítulo 11: Capacitación en la escuela de policía y en el trabajo

**178** Prácticas de capacitación estándar

**179** Mejores prácticas de la capacitación en la escuela de policía y en el trabajo

## **185** Capítulo 12: Salud, bienestar y seguridad de los oficiales

**186** Salud física y mental

**187** Mejores prácticas en salud, bienestar y seguridad de los oficiales

## **191** Conclusión

## **192** Notas finales

---

# RECONOCIMIENTOS

---

Lynda Garcia, directora de la campaña sobre acción policial del Fondo para la Educación de la Conferencia de Líderes, se desempeñó como directora del proyecto y principal autora de este informe, con apoyo significativo en la investigación y trabajo editorial de Gabrielle Gray, gerente de la campaña del Fondo para la Educación. Ashley Allison, vicepresidenta ejecutiva de campañas y programas; LaShawn Warren, vicepresidente senior de campañas y programas y Sakira Cook, directora del Programa de reforma de la justicia de La Conferencia de Líderes, quien revisó el informe, además de brindar información clave y orientación.

Gibson, Dunn & Crutcher LLP, con la colaboración de muchos de sus abogados, y el Proyecto de Acción Policial de la Escuela de Derecho de la Universidad de Nueva York también contribuyeron como autores durante este proceso. Estamos muy agradecidos por el trabajo que realizaron para permitir que este proyecto tuviera éxito.

Allison Stevens, fundadora y directora de Stevens Communications Services, editó este informe.

Queremos agradecer especialmente a Wade Henderson, expresidente y director ejecutivo de La Conferencia de Líderes; a Marcellus McRae y Benjamin Wagner, socios de Gibson, Dunn & Crutcher LLP; y a George H. Brown, antiguo socio de Gibson, Dunn & Crutcher LLP. Henderson y McRae concibieron una herramienta para reformar la acción policial en los Estados Unidos, a partir de la cual surgió este informe.

Queremos agradecer profundamente a Ron Davis, socio de 21CP Solutions LLC y exdirector de la Oficina de Servicios Policiales Orientados a la Comunidad (COPS) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ); a J. Scott Thomson, jefe del Departamento de policía del condado de Camden, y presidente del Foro de Investigación Ejecutivo Policial; y a Sue Rahr, directora ejecutiva de la Comisión de Capacitación sobre Justicia Penal del Estado de Washington. Revisaron diversos capítulos y nos brindaron su amplia experiencia sobre el cumplimiento de la ley, así como su orientación en el desarrollo de este informe.

Estamos profundamente agradecidos a Julio A. Thompson por sus valiosos y significativos aportes a este informe.

Agradecemos a Chanelle Hardy, Maab Ibrahim y Justin Steele de Google.org por su dedicación y el apoyo brindado a la Campaña de Acción Policial de la Conferencia de Líderes.

También deseamos expresar nuestro agradecimiento a los abogados, los defensores y los organizadores por sus aportes y comentarios: Sylvia Albert, Dara Baldwin, Puneet Cheema, Rebecca Cokley, Paige Fernandez, Emily Gunston, Nathaniel Hamilton, Changa Higgins, Amos Irwin, Maureen Johnston, Tracie Keese, Katherine Lemus, Christy Lopez, Anne Munch, Greg Ridgeway, Andrea Ritchie, Carl Takei, Richard Ugelow y Jenny Yang.

Lindsey Montague, directora creativa del Fondo para la Educación, supervisó la dirección de arte del proyecto. Jasmin Plouffe estuvo a cargo de la maquetación y el diseño. Karen Nava desarrolló el concepto original.

Estamos profundamente agradecidos a Maraliz Cartagena, quien editó el informe.

Los consultores Liz Allen, Alex Kaufman, Elizabeth Paukstis y Brian Spiegel cooperaron en la investigación y edición de notas. Jeremy Wertz y Talia Barksdale, pasantes del Fondo para la Educación, ayudaron en la investigación.

Por último, agradecemos a los incontables individuos que trabajan para transformar la acción policial en un sistema justo, seguro y eficaz para todos. En todo el país, miembros de comunidades, defensores, empleados de organizaciones sin fines de lucro y oficiales en departamentos grandes y pequeños se esfuerzan a diario para alcanzar esta meta. Reconocemos que su trabajo constituye los cimientos de los principios y metas presentados en este informe.

La información presentada tanto en este informe como en el conjunto de herramientas que se adjunta es únicamente para fines informativos. No tiene la intención de brindar asesoramiento legal ni debe describirse ni considerarse como asesoramiento legal.

Las opiniones expresadas en este documento reflejan la opinión del Fondo para la Educación de la Conferencia de Líderes. El reconocimiento no es ni representa un aval del informe final ni de ninguna de las opiniones que ninguno de los individuos u organizaciones mencionados anteriormente expresó en su contribución con este informe, ya sea como autores o de otra manera.



---

# RESUMEN EJECUTIVO

---

En 2014, la muerte de Michael Brown en Ferguson, Missouri, desencadenó oleadas de protestas que renovaron la pregunta de larga data sobre el rol adecuado de las fuerzas de seguridad. Esta situación llevó a que las comunidades, todas las fuerzas de seguridad e, inclusive, el presidente de los Estados Unidos, reflexionaran sobre el tema.

Ese año, el presidente Barack Obama convocó a una fuerza especial para identificar las mejores prácticas relacionadas con la acción policial a fin de aumentar la confianza entre la policía y las comunidades a las que protegen y sirven, sin dejar de abordar eficazmente el delito. En 2015, la fuerza especial designada por el presidente dio a conocer el Final Report of the President's Task Force on 21st Century (Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI), (en lo sucesivo, Informe final de la fuerza especial del presidente) que ofrece recomendaciones a los departamentos de policía para que garanticen una acción policial justa, segura y eficaz. Dicho informe infundió esperanza en la posibilidad de lograr un cambio, dado que los departamentos de policía de los Estados Unidos han lidiado con la forma de aumentar el nivel de confianza, equidad, justicia y respeto mutuo, y de incluir sus recomendaciones en sus políticas y en la práctica.

Sin embargo, muchos departamentos aún no han alcanzado las aspiraciones del informe, y las comunidades siguen luchando para garantizar una acción policial justa, segura y eficaz. Los tiroteos de oficiales de policía contra hombres desarmados de raza negra constituyen un número desproporcionadamente alto de tiroteos en los que participan oficiales de policía; y las personas de raza negra y de origen latino están excesivamente sujetas a otras actividades relacionadas con el cumplimiento de la ley, entre ellas, la detención de peatones y de vehículos para control. Recientemente, hemos visto el ejercicio indebido de la discreción en las interacciones policiales, que va desde arrestos de personas que estaban sentadas en una cafetería hasta interrogatorios y cacheos a adolescentes durante una visita a un campus universitario.

Estos eventos han profundizado la falta de confianza en la fuerza policial de la nación, en particular, en las comunidades de personas de color. Se han reabierto viejas heridas y se han producido nuevas, y todas ellas nos recuerdan nuestra relación históricamente tensa con una profesión que jura servir y proteger. Nos recuerdan la violencia contra activistas durante los movimientos por los derechos civiles, la aplicación de las leyes de segregación y las leyes de Jim Crow durante los siglos XIX y XX, así como las leyes sobre esclavos fugitivos aplicadas en siglos pasados.

Sabemos que cientos de miles de oficiales de policía se presentan a trabajar cada día con la misión de mantenernos a salvo y protegernos de cualquier daño. Agradecemos a la mayoría de estos oficiales que llevan adelante esta misión con dignidad y honor, y, en particular, a aquellos que entregan sus vidas a esta causa. Responden a delitos violentos, crisis de salud mental y discapacidad del desarrollo, personas con desórdenes relacionados con el uso de sustancias, conflictos interpersonales y violencia de pareja, tiroteos masivos, ataques terroristas y otras tragedias que afligen a nuestra nación. También reconocemos que no existe una panacea con relación a las prácticas policiales problemáticas. De hecho, los oficiales de policía trabajan en unos 18,000 departamentos en todo tipo de comunidades en los Estados Unidos: grandes y pequeñas; urbanas, rurales y suburbanas; homogéneas y diversas. Sabemos que cada departamento enfrenta sus propios desafíos y debe crear sus propias soluciones para satisfacer las necesidades y los intereses de su comunidad.

Sin embargo, también creemos que todos los departamentos deben seguir las mejores prácticas que van surgiendo en cuanto a la protección del público y la preservación de la seguridad pública. Los departamentos de policía deben elaborar políticas y prácticas que respalden la imparcialidad, la equidad, la justicia procesal, la legitimidad, la transparencia y la responsabilidad, es decir, los valores que generan confianza en la acción policial, restauran la credibilidad en la policía y, en última instancia, sanan heridas. Es necesario trabajar más para alcanzar esta meta.

Es posible que los departamentos de policía se resistan al cambio. De hecho, la cultura de los guerreros, que enfatiza a la policía como responsables del cumplimiento de la ley, en lugar de guardianes de la paz, está profundamente arraigada en muchos departamentos de policía. Esta mentalidad aumenta la tensión y amplía la grieta entre departamentos y comunidades, ya que propaga una mentalidad de “nosotros contra ellos”.

Sin embargo, todas las partes deberían darse cuenta de que las fuerzas del orden y el público comparten la misma meta: vivir en comunidades seguras. Reformular el discurso de la interacción entre la policía y la comunidad, lejos de la oposición y en torno a un conjunto de metas compartidas, promoverá una cultura de acción policial más saludable y creará una sociedad más fuerte, una sociedad en la que las comunidades y la policía trabajen lado a lado para alcanzar la seguridad pública conjunta. De hecho, la reforma policial *depende* de la participación de la comunidad. Aquellas comunidades que conocen y entienden sus necesidades de seguridad pública son las que están mejor posicionadas para ayudar a los departamentos de policía a desarrollar políticas y prácticas para satisfacer tales necesidades.

Este informe, y el conjunto de herramientas que lo acompañan, fueron desarrollados para brindar a las personas, las comunidades, los grupos activistas y las organizaciones de defensa, los conocimientos y las herramientas necesarias para llevar a cabo este importante trabajo. Estos conocimientos y herramientas tienen como finalidad empoderar a las comunidades para responsabilizar a los departamentos de policía mediante un trabajo conjunto para abordar los problemas y encontrar la mejor manera de alcanzar la seguridad pública de manera conjunta. Las mejores prácticas recomendadas en este informe se pueden adaptar a cada departamento, a cada comunidad de la nación. La meta, en última instancia, es lograr una acción policial justa, segura y eficaz que respete y proteja la vida humana y garantice la seguridad de todos.

La buena noticia es que el cambio es posible y, por cierto, ya está bien avanzado. Esperamos que estos recursos difundan estas mejores prácticas a un ámbito mayor y más rápido, para que todas las personas, de todos los orígenes y todas las características, estén realmente seguras en los Estados Unidos.

---

# REFORMA DE LA ACCIÓN POLICIAL PARA EL SIGLO XXI

---

El Fondo para la Educación de la Conferencia de Líderes aboga por comunidades que sufrieron el impacto de prácticas inconstitucionales por parte de gobiernos federales, estatales y locales. La conducta indebida y el abuso de poder policial son contrarios a la ética de nuestro país respecto de los ideales de justicia e igualdad para todos. Todas las personas merecen sentirse seguras en sus hogares, en sus comunidades y en su país. La seguridad es un derecho civil y humano sin el cual la sociedad no puede prosperar y la democracia no puede funcionar.

Debemos repensar el significado de la seguridad pública y comprometernos a realizar una reforma colaborativa para garantizar la seguridad de todas las personas y que cada una de ellas se *sienta* segura, independientemente de su raza, origen étnico, nacionalidad, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado familiar, estatus migratorio, condición de veterano de guerra, estado de salud, situación habitacional, situación económica, ocupación, dominio del idioma inglés u otra característica personal. Los departamentos de policía y las comunidades pueden alcanzar la seguridad pública en conjunto, mediante la integración de las voces de la comunidad en las políticas y las prácticas policiales. El trabajo conjunto permitirá desarrollar un lenguaje compartido que genere confianza entre departamentos y comunidades, llevar a la mesa de toma de decisiones a personas con perspectivas diversas además de aprovechar el poder de los datos como un medio para identificar y abordar los problemas.

Este informe sirve como punto de partida para que las comunidades y los departamentos trabajen juntos a fin de lograr la reforma policial del siglo XXI. El mismo comprende las mejores prácticas en una docena de áreas que son fundamentales para una acción policial justa, segura y eficaz. Es verdad que se necesita de mucho más trabajo para unificar la división existente entre los departamentos y las comunidades que sufren prácticas policiales nocivas. Mediante el respeto y la comprensión mutuos, las comunidades y los departamentos de policía pueden alcanzar en conjunto la seguridad pública, de una manera que sirva a los intereses de la comunidad, tal como la define la comunidad, no el departamento que presta servicio.

El Informe de la fuerza especial del presidente establece seis pilares como fundamento de las prácticas policiales que reducen eficazmente el delito a la vez que generan confianza en la comunidad. Las mejores prácticas presentadas en este informe se basan en esas recomendaciones y están destinadas a comunidades, organizaciones de defensa, departamentos de policía y legisladores interesados en avanzar hacia la acción policial del siglo XXI. Estas prácticas abordan el rol adecuado de la policía en relación con el delito y los problemas sociales y proponen respuestas basadas en la comunidad para cuestiones no delictivas.

Esta guía ofrece recomendaciones *específicas* para diseñar las políticas necesarias para el logro de los principios establecidos en el Informe de la fuerza especial del presidente. Creemos que al trabajar juntos y usar los datos para comprender cuándo las políticas y las prácticas no están funcionando, las comunidades y los departamentos de policía pueden hacer realidad una acción policial justa, segura y eficaz que brinde protección y preste servicio a todos los miembros del público, incluidos los oficiales de policía.

Para cada capítulo, estudiamos el campo en busca de las mejores políticas y prácticas, consultamos a defensores y miembros de las comunidades afectadas y a expertos en la materia, además revisamos informes y publicaciones de las organizaciones policiales más importantes, como la Asociación Internacional de Jefes de Policía y el Foro de Investigación Ejecutivo Policial, organizaciones de defensa nacionales, como la Unión Americana de Libertades Civiles (ACLU) y organismos gubernamentales, como la Oficina de Servicios Policiales Orientados a la Comunidad (COPS) y la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Este informe ofrece las mejores prácticas basadas en la investigación y ejemplos de modelos de políticas, prácticas y programas de los departamentos de todo el país.

---

# MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Reconocer que existen problemas con la acción policial es la parte más sencilla, solucionarlos no lo es. Este informe tiene como finalidad ayudar a lograr este objetivo. Se basa en las políticas y prácticas de departamentos de todo el país que han adoptado reformas innovadoras, informadas por experiencia, comentarios de la comunidad y asesoramiento de expertos a fin de abordar desafíos de larga data. En total, proporcionamos más de 100 recomendaciones para reformar la acción policial, muchas de las cuales incluyen a su vez otras recomendaciones que abordan temas específicos en detalle. Las recomendaciones principales que se presentan a continuación establecen una hoja de ruta hacia la acción policial del siglo XXI.

## Acción policial comunitaria

La confianza de la comunidad y la credibilidad en la policía son fundamentales para la acción policial comunitaria. La ausencia de confianza y credibilidad se produce a partir de tácticas de la policía que afectan de manera desproporcionada y negativa a ciertas comunidades, en particular, a las de color. Estas tácticas desgastan las relaciones e impiden la realización de investigaciones penales, lo cual hace que todos tengamos menos seguridad.

Los oficiales de policía deben comprender que pueden ganar la confianza, y restablecerla, mediante acciones que reflejen los principios de la acción policial comunitaria. Existe vasta evidencia que demuestra que las personas de las comunidades en las que existe una alianza de colaboración con los departamentos de policía se sienten más seguras en sus comunidades, y que las relaciones positivas entre la policía y la comunidad fomentan la cooperación. Para poner en práctica la acción policial comunitaria, los departamentos deben trabajar juntos con las comunidades a fin de:

- 1.1** Respalda resoluciones locales que adopten y exijan la acción policial comunitaria con filosofía operativa clave.

---

- 1.2** Crear un compromiso hacia la acción policial comunitaria en las declaraciones de misión, los planes estratégicos y los programas de desarrollo de liderazgo.

---

- 1.3** Comprometer recursos suficientes para implementar la acción policial comunitaria.

---

- 1.4** Adoptar la justicia procesal como principio rector en el que se basen las políticas, las prácticas y la capacitación.

---

- 1.5** Reconciliarse con la comunidad.

---

- 1.6** Dar a las comunidades la palabra de manera directa y constante acerca de las prácticas policiales.

---

- 1.7** Desarrollar medidas de desempeño que reflejen los principios de participación de la comunidad, colaboración, resolución de problemas y creación de confianza.

---

- 1.8** Dar a los oficiales tiempo suficiente para comprometerse con miembros de la comunidad y resolver los problemas de es comunidad.

---

- 1.9** Generar comprensión de las causas y las consecuencias de los problemas sociales.

---

- 1.10** Implementar políticas para encuentros con personas con domino limitado del inglés.

---

- 1.11** Dejar de utilizar la policía en las escuelas como una solucion a la disciplina de los estudiantes.

---

- 1.12** Prohibir que los oficiales pregunten a las personas sobre su orientación sexual o estatus migratorio.

## Acción policial libre de prejuicios

Las personas se sienten discriminadas en función de una amplia gama de factores. Las prácticas policiales discriminatorias han sembrado una profunda desconfianza respecto del cumplimiento de la ley en toda nuestra nación, en especial, en comunidades de personas de color, y han provocado indignación por la injusticia y la discriminación sistémicas. 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 y basada en prejuicios no tiene cabida en los departamentos de policía. Para lograr esta meta, deben desarrollar políticas y programas de capacitación que expliquen cómo los oficiales pueden cumplir sus deberes relacionados con el cumplimiento de la ley sin ningún tipo de prejuicios, y los mismos deberían especificar conductas y comportamientos prohibidos que garanticen que la acción policial sea justa, segura y eficaz. 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 indiquen que existe acciones policiales basadas en prejuicios.

---

- 2.5** Abordar las denuncias y las llamadas solicitando servicio que se basen en una categorización racial o étnica.

---

- 2.6** Identificar e investigar delitos originados de odio.

---

- 2.7** Recopilar, analizar e informar públicamente datos relacionados con las acciones policiales basadas 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.

## Detenciones, registros y arrestos

Las detenciones, los registros y los arrestos imponen costos significativos sobre la libertad, afectan desproporcionadamente a las comunidades de personas de color y debilitan las relaciones vitales necesarias para que la seguridad sea eficaz. Tanto la constitución federal como las constituciones de los estados establecen las protecciones *mínimas*, aunque son solamente eso: normas *mínimas* que no necesariamente son las mejores prácticas, ni siquiera las normas comunes. Los departamentos de policía deben adoptar las mejores prácticas que excedan estas normas para dar mayor protección a la libertad individual, comunicar expectativas de desempeño y promover interacciones seguras, libres de prejuicios y respetuosas entre los oficiales y los miembros de la comunidad. Para proteger la privacidad y ofrecer una mayor libertad de movimiento, sin comprometer la seguridad o eficacia, los departamentos deben trabajar junto con sus comunidades para:

- 3.1 Alentar a los oficiales a considerar los costos de las detenciones, los registros y los arrestos.

---

- 3.2 Prohibir todo tipo de cuotas formales o informales.

---

- 3.3 Garantizar que a las personas sobre sus derechos de rechazar o revocar su consentimiento y documentarlo.

---

- 3.4 Limitar el uso de las detenciones bajo pretexto.

---

- 3.5 Obtener órdenes de registro, siempre que sea posible.

---

- 3.6 Incorporar la justicia procesal en todas las acciones de cumplimiento de la ley.

---

- 3.7 Eliminar las detenciones, registros y arrestos discriminatorios y basados en prejuicios.

---

- 3.8 Proteger contra la vigilancia inconstitucional.

---

- 3.9 Brindar capacitación detallada sobre detenciones, registros y arrestos.

---

- 3.10 Exigir informes detallados sobre las detenciones, registros y arrestos.

---

- 3.11 Reducir la dependencia de arrestos y encarcelamientos.

## El uso de la fuerza

Los oficiales juran defender la ley, su departamento y la comunidad a la que sirven, actuar con responsabilidad y hacer que sus compañeros actúen del mismo modo. Sin embargo, no siempre lo hacen, particularmente, cuando se trata del uso de la fuerza. De hecho, el uso —y el uso indebido— de la fuerza policial es y ha sido durante mucho tiempo, un punto álgido en la vida estadounidense.

Para garantizar una acción policial justa, segura y eficaz, en la actualidad y en el futuro, los miembros de la comunidad y las autoridades de la policía deben trabajar juntos para crear pautas y expectativas específicas sobre el uso correcto de la fuerza y preparar a los oficiales para que puedan satisfacer esas expectativas mediante la capacitación sobre prejuicios implícitos, justicia procesal, tácticas de disminución de la escalada de violencia y reducción de daños, además de otros aspectos. Las comunidades que responsabilicen a sus departamentos por

el cumplimiento de las expectativas establecidas en la política cambiarán el modo en que los departamentos comprenden y abordan el uso de la fuerza, sin sacrificar la seguridad pública o de los oficiales. Para proteger a las comunidades y a sus oficiales, los departamentos deben:

- 4.1 Comprometerse a respetar y proteger la vida humana y garantizar la seguridad de todos.

---

- 4.2 Permitir el uso de la fuerza únicamente cuando sea necesario para resolver el conflicto y proteger la seguridad del público y de los oficiales.

---

- 4.3 Prohibir y regular herramientas y tácticas con alto riesgo de muerte o lesiones que sean desproporcionadas a la amenaza.

---

- 4.4 Establecer políticas claras aplicables a *todos* los instrumentos de fuerza.

---

- 4.5 Establecer políticas claras con relación a *ciertos* instrumentos de fuerza.

---

- 4.6 Garantizar que los oficiales consideren las características personales antes de utilizar la fuerza.

---

- 4.7 Exigir a los oficiales que intervengan en casos de uso indebido de la fuerza.

---

- 4.8 Exigir a los oficiales que presten ayuda hasta que llegue la asistencia médica.

---

- 4.9 Brindar capacitación de manera continua, basada en escenarios.

---

- 4.10 Establecer sólidos procesos para informar e investigar el uso de la fuerza.

## Respuesta ante situaciones de crisis

Los oficiales de policía responden ante una amplia variedad de llamadas, incluso, cada vez más, ante crisis relacionadas con la salud mental o las discapacidades del desarrollo, así como con trastornos por el uso de sustancias. Estas situaciones colocan una gran carga sobre los oficiales, quienes, con frecuencia, responden repetidas veces ante las mismas personas que están en crisis y plantean importantes desafíos a la seguridad. De hecho, los oficiales de policía no están preparados para desempeñar el papel de psicólogos, trabajadores sociales o especialistas en salud mental. Por ese motivo, nuestra sociedad debe apuntar a la menor cantidad de respuestas ante crisis que “involucren a la policía”.

Al proporcionar servicios adecuados de prevención, apoyo y derivación, los departamentos y las comunidades pueden derivar a personas con discapacidades cognitivas, físicas, sensoriales y neurológicas, incluso con epilepsia, autismo y diabetes, del sistema de justicia penal. Todos los departamentos deben desarrollar enfoques de intervención ante situaciones de crisis que conecten a las personas que sufren una crisis con los servicios de salud que correspondan, y todos los oficiales deben estar capacitados para identificar y manejar situaciones de crisis. En otras palabras, deben verse a sí mismos como guardianes de la seguridad pública. Para limitar su función en casos de crisis y responder de manera más adecuada, los departamentos deben trabajar y apoyar a las comunidades, funcionarios de gobierno y proveedores de servicios para:

- 5.1 Desarrollar servicios de apoyo integrados, basados en la comunidad, para prevenir situaciones de crisis.
-



- 5.2** Desarrollar servicios integrados y basados en la comunidad para responder a las crisis.

---

- 5.3** Establecer protocolos de interacción con personas que presentan discapacidades relacionadas con la salud mental o el desarrollo, o que estén atravesando una crisis por el uso de sustancias.

---

- 5.4** Capacitar a los operadores de llamadas de emergencia.

---

- 5.5** Capacitar a todos los oficiales en técnicas básicas para identificar y manejar situaciones de crisis.

---

- 5.6** Vincular a los equipos de respuesta en situaciones de crisis con otros equipos de repuesta para casos de salud mental y discapacidades del desarrollo.

---

- 5.7** Seleccionar cuidadosamente a los coordinadores y a los oficiales del programa de respuesta ante situaciones de crisis.

---

- 5.8** Asociarse con de servicios locales para coordinar las repuestas a las crisis.

---

- 5.9** Adoptar modelos de reducción de daños para personas con trastornos por el uso de sustancias.

---

- 5.10** Hacer un seguimiento de las respuestas de los oficiales a las crisis y evaluar los programas de respuesta ante situaciones de crisis.

## La Primera Enmienda y la protección a la libertad de expresión

La Primera Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos protege algunos de nuestros más preciados derechos: nuestro derecho a la expresión y comunicación en libertad, a reunirnos públicamente en grandes grupos, a peticionar y presionar a nuestro gobierno, y a practicar la religión. Estos derechos yacen en el corazón de nuestra democracia, sin embargo, con frecuencia son una fuente de tensión entre los departamentos de policía y las comunidades donde prestan servicio.

Las autoridades de la policía deben implementar políticas y prácticas que respeten y protejan los derechos constitucionales de los ciudadanos sin dejar de mantener la seguridad pública. Para lograr este equilibrio, los departamentos de policía deben capacitar a sus oficiales para desempeñarse en una amplia gama de situaciones impredecibles. Lo que es aún más importante, deben crear y mantener una cultura de comprensión y respeto a la preservación de la paz y el ejercicio de la libertad individual. Con el fin de respetar y proteger los derechos de los ciudadanos contemplados en la Primera Enmienda, a la vez que se garantiza el derecho a realizar asambleas públicas seguras, los departamentos de policía deben:

- 6.1** Instruir claramente a los oficiales sobre el derecho de los ciudadanos a grabar actividades relacionadas con el cumplimiento de la ley.

---

- 6.2** Limitar y supervisar de cerca las técnicas que se utilizan para recopilar información dirigida a actividades protegidas por la Primera Enmienda.

---

- 6.3** Participar en actividades avanzadas de planificación estratégica y cooperativa.

---

- 6.4 Desmilitarizar a oficiales y solicitarles que interactúen con las personas que se reúnen en asamblea, de manera respetuosa y positiva.

---

- 6.5 Promover tácticas de control de multitudes que sean menos proclives a provocar lesiones y establecer límites claros sobre el uso de la fuerza.

---

- 6.6 Responsabilizar a los oficiales por sus respuestas a las asambleas públicas.

## Responsabilidad

La responsabilidad es fundamental para una acción policial justa, segura y eficaz; disuade de una conducta indebida y sana a las comunidades cuando los oficiales de policía violan la ley o las políticas. Los oficiales y los departamentos de policía deben actuar de forma responsable y cumplir las leyes federales, estatales y locales, las políticas departamentales y los valores de la comunidad. Al hacerlo, se envía a las comunidades el mensaje de que no se tolera la conducta injusta e inconstitucional y que este comportamiento recibirá una sanción disciplinaria rápida. Aumenta la confianza pública y, a su vez, fortalece la legitimidad de los departamentos de policía y del sistema de justicia penal en general. La falta de responsabilidad, por el contrario, debilita la relación entre la policía y las personas a las que sirven, socavando los esfuerzos de los departamentos, y la capacidad de todo el sistema de justicia de proteger y preservar la seguridad pública.

Los sistemas de responsabilidad sólidos también fortalecen a los departamentos internamente. Los departamentos de policía, como todas las organizaciones profesionales, florecen cuando los empleados saben qué se espera de ellos y comprenden las consecuencias de no cumplir las expectativas. También, es más probable que los oficiales estén más motivados a tomar buenas decisiones, si saben que sus líderes y colegas también son responsables de sus acciones.

Los sistemas de responsabilidad incluyen mecanismos internos (*por ejemplo*, normas, políticas y prácticas que garantizan que los miembros del departamento sean responsabilizados por su conducta) y mecanismos externos (*por ejemplo*, juntas de supervisión civil y fiscales independientes que responsabilicen a los oficiales por una conducta indebida). Para crear sólidos sistemas de responsabilidad interna y externa, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades para:

- 7.1 Crear procesos transparentes y eficaces a fin de recibir y responder a denuncias *externas* de conducta indebida.

---

- 7.2 Crear procesos transparentes y eficaces para recibir y responder a denuncias *internas* de conducta indebida.

---

- 7.3 Delinear políticas acerca de cómo y quiénes investigarán esas denuncias de conducta indebida.

---

- 7.4 Desarrollar políticas para investigar y abordar la conducta sexual indebida y la violencia de pareja.

---

- 7.5 Crear procesos transparentes y eficaces para llevar a cabo investigaciones sobre conducta indebida.

---

- 7.6 Garantizar que los supervisores apliquen medidas disciplinarias a los oficiales que incurran en una conducta indebida.

---

- 7.7** Integrar los principios de justicia procesal en los procesos disciplinarios.
- 
- 7.8** Utilizar sistemas de intervención temprana para hacer un seguimiento de la conducta de los oficiales y abordar sus necesidades y deficiencias lo antes posible.
- 
- 7.9** Investigar la conducta indebida en la medida permitida después que hayan pasado las limitaciones de tiempo legales o contractuales.
- 
- 7.10** Identificar, mantener y compartir pruebas sustanciales relacionadas con la conducta indebida o credibilidad de los oficiales con los fiscales en causas penales.
- 
- 7.11** Informar a los oficiales su derecho de presentar denuncias ante organismos externos.
- 
- 7.12** Ampliar el rol de las juntas de revisión comunitaria/civil y de los supervisores independientes en casos de disciplina.
- 
- 7.13** Establecer protocolos claros para determinar quién investiga y enjuicia a los oficiales involucrados en delitos y tiroteos.
- 
- 7.14** Oponerse a las disposiciones que debilitan los sistemas de responsabilidad en las conversaciones mantenidas en relación con los acuerdos de negociación colectiva.

## Datos, información y secuencias de video

Una amplia recopilación de datos permite que los líderes puedan evaluar políticas y prácticas, además de modificar o eliminar aquellas que no son eficaces o que tienen consecuencias negativas no deseadas. La recopilación de esos datos y su intercambio son pasos importantes hacia el logro de la transparencia, dado que hace que las comunidades puedan ver lo que están haciendo los oficiales y los departamentos, y permite que los miembros de la comunidad responsabilicen a los oficiales y a los departamentos.

Al recopilar y compartir datos, los departamentos de policía no deben recopilar información personal (información sobre características personales, asociaciones, actividades, etc.) ni utilizar tecnologías que den lugar al riesgo de infringir los derechos a la privacidad. Las cámaras corporales (BWC) y las cámaras de control juegan un rol muy valioso en la acción policial, dado que aumentan el nivel de responsabilidad y transparencia, pero solo lo hacen cuando se les utiliza de manera apropiada. Sin las políticas que regulan cómo y cuándo usarlas, las BWC y las cámaras de control pueden dar lugar a que la vigilancia y la aplicación de la ley sean desproporcionadas en comunidades fuertemente vigiladas, en especial, en las comunidades de personas de color, lo que plantea importantes problemas de privacidad. Para incentivar la transparencia y la responsabilidad y, a su vez, proteger la privacidad, los departamentos de policía deben trabajar con las comunidades para:

- 8.1** Recopilar y publicar datos demográficos y de cumplimiento de la ley.
- 
- 8.2** Hacer públicos datos e información en formatos accesibles y alternativos.
- 
- 8.3** Adquirir sistemas adecuados para recopilar y almacenar datos.
- 
- 8.4** Divulgar información sobre eventos críticos de manera oportuna.
-

- 8.5 Desarrollar políticas claras sobre el uso de las BWC con el aporte de la comunidad.

---

- 8.6 Implementar prácticas y sistemas de almacenamiento para preservar la integridad de las secuencias de video.

La cultura policial comprende las creencias y los procesos departamentales que influyen en el modo en que los oficiales hacen su trabajo. La cultura se manifiesta de manera formal en políticas, procedimientos y programas de capacitación, y de manera informal, en las decisiones y acciones de aquellos que son reclutados y contratados por el departamento, y en entornos que fomentan y desalientan ciertos comportamientos y actitudes.

Los jefes y las demás autoridades departamentales tienen el poder único de moldear la cultura departamental y garantizar que la misma refleje los valores de la comunidad. Pero no pueden crear un cambio cultural por sí solos. Para adoptar los valores de la acción policial del siglo XXI en sus departamentos, las autoridades deben trabajar estrechamente con colegas y miembros de la comunidad. Los jefes y las demás autoridades departamentales pueden crear una aceptación del cambio cultural mediante la justicia procesal, es decir, mediante la transparencia, la comunicación y las oportunidades de recibir opiniones durante el proceso de toma de decisiones. Para crear una cultura que promueva y respalde la acción policial de la comunidad, los departamentos deben:

- 9.1 Garantizar que los valores departamentales centrales reflejen los valores de la comunidad y que estos valores se comuniquen a todos los integrantes del departamento.

---

- 9.2 Desarrollar planes estratégicos específicos viables.

---

- 9.3 Crear oportunidades para desarrollar activamente habilidades de liderazgo para todo el personal.

---

- 9.4 Elaborar requisitos basados en el desempeño para la promoción del personal.

---

- 9.5 Priorizar la diversidad y crear una cultura de equidad e inclusión, trabajando para eliminar prejuicios de origen racial, étnico y de género en el lugar de trabajo.

---

- 9.6 Garantizar que la capacitación en el campo incorpore los valores centrales y los comunique a los nuevos oficiales.

## Reclutamiento, contratación, promoción y retención del personal

Los departamentos de policía deben ser un reflejo de las comunidades a las que sirven y deben abordar sus tareas centrándose en la comunidad, a modo de integrar los valores y las voces de todos los miembros de la comunidad en las prácticas y políticas del departamento. De ese modo, se consolida la confianza y credibilidad de la comunidad en el trabajo fundamental que realizan las fuerzas de seguridad.

Para alcanzar estas metas, los departamentos deben emplear y ascender a oficiales con mentalidad centrada en la comunidad respecto de la acción policial, crear y mantener procesos transparentes en relación con el reclutamiento, la contratación, la promoción y la retención de personal, así como evaluar y eliminar barreras hacia el avance que enfrentan los grupos poco representados (*por ejemplo*, las personas de color, los grupos religiosos, las mujeres, la comunidad de LGBTQ y las personas inconformes con su género y otros) además de crear

y mantener culturas inclusivas. Para atraer y retener oficiales que sean el reflejo de las comunidades donde prestan servicio e incorporen los valores de equidad, imparcialidad y justicia procesal, los departamentos deben:

- 10.1** Fomentar la acción policial como una profesión legítima y honorable, especialmente, entre los jóvenes de grupos poco representados.

---

- 10.2** Solicitar la opinión de la comunidad al tomar decisiones con respecto a las contrataciones y la distribución de recursos.

---

- 10.3** Desarrollar planes de reclutamiento que reflejen los objetivos del departamento y las prioridades de la comunidad.

---

- 10.4** Reevaluar los requisitos y las pruebas de contratación.

---

- 10.5** Proporcionar oportunidades de orientación y apoyo en la preparación de pruebas para candidatos que provienen de grupos poco representados en la policía.

---

- 10.6** Implementar políticas y prácticas transparentes que estén centradas en la justicia procesal.

## Capacitación en la academia y en el trabajo

La capacitación es la base mediante la cual los departamentos enseñan prácticas y tácticas a los oficiales de policía de manera que reflejen y afirmen su compromiso con los valores de la comunidad. Es la manera más eficaz de reducir los daños (tanto físicos como psicológicos), preservar las relaciones con la comunidad, así como proteger y preservar la seguridad pública.

La capacitación permite que los departamentos puedan garantizar que los oficiales cuenten con los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar una acción policial justa, segura y eficaz. Para servir bien a las comunidades, los oficiales deben mantenerse actualizados en las mejores prácticas y desarrollar continuamente sus habilidades. Sin embargo, no existen normas universales para la capacitación policial, cada estado y jurisdicción tiene distintos requisitos. Para garantizar que los oficiales comprenden y cumplen los requisitos departamentales y están capacitados para adherir a valores centrados en la comunidad, los departamentos deben:

- 11.1** Garantizar que el reclutamiento básico y la capacitación en el trabajo comprendan una amplia variedad de habilidades, incluida la intervención en situación de crisis, disminución de la escalada de violencia, competencia cultural y liderazgo.

---

- 11.2** Priorizar el desarrollo y la implementación de una rigurosa capacitación en el trabajo.

---

- 11.3** Involucrar directamente a los miembros de la comunidad en el desarrollo de iniciativas de capacitación y en los planes de estudio.

---

- 11.4** Utilizar técnicas contemporáneas de educación para adultos en los programas de capacitación.

---

- 11.5** Seleccionar cuidadosamente a los fto e instructores.

---

- 11.6** Desarrollar programas consolidados para capacitar a los oficiales para su trabajo como FTO.

- 11.7** Considerar al servicio de un FTO un paso importante en la carrera profesional que influye en las decisiones relacionadas con la promoción del personal.

---

- 11.8** Mantener registros completos, precisos y actualizados de los planes de estudio, los materiales de las capacitaciones y la asistencia.

---

- 11.9** Revisar, auditar y evaluar programas de capacitación periódicamente.

## Salud, bienestar y seguridad de los oficiales

Con frecuencia, los oficiales de policía responden ante situaciones y crisis violentas, y muchos trabajan en comunidades con altos niveles de violencia armada y, regularmente, son testigos de tragedias humanas. Estas situaciones los someten a un gran estrés físico y mental, lo cual perjudica su salud y bienestar, y afecta otros aspectos de sus vidas. Estos efectos sobrepasan a los oficiales en sí; afectan también a sus seres queridos y a los miembros de sus familias.

Los oficiales que están entrenados para manejar el estrés laboral y en sus hogares tienen mayores probabilidades de tomar mejores decisiones en sus trabajos y de tener interacciones positivas con los miembros de su comunidad. El bienestar de los oficiales tiene un efecto directo en las comunidades, y se asocia a un mayor nivel de salud mental y bienestar emocional con la obtención de mejores resultados en los encuentros con la policía. Para adoptar un enfoque holístico con relación a la salud y al bienestar, y brindar apoyo a los cónyuges, las parejas y a los miembros de las familias de los oficiales, los departamentos deben:

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

- 12.7** Proveer equipo apropiado a los oficiales.

---

# NOTAS IMPORTANTES ACERCA DE ESTE INFORME

---

**La comunidad.** Los 18,000 departamentos de policía de los Estados Unidos operan en los pueblos más pequeños y en las metrópolis más pobladas de nuestra nación, y las poblaciones donde prestan servicio varían enormemente de un lugar a otro. En otras palabras, no existe una comunidad monolítica o un prototipo de departamento.

Sin embargo, *existen* principios claves y mejores prácticas emergentes que deben integrarse a todo tipo de política, programas y prácticas de los departamentos. Todos los departamentos deben tratar de promover los valores de justicia, equidad, justicia procesal, legitimidad, transparencia y responsabilidad. Estos valores se aplican a todos los departamentos de policía de todo el país, ya sea que esté ubicado en una amplia comunidad homogénea o en un conjunto de pequeñas comunidades, cada una con su propia cultura, tradición e idioma.

Los departamentos que prestan servicio a múltiples grupos, a veces, se enfrentan a demandas contradictorias. Para garantizar que las políticas y las prácticas no tengan un efecto desproporcionado en grupos marginados, los departamentos deben analizar los datos necesarios para identificar cómo se ven afectadas ciertas comunidades y buscar opiniones y colaboración de ellas al evaluar su política y práctica.

De esta manera, cuando hablamos de “comunidades” o “comunidades marginadas”, generalmente, nos referimos a aquellas que se ven más afectadas por prácticas relacionadas con políticas discriminatorias o prejuicios. Esto incluye, entre otras cosas: personas de color (incluye a personas de raza negra, latinos, aborígenes estadounidenses, estadounidenses de origen asiático y los estadounidenses de las islas del Pacífico), personas de distintas religiones, LGBTQ y personas inconformes con su género, inmigrantes, personas con discapacidades, incluidas las discapacidades relacionadas con la salud mental y el desarrollo, personas con trastornos por el uso de sustancias, personas sordas o hipoacúsicas, personas sin hogar, personas de bajos ingresos, y personas con un nivel de inglés limitado.

En consecuencia, las personas que viven en estas comunidades definen y articulan estos valores. Los departamentos deben trabajar junto con las comunidades para escuchar y comprender sus desafíos, necesidades e intereses específicos y particulares. Juntos, las comunidades y los departamentos, deben desarrollar una visión compartida de la seguridad pública y un lenguaje que respete y reconozca las perspectivas de todas las personas.

**Diversidad de los departamentos.** Dado que los departamentos difieren entre sí, es posible que todas las recomendaciones incluidas en este informe no sean apropiadas para todos los departamentos. Sin embargo, los principios subyacentes de cada recomendación se aplican a todos los departamentos y se pueden adaptar en concordancia.

Por ejemplo, si un departamento pequeño no tiene la capacidad de adquirir y poner en marcha un fuerte sistema electrónico de intervención, puede implementar un sistema manual para grabar datos relacionados con las actividades y el desempeño de los oficiales. Independientemente del tamaño o del lugar, los departamentos pueden aplicar los amplios principios detallados en este informe, ya que los mismos procuran lograr una acción policial justa, segura y eficaz, y alcanzar la seguridad pública en conjunto con la comunidad.

**Normas de reglamentación de departamentos y oficiales de policía.** Es importante comprender cómo está estructurado el campo del cumplimiento de la ley para abogar por el cambio. Varias entidades regulan a los departamentos de policía y a las leyes y normas que los rigen. La acción policial está regulada por la constitución federal y la constitución de cada estado, y los oficiales de policía deben trabajar dentro de los límites de la ley.

El gobierno federal tiene la responsabilidad de asegurar que la acción policial cumpla con las normas constitucionales y puede condicionar el subsidio federal sobre la adopción de políticas y/o capacitación. Los gobiernos de los estados deben proteger los derechos garantizados por las constituciones de sus respectivos estados. Los legisladores de los estados también pueden aprobar leyes que establezcan normas generales para los departamentos, entre ellas, en relación a la certificación de oficiales de policía; detenciones, registros, arrestos y el uso de la fuerza; e investigaciones de conducta indebida de los oficiales. También pueden exigir o incentivar el cambio de políticas a través de condiciones en el financiamiento del estado.

En general, los alcaldes pueden designar jefes de policía o superintendentes y supervisar a los departamentos de policía. Los gobiernos locales, generalmente a través de los ayuntamientos, también sancionan leyes sobre la acción policial, aprueban los presupuestos presentados, además crean y financian mecanismos destinados a supervisar a los departamentos. Estos mecanismos incluyen mecanismos a corto plazo, por ejemplo, comisiones y fuerzas especiales, así como mecanismos a largo plazo, como inspectores generales, supervisores independientes y agencias de supervisión civil. Los gobiernos locales pueden también otorgar facultades a los funcionarios actuales de la ciudad, por ejemplo, a los defensores del pueblo o defensores públicos, para supervisar las actividades de los departamentos y recibir denuncias.

Los alcaldes o los legisladores establecen órganos de supervisión independientes como oficinas permanentes que tienen la autoridad de investigar denuncias individuales y recomendar las medidas disciplinarias apropiadas. Dichas oficinas también revisan las investigaciones administrativas internas y las políticas y prácticas de los departamentos.

Los departamentos de policía (y las agencias de seguridad, en general) desarrollan y aplican políticas, definen prioridades departamentales e imponen medidas disciplinarias por violaciones a las políticas. Son responsables ante el alcalde y los legisladores locales, así como ante la comunidad en general.

Los sindicatos de policías tienen además un gran poder. Negocian los contratos sindicales que rigen los salarios y las condiciones de empleo, así como los requisitos de utilizar cámaras corporales, los procesos de investigación administrativa y los procesos disciplinarios y de responsabilidad. Los contratos sindicales, generalmente, están aprobados por los ayuntamientos o entidades municipales similares.

**Ejemplos de políticas.** A lo largo de este informe, proporcionamos ejemplos de modelos de políticas y programas. Advertimos que, la referencia a una política en particular de un departamento no significa que el resto de sus políticas o programas reflejen las mejores prácticas. De la misma manera, la referencia a una disposición específica dentro de una política no significa que la política, en conjunto, sea considerada como una mejor práctica.

Esto es lo que se espera. La acción policial debe ser dinámica y fluida. Las tecnologías avanzan a un ritmo vertiginoso, los problemas sociales cambian constantemente, las normas de justicia y equidad evolucionan sin parar y los departamentos deben mantenerse actualizados. Asimismo, las políticas y las prácticas de los departamentos están hechas a medida para satisfacer las necesidades de ese departamento, algunas políticas traspasan los límites



y prueban nuevas ideas, mientras que otras van aceptando el cambio lentamente. El texto del informe describe varias políticas. Sin embargo, se incluyen otros ejemplos en las notas finales, en las que se debe buscar para obtener más información.

---

## REFLEXIONES FINALES

---

Cada uno de los habitantes de los Estados Unidos merece vivir en comunidades seguras. Es algo en lo que todos podemos estar de acuerdo, incluso en épocas de partidismo y polarización. Sin embargo, aunque nos encontramos en un terreno común, necesitamos un lenguaje en común para fomentar una mejor comunicación y colaboración entre quienes buscan el cambio.

Creemos que una verdadera seguridad pública requiere que las comunidades y los departamentos de policía trabajen juntos para alcanzarla. Como tal, la Campaña de Acción Policial del Fondo de Educación de la Conferencia de Líderes se enorgullece en asociarse con todas las partes interesadas, lo que incluye personas y comunidades, grupos activistas, organizaciones de defensa y departamentos de policía para hacer realidad esta meta.

Para conocer las pautas sobre cómo implementar las soluciones recomendadas en este informe, visite el conjunto de herramientas disponible en <http://policing.civilrights.org/toolkit>. Visite también nuestro sitio web, <http://policing.civilrights.org/> para obtener información sobre la campaña y las iniciativas locales. No deje de registrarse en nuestra lista de correo en <http://policing.civilrights.org/> para recibir noticias e información relacionada con el progreso de la campaña.



---

# ACCIÓN POLICIAL COMUNITARIA

---

Los tiroteos policiales de alto perfil a hombres de raza negra desarmados y otros incidentes de conducta indebida de la policía, junto con la aplicación severa de la ley frente a delitos de bajo nivel, han erosionado la confianza en la aplicación de la ley en muchas comunidades, especialmente, en las comunidades de personas de color. Esta falta de confianza tensa las relaciones entre la policía y la comunidad, y socava la seguridad pública, pero, gracias a la acción policial comunitaria, puede restablecerse la confianza y mejorarse la seguridad.

La acción policial comunitaria es un proceso en el que los departamentos de policía construyen activamente relaciones significativas con los miembros de la comunidad, a fin de mejorar la seguridad pública y promover los objetivos de la comunidad. Coloca a la voz de la comunidad en el centro de los procesos de toma de decisiones y garantiza que esta se refleje en las políticas, las prácticas, la capacitación, la distribución de recursos y los sistemas de control de responsabilidad de los departamentos.<sup>1</sup>

La acción policial comunitaria no significa simplemente delegar a un grupo de oficiales que se presenten en los eventos locales. Es un enfoque del cumplimiento de la ley que todos los oficiales de todos los niveles adoptan y ponen en práctica en todos los departamentos. La acción policial comunitaria tampoco significa saturar a los vecindarios con oficiales para que estos conozcan a los residentes, solo por el hecho de aumentar la actividad de cumplimiento de la ley, como detenciones, cacheos, multas y arrestos. Los oficiales deben conocer a los residentes de las comunidades que patrullan, pero deben involucrarse con ellos para saber cuál es el mejor enfoque para enfrentar los problemas.

La acción policial comunitaria se basa en el hecho de que los departamentos de policía y las comunidades con fuertes vínculos pueden trabajar mejor juntos para apoyar la seguridad pública y el bienestar de la comunidad.<sup>2</sup> Crea confianza con las comunidades, se alinea con los valores de las comunidades y da prioridad a la participación comunitaria. Asimismo, aplica los principios de justicia procesal (la forma en que los oficiales y los departamentos tratan a las personas con las que interactúan) en todos los aspectos de la acción policial. Por último, refuerza la acción policial, mejora la seguridad y potencia la democracia.

El Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI (en lo sucesivo, Informe final de la fuerza especial del presidente) establece la acción policial comunitaria como un pilar de confianza entre la policía y las comunidades en las que prestan servicio.<sup>3</sup> Sin embargo, el concepto de acción policial comunitaria suele malentenderse o aplicarse de manera incorrecta y no capta por completo la función profunda y permanente que las comunidades pueden y deben cumplir en la acción policial. El objetivo de este capítulo es establecer una filosofía unificada de acción policial comunitaria que pueda implementarse de manera uniforme en todos los departamentos del país.

---

# MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Para poner en práctica la acción policial comunitaria, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades, a fin de lograr lo siguiente:

- 1.1**      Respalda resoluciones locales que adopten y exijan la acción policial comunitaria como la filosofía operativa clave.

---

- 1.2**      Crea un compromiso hacia la acción policial comunitaria en las declaraciones de misión, los planes estratégicos y los programas de desarrollo de liderazgo.

---

- 1.3**      Compromete recursos suficientes para implementar la acción policial comunitaria.

---

- 1.4**      Adopta la justicia procesal como principio rector en el que se basen las políticas, las prácticas y la capacitación.

---

- 1.5**      Reconciliarse con la comunidad.

---

- 1.6**      Dar a las comunidades la palabra de manera directa y constante acerca de las prácticas policiales.

---

- 1.7**      Desarrollar medidas de desempeño que reflejen los principios de participación de la comunidad, colaboración, resolución de problemas y creación de confianza.

---

- 1.8**      Dar a los oficiales tiempo suficiente para comprometerse con los miembros de la comunidad y resolver los problemas de la comunidad.

---

- 1.9**      Generar comprensión de las causas y las consecuencias de los problemas sociales.

---

- 1.10**     Implementar políticas para encuentros con personas con dominio limitado del inglés.

---

- 1.11**     Dejar de utilizar la policía en las escuelas como una solución a la disciplina de los estudiantes.

---

- 1.12**     Prohibir que los oficiales pregunten a las personas sobre su orientación sexual o estatus migratorio.

---

## LA HISTORIA DE LA ACCIÓN POLICIAL COMUNITARIA

---

Los departamentos de policía no existen desde la fundación del país. En la época colonial, los “vigilantes nocturnos” voluntarios eran los responsables de mantener el orden y “controlar” a los esclavos.<sup>4</sup> En 1838, Boston creó el primer departamento de policía organizado, financiado con fondos públicos, y otras ciudades siguieron esta iniciativa.<sup>5</sup> En el sur, los primeros departamentos de policía continuaron concentrándose en mantener la esclavitud, ya que las patrullas de esclavos atrapaban a los esclavos que huían e impedían que se produjeran revueltas, según explica el historiador y criminólogo Gary Potter.<sup>6</sup> Este énfasis continuó durante la Reconstrucción, ya que los alguaciles locales usaban su poder para hacer cumplir la segregación racial.<sup>7</sup>

Para la década de 1930, los oficiales ya estaban “profesionalizados” y se centraban en el control de los delitos y el

arresto de los delincuentes.<sup>8</sup> Los avances tecnológicos, como los patrulleros y los mensajes por radio, separaban físicamente a los oficiales de sus comunidades. En lugar de insertarse en sus comunidades, los oficiales comenzaron a circular en automóviles para responder a los llamados, lo que debilitaba las relaciones y, en última instancia, socavaba la seguridad pública. Durante este período, los oficiales de policía continuaron siendo una fuente de opresión para las comunidades de personas de raza negra, a través del cumplimiento de los “Códigos negros” –las leyes que restringían los derechos de los ciudadanos de raza negra– y las leyes de Jim Crow, que exigían la segregación racial.

En la década de 1950, los activistas de los derechos civiles se organizaron para terminar con la discriminación legal, pero tuvieron que enfrentarse a una fuerte oposición, incluida la de los organismos de seguridad. Esta función de la policía era cada vez más problemática, ya que hacía crecer la distancia –tanto física como psicológica– entre los oficiales y los miembros de la comunidad. En respuesta al malestar social que tuvo lugar en la década de 1960, el presidente Johnson formó dos comisiones presidenciales: la Comisión del presidente sobre aplicación de la ley y administración de justicia (la Comisión contra el delito) y la Comisión consultiva nacional sobre disturbios civiles (la Comisión Kerner) para mejorar las prácticas de cumplimiento de la ley y reformar el sistema de justicia penal.

Ambas comisiones observaron la división entre las comunidades y la policía. La Comisión contra el delito argumentó que “[l]as agencias policiales no pueden preservar la paz pública y controlar el delito, a menos que el público participe de manera más activa de lo que lo hace ahora en el cumplimiento de la ley”.<sup>9</sup> En el borrador inicial de su informe, los científicos sociales de la Comisión Kerner concluyeron que el país estaba profundamente dividido por cuestiones raciales, con el sistema de cumplimiento de la ley como “símbolo y ejecutor del poder de los blancos”.<sup>10</sup> Sin embargo, la comisión bipartidista ordenó a los científicos que modificaran el informe, y el borrador final entregado al presidente suavizó su crítica de la policía.<sup>11</sup>

No fue hasta décadas más tarde que la acción policial comunitaria comenzó a cristalizarse en una filosofía clara. En 1989, Lee Brown, el primer jefe de raza negra del departamento de policía de una ciudad importante (Houston), describió vívidamente el enfoque que se conoció como acción policial comunitaria. Señaló que la policía debía reconocer “los méritos de la participación de la comunidad” y descentralizar la autoridad para permitirles a los oficiales “interactuar con los residentes en forma rutinaria y mantenerlos informados”[.]<sup>12</sup> También alentó la idea de “compartir poder” para que los miembros de la comunidad pudieran participar en decisiones sobre la acción policial.<sup>13</sup>

El concepto de acción policial comunitaria prendió a principios de la década de 1990 y, desde entonces, fue adoptado por cientos de departamentos, pero no siempre de la misma manera.<sup>14</sup> En realidad, los programas de acción policial comunitaria varían ampliamente en su enfoque; algunos tratan el tema como una filosofía que pone de relieve todas las actividades de cumplimiento de la ley, mientras que otros lo tratan como un conjunto de prácticas y programas diferenciados y discrecionales.

Incluso las autoridades que expresan un compromiso con la acción policial comunitaria a veces la ven como algo separado y diferenciado del cumplimiento de la ley “real”. Algunos delegan la tarea de cultivar las relaciones con la comunidad a un grupo de oficiales y asignan a otros el patrullaje de las calles y las respuestas a las llamadas. Para ser claro, la acción policial comunitaria no es responsabilidad de unos pocos oficiales; es un enfoque que todos los oficiales deben implementar en el trabajo. Se arraiga en la idea de que todos los miembros de los departamentos de policía –desde las nuevas incorporaciones hasta los jefes ejecutivos– deben trabajar junto con las comunidades para definir los problemas de la comunidad y coproducir soluciones para la seguridad pública.

---

# BENEFICIOS Y DESAFÍOS DE LA ACCIÓN POLICIAL COMUNITARIA

---

Un gran conjunto de pruebas demuestra que las personas de las comunidades que colaboraron con la policía se sienten más seguras.<sup>15</sup> Las relaciones positivas también alientan la cooperación y mejoran la seguridad del vecindario. La investigación demuestra que los patrullajes a pie —oficiales de policía que patrullan “sectores” del vecindario a pie y no en auto— mejoran la vida comunitaria. Para citar un estudio, los patrullajes a pie “redujeron el temor, aumentaron la satisfacción ciudadana con respecto a la policía, mejoraron las actitudes policiales frente a los ciudadanos, y elevaron la moral y la satisfacción laboral de la policía”.<sup>16</sup>

La investigación también sugiere que los oficiales resuelven más delitos al reunirse y compartir información con los miembros de la comunidad. “Si la policía pudiera obtener la información sobre los delitos y los delincuentes a través de los ciudadanos ... las unidades de investigación y de otro tipo aumentarían significativamente sus efectos sobre el delito”.<sup>17</sup> En otras palabras, cuando las comunidades y los departamentos de policía se tienen confianza entre sí e interactúan de manera positiva, la seguridad pública mejora porque es más probable que la gente coopere con la policía para resolver los problemas.

La confianza de la comunidad y la credibilidad en la policía establecen las bases para la acción policial comunitaria.<sup>18</sup> Las tácticas policiales que afectan a ciertas comunidades de manera desproporcionada y negativa, en especial, a las comunidades de personas de color,<sup>19</sup> erosionan la confianza y la credibilidad en la policía, desgastan las relaciones entre la policía y la comunidad, y entorpecen las investigaciones de los delitos.<sup>20</sup> Las diferencias culturales y las barreras lingüísticas también contribuyen a que se produzcan malos entendidos y desconfianza.<sup>21</sup> Los oficiales deben comprender que se *ganan* la confianza —y la restablecen— mediante acciones que reflejen los principios de la acción policial comunitaria.

---

## MEJORES PRÁCTICAS EN LA ACCIÓN POLICIAL COMUNITARIA

---

Muchos departamentos han implementado modelos de acción policial comunitaria en las últimas décadas, lo que arroja luz sobre la mejor manera en que la acción policial puede adoptarse y ponerse en práctica.<sup>22</sup> Para poner en práctica la acción policial comunitaria, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades, a fin de lograr lo siguiente:

---

### RECOMENDACIÓN 1.1

#### RESPALDAR RESOLUCIONES LOCALES QUE ADOPTEN Y EXIJAN LA ACCIÓN POLICIAL COMUNITARIA COMO LA FILOSOFÍA OPERATIVA CLAVE.

Los alcaldes, los miembros de los ayuntamientos y otros funcionarios de las comunidades establecen las prioridades para los departamentos de policía y deben comprometer a sus municipalidades con los principios de la acción policial comunitaria. Los miembros de las comunidades deben abogar por resoluciones gubernamentales o iniciativas electorales que comprendan la acción policial comunitaria, y deben exigir que los departamentos lo adopten como una filosofía operativa.

En la ciudad de Columbia, Misuri, los funcionarios de la ciudad aprobaron una resolución en la que declaraban “brindar apoyo para las acciones policiales orientadas a la comunidad” y desarrollaron un programa para toda la ciudad, con el fin de implementarlo en el Departamento de policía de Columbia.<sup>23</sup> Este tipo de resolución es un buen punto de partida para aquellos que buscan implementar la acción policial comunitaria de manera significativa. Ver la resolución a través de la implementación y diseñar un modelo óptimo de acción policial comunitaria exige la colaboración continua entre las comunidades, los departamentos de policía y las municipalidades.

---

## RECOMENDACIÓN 1.2

### CREAR UN COMPROMISO HACIA LA ACCIÓN POLICIAL COMUNITARIA EN LAS DECLARACIONES DE MISIÓN, LOS PLANES ESTRATÉGICOS Y LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LIDERAZGO.

Las autoridades departamentales deben asociarse con los miembros de la comunidad para establecer una declaración de misión absoluta y un plan estratégico que integre la acción policial comunitaria en todas las operaciones. Estos documentos deben expresar la visión, las metas y los objetivos de la acción policial comunitaria e incluir resultados cuantificables de todo el departamento.<sup>24</sup> La investigación sugiere que la implementación exitosa de la acción policial comunitaria depende de las declaraciones de misión que esta incluya.<sup>25</sup>

Muchos departamentos expresan su compromiso con la acción policial comunitaria en sus declaraciones de misión. Por ejemplo, la misión del Departamento de policía de Dover (Nueva Jersey) es “promover una alianza entre la comunidad, las empresas, el gobierno, los medios de comunicación y los organismos de seguridad, diseñada para reducir el delito y mejorar la calidad de vida general, al tiempo que se alienta a la comunidad a determinar sus propias necesidades, a través del intercambio de ideas y de las técnicas de resolución de problemas”.[.]<sup>26</sup>

Mientras tanto, el Departamento de policía de Belmont (Massachusetts), trabaja “en asociación con todos los ciudadanos de nuestra comunidad en la prestación de servicios policiales, lo que eleva la calidad de vida de todos”.[.] y reconoce que la policía y la comunidad deben tener una mejor relación para poder resolver los problemas en conjunto.<sup>27</sup> El Departamento de policía de Glendora (California) establece que los valores del departamento relacionados con la acción policial comunitaria son los siguientes: “la vida humana y la dignidad de todas las personas”, “una conducta honesta y ética por parte de todos los miembros del departamento” y “sensibilidad en nuestra interacción con los demás como la clave para mantener el apoyo y la confianza de la comunidad”.<sup>28</sup>

También deben crearse planes estratégicos en coordinación con las autoridades de las comunidades y diseñar estrategias para alcanzar las metas de la comunidad. La Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP) observó que la filosofía de la acción policial comunitaria “exige la cooperación entre la policía y la comunidad para determinar los problemas y los deseos de las comunidades, y para desarrollar una estrategia de alianza que se ocupe de dichas necesidades”.<sup>29</sup>

El Departamento de policía de Durham (Nuevo Hampshire) buscó la opinión de la comunidad y trabajó con sus miembros para determinar en qué dirección se encaminaría el departamento.<sup>30</sup> Al tratar a sus electores como clientes, el departamento pudo identificar cuáles eran las metas de la comunidad y mejorar las relaciones.<sup>31</sup> Las autoridades de los departamentos de policía y de las comunidades también deben crear procesos para evaluar la efectividad de las estrategias de la acción policial comunitaria y determinar si alcanzaron sus metas.<sup>32</sup>

Para hacer de la acción policial comunitaria la base de las operaciones cotidianas, las autoridades departamentales deben analizar cuáles son las formas posibles de inculcar sus valores a sus oficiales desde el comienzo de sus carreras profesionales. En Washington, D.C, el Departamento de Policía Metropolitano (MPD) se asoció con el Programa de Leyes de Georgetown sobre acción policial innovadora para crear el Programa de becas de investigación Police for Tomorrow (Policía para el futuro). El programa ayuda a los nuevos oficiales a estrechar lazos con las comunidades en donde prestan servicio, lo que brinda un apoyo efectivo e imparcial a la acción policial.<sup>33</sup>

Los miembros aprenden sobre problemas importantes de la comunidad y participan en talleres donde se aborda todo tipo de cuestión, desde los problemas raciales y de justicia penal hasta la historia y la demografía de las comunidades locales.<sup>34</sup> Durante este programa de dos años, los estudiantes trabajan con una organización o con miembros de una comunidad para desarrollar un proyecto que beneficie a la comunidad.<sup>35</sup> El programa –que es el primero de este tipo en el país– está diseñado para crear autoridades dentro del MPD que acepten y demuestren los valores de la acción policial comunitaria. Es un modelo innovador para brindarles a los nuevos oficiales oportunidades de participación y trabajo en las comunidades donde prestan servicio.

---

### **RECOMENDACIÓN 1.3**

#### **COMPROMETER RECURSOS SUFICIENTES PARA IMPLEMENTAR LA ACCIÓN POLICIAL COMUNITARIA.**

Un modelo de acción policial comunitaria puede exigir cambios en los niveles de personal de los departamentos, en los patrones de despliegue y similares, lo que puede exigir un recorte de los costos, el aumento de los fondos adicionales o el uso de los recursos de manera más eficiente. Los estudios sugieren que los recursos insuficientes o la distribución ineficiente de recursos bloquea la implementación efectiva de las iniciativas de acción policial comunitaria.<sup>36</sup>

Afortunadamente, los departamentos no necesitan fondos adicionales para implementar iniciativas de acción policial comunitaria; es posible que quieran asegurar el financiamiento adecuado al redistribuir o reinvertir los recursos existentes. Así, los órganos gubernamentales que supervisan a los departamentos de policía y a las autoridades departamentales deben garantizar que los departamentos estén usando los recursos *de manera eficiente* a fin de promover la acción policial comunitaria, y que esos recursos se distribuyan *equitativamente* en todos los vecindarios donde los departamentos prestan servicio.

Además de fomentar el mayor financiamiento para las iniciativas de acción policial comunitaria, los miembros de la comunidad deben promocionar la inversión en servicios comunitarios y sociales que mejoren la seguridad pública, como programas extraescolares, alumbrado en las calles y refugios para personas sin hogar.

---

### **RECOMENDACIÓN 1.4**

#### **ADOPTAR LA JUSTICIA PROCESAL COMO PRINCIPIO RECTOR EN EL QUE SE BASEN LAS POLÍTICAS, LAS PRÁCTICAS Y LA CAPACITACIÓN.**

La justicia procesal se refiere a la forma en que la policía y los departamentos de policía tratan a las personas con las que interactúan. Refleja el hecho de que los individuos evalúen la legitimidad de la policial, según *cómo se les trató* y no sobre la base de los resultados de las interacciones.<sup>37</sup> La justicia procesal externa incluye las



interacciones de los oficiales con la comunidad. Cuando a las personas se les trata de manera justa y con respeto, es más probable que cumplan con las leyes y cooperen con la policía, lo que mejorará la seguridad pública y la de los oficiales.<sup>38</sup> Los departamentos de policía deben integrar la justicia procesal externa en todas sus interacciones con el público.

La justicia procesal interna involucra acciones dentro de los departamentos, entre ellas, la participación de los oficiales en el desarrollo de las políticas y en la capacitación. Esto incluye (1) involucrar a las comunidades en el desarrollo y la revisión de las políticas y (2) capacitar a las nuevas incorporaciones, a los oficiales y a los supervisores en la acción policial imparcial, el prejuicio implícito y la competencia cultural. Las investigaciones demuestran que la justicia procesal *interna* es un punto central para la justicia procesal *externa*.<sup>39</sup> Cuando los oficiales sienten que se les trata de manera justa, su rendimiento laboral, su bienestar y su relación con la comunidad mejoran.<sup>40</sup> Por esta razón, las autoridades deben incorporar la justicia procesal en todas las operaciones del departamento, a fin de motivar a los oficiales a adoptarla. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9).

---

## RECOMENDACIÓN 1.5 RECONCILIARSE CON LA COMUNIDAD.

Para reconstruir la confianza, los departamentos deben reconocer la larga y compleja historia entre las comunidades de personas de color y los oficiales de policía. La reconciliación entre la policía y la comunidad es un proceso que abre la comunicación entre las comunidades y la policía; ambas partes se comprometen a discutir abiertamente el daño que la acción policial ha causado históricamente en las comunidades, a manifestar las quejas y a abordar los relatos que interfieren con los esfuerzos por mejorar la seguridad pública.<sup>41</sup>

La iniciativa nacional para generar confianza y justicia en la comunidad creó un modelo de reconciliación para mejorar las relaciones entre la policía y la comunidad.<sup>42</sup> En este modelo, los departamentos reconocen los daños del pasado (*por ejemplo*, la violencia policial ejercida durante el movimiento por los derechos civiles), escuchan a las partes interesadas de la comunidad y se comprometen de manera explícita a presentar un conjunto de ideas centrales que rijan la acción policial.<sup>43</sup> Esto implica investigar las causas de las crisis de confianza, participar en persona para comprender las experiencias que moldean los relatos de la policía y de las comunidades, identificar cambios específicos de políticas para mejorar las relaciones y crear un cuerpo formal para poner en práctica los cambios.<sup>44</sup>

Gary, Indiana, es uno de los seis lugares donde se lleva a cabo una prueba piloto de la iniciativa; a partir de 2017, todos los oficiales jurados del Departamento de policía de Gary reciben capacitación en justicia procesal.<sup>45</sup> El departamento comenzó el proceso de reconciliación llevando a cabo sesiones para escuchar las opiniones de las distintas partes interesadas de la comunidad, entre ellas, la juventud, los sobrevivientes de violencia de pareja y los residentes que viven en vecindarios con altas tasas de delito y de encarcelamiento.<sup>46</sup> Las sesiones iniciaron un proceso para superar la desconfianza y para trabajar juntos en el desarrollo de políticas que representen una visión compartida de la seguridad pública.

---

## RECOMENDACIÓN 1.6

### DAR A LAS COMUNIDADES LA PALABRA DE MANERA DIRECTA Y CONSTANTE ACERCA DE LAS PRÁCTICAS POLICIALES.

La piedra angular de la acción policial comunitaria es una relación cooperativa y auténtica entre los departamentos de policía y las comunidades donde estos prestan servicio. Muchas autoridades reducen la acción policial comunitaria para llevar a cabo actividades tales como partidos de básquetbol con los miembros de la comunidad o “café con el policía”. Aunque estas actividades son valiosas, no producirán cambios por sí solas.<sup>47</sup> Como se mencionó anteriormente, la acción policial comunitaria no es solo una serie de programas o iniciativas; es una filosofía general que gira sobre la participación de la comunidad en los procesos de toma de decisiones de los departamentos. Para incorporar las ideas y la colaboración de las comunidades, los departamentos deben trabajar junto con ellas para poder lograr lo siguiente:

**Mantener y optimizar una variedad de alianzas con la comunidad.** Un principio central de la acción policial comunitaria es que los miembros de la comunidad desempeñan un papel clave en la seguridad pública.<sup>48</sup> Así, las autoridades y los oficiales de policía deben asociarse activamente con la comunidad para “coproducir” la seguridad pública.<sup>49</sup> Esto significa que los miembros de la comunidad y los oficiales necesitan oportunidades para trabajar juntos, a fin de identificar los problemas de la comunidad y desarrollar estrategias para abordarlos.

Al desarrollar un modelo de acción policial comunitaria, muchos departamentos comienzan por realizar “esquemas de poder” (*es decir*, identificar y conocer) sobre las organizaciones, los negocios y las autoridades de las comunidades.<sup>50</sup> Esto ayuda a que las autoridades departamentales entiendan dónde están las fortalezas de las relaciones con la comunidad, dónde están sus debilidades y dónde están las oportunidades para conectarse. También ayuda a garantizar que los oficiales interactúen con la gente que no participa habitualmente con el departamento (lo que les da una perspectiva más completa sobre las necesidades y las preferencias de la comunidad).

La acción policial comunitaria exige que los departamentos faciliten y promuevan una amplia gama de alianzas con la comunidad.<sup>51</sup> Esto significa desarrollar relaciones sostenibles y a largo plazo no solo con las organizaciones, que es a las que más fácil se llega, o con las partes interesadas de la comunidad, que son las que más apoyan el cumplimiento de la ley. También significa llegar a las comunidades y organizaciones que son escépticas del cumplimiento de la ley, que tradicionalmente no se comprometieron con los departamentos de policía o con los oficiales, o que pueden estar fuera de la zona de confort del departamento.

Las autoridades y los oficiales *tampoco* deberían suponer que las autoridades de la comunidad autoproclamadas se expresen en nombre de toda la comunidad. La acción policial comunitaria significa conocer a las comunidades lo suficientemente bien como para entender quién cumple *verdaderas* funciones de liderazgo, no solo aquellos que se autodenominan autoridades. Algunas comunidades, especialmente las marginadas, no tienen representantes delegados que hablen en su nombre ni recursos que permitan a la gente involucrarse en la vida de la comunidad. Los departamentos necesitan escuchar estrategias e involucrarse con *todos* los tipos de autoridades.

Después del esquema de poder viene el establecimiento de relaciones. Las autoridades y los oficiales deben mantener programas de alcance a la comunidad específicos para conectarse con todos los segmentos de la comunidad, en especial, con las comunidades marginadas, como las comunidades raciales, étnicas, religiosas, inmigrantes y lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer (LGBTQ), y con las personas con discapacidades

o con dominio limitado del idioma inglés (LEP).<sup>52</sup> Las autoridades deben hacer un seguimiento formal de estos esfuerzos para poder desarrollar una comprensión integral de los activos existentes y de las iniciativas estratégicas en toda la comunidad.

**Terminar con la “acción policial de ventanas rotas” y con otros modelos que enfatizan la cantidad por sobre la calidad.** Los departamentos deben colaborar con las comunidades para identificar los problemas y desarrollar estrategias que mejoren la seguridad, al mismo tiempo que se respetan las inquietudes sobre la acción policial excesiva o deficiente.

Algunas comunidades, en especial, las marginadas, carecen de la acción policial necesaria, ya que no hay una atención policial adecuada ante los delitos ni servicios para impedir los delitos o hacerles frente. Para abordar estas inquietudes, las autoridades departamentales deben adoptar estrategias para mejorar los tiempos de respuesta en las comunidades y, a su vez, seguir garantizando que los oficiales continúen en sus sectores. Nuevamente, esto exige que los departamentos trabajen junto con las comunidades y que los oficiales elegidos prioricen y redistribuyan los servicios para que funcionen los modelos de acción policial comunitaria. Una respuesta natural a los largos tiempos de llamadas es contratar más oficiales. Sin embargo, en lugar de solo concentrarse en aumentar el personal, las comunidades y los departamentos deben evaluar cómo usan su tiempo los oficiales, para poder determinar si es posible restablecer las prioridades.

Asimismo, algunas comunidades que, al igual que antes, suelen ser las marginadas, experimentan una acción policial excesiva, debido a una aplicación desmedida de la ley frente a delitos de bajo nivel y a la sobreutilización de detenciones en el tránsito y a peatones. Bajo la teoría de “ventanas rotas” de la acción policial, los delitos menores –como beber alcohol en lugares públicos y no pagar el transporte público– crean una sensación de trastorno social que engendra delitos más graves; según esta teoría; tomar medidas enérgicas sobre los delitos menores mitiga las condiciones que llevan a que se produzcan delitos más graves.<sup>53</sup>

Los departamentos de policía de todo el país adhirieron a esta teoría en la década de 1980 y comenzaron a hacer gran cantidad de arrestos por delitos de bajo nivel. En la década de 1990, esta estrategia dio paso a modelos más agresivos, como la acción policial de “mantenimiento del orden”.<sup>54</sup> Con estos modelos, los departamentos colocaron recursos en comunidades específicas –principalmente, en las comunidades de personas de color– y aplicaron la ley de manera agresiva frente a los delitos de bajo nivel al aumentar significativamente la cantidad de detenciones, registros, citaciones (*por ejemplo*, multas) y arrestos.

La mayor actividad relacionada con el cumplimiento de la ley afectó las relaciones entre la policía y la comunidad, y generó más desconfianza respecto de la policía en las comunidades que eran objeto de ataques excesivos e injustos. Finalmente, la teoría de las “ventanas rotas” y su progenie –incluida la “detención y cacheo” (cuando la policía detiene temporalmente a las personas y palpa el exterior de su ropa por una sospecha de actividad delictiva)– se vieron desprestigiadas. En cambio, cuando el Departamento de Policía de Nueva York (NYPD) finalizó con el uso agresivo de las prácticas de detención y cacheo en la ciudad, no se vio un aumento de los delitos.<sup>55</sup>

Los departamentos pueden alejarse del cumplimiento agresivo al quitarle la prioridad a la aplicación de la ley frente a delitos menores no violentos y al adoptar otras estrategias de acción policial comunitaria. También pueden implementar programas de derivación, que envían a las personas que tienen trastornos por el uso de sustancias, problemas de salud mental y otros problemas a una consulta con los prestadores de servicios, en lugar de arrestarlos. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 5).

Las comunidades podrían exhortar a los legisladores a despenalizar algunos tipos de delitos menores, como la posesión de marihuan.<sup>56</sup> Para dejarlo claro, es importante arreglar las consabidas ventanas rotas, eliminar los problemas del vecindario y hacer frente a las condiciones y disparidades sociales que contribuyen a que se produzcan estos problemas, pero estas cuestiones pueden y deben afrontarse a través de las respuestas de la comunidad.

**Adaptar las estrategias de acción policial para satisfacer las necesidades de vecindarios específicos.** La voz de la comunidad debe informar todos los aspectos de las operaciones de los departamentos, desde cómo se estructuran los departamentos hasta cómo usan su tiempo los oficiales. Las autoridades departamentales deben tener en cuenta las inquietudes y los deseos de los miembros de la comunidad al diseñar estrategias de acción policial, y los miembros de la comunidad deben poder hacer aportes cuando se crean y revisan las políticas. Involucrar a los miembros de la comunidad en estos procesos mejora la comprensión de la acción policial y aumenta la aceptación de la comunidad de las políticas y prácticas de la policía.

Las comunidades y sus partes constitutivas (vecindarios, subcomunidades y microcomunidades) tienen valores generales e inquietudes sobre el desempeño policial, así como necesidades y expectativas específicas. Recientemente, Seattle y Filadelfia establecieron planes formales dirigidos a iniciativas y enfoques de acción policial específicos en diferentes vecindarios.<sup>57</sup> Los planes de acción policial microcomunitarios de Seattle “se basan en la premisa de que la seguridad pública puede mejorarse y que puede reducirse el delito a través de la atención colaborativa entre la policía y la comunidad para las necesidades características de... los vecindarios con un enfoque en el control de los delitos, la prevención de los delitos y las estrategias de calidad de vida sobre las prioridades específicas de los vecindarios”.<sup>58</sup> La participación y las opiniones de la comunidad permiten que el departamento comprenda el delito (y la percepción del delito) mejor que como comprenden solo los datos sobre el delito, y que les permita estructurar los servicios de acción policial para satisfacer las necesidades específicas de las comunidades.<sup>59</sup>

**Buscar las opiniones de las comunidades y dar respuesta a sus aportes.** La acción policial comunitaria solo funciona cuando las comunidades tienen voz constante y directa en la forma en que son vigiladas. La “voz” y la participación de la comunidad se produce a nivel de los vecindarios y de las ciudades. Los departamentos que buscan la voz de la comunidad mejoran la legitimidad policial y fortalecen la democracia.

Muchas ciudades están experimentando con modelos que amplifican las perspectivas de la comunidad respecto de las operaciones policiales. Estas van desde juntas formales de asesores civiles que hacen recomendaciones sobre cómo mejorar la seguridad pública a discusiones informales entre los miembros de la comunidad y la policía. En Nueva Orleans, las juntas de asesores de la policía y la comunidad, compuestas por representantes voluntarios de todos los distritos de la ciudad, hacen recomendaciones sobre las estrategias de seguridad pública, las operaciones, el despliegue de recursos y las políticas.<sup>60</sup> A comienzos de la década del 2000, los funcionarios de la ciudad de Anaheim, California, comenzaron a trabajar con los organismos de la ciudad para hacer frente a los problemas y establecieron consejos permanentes de vecinos para facilitar la resolución de los problemas del vecindario.<sup>61</sup> Después de que los oficiales comenzaron a trabajar con los consejos de vecinos, el delito bajó un 80 por ciento en el vecindario.<sup>62</sup>

Pero el aporte de la comunidad se necesita en algo más que las prioridades generales de la seguridad pública. Tal como recomienda el Informe de la fuerza especial del presidente, las comunidades deben colaborar con los departamentos con respecto a políticas, protocolos y procedimientos específicos.<sup>63</sup> Para verdaderamente coproducir la seguridad pública, las autoridades departamentales deben incluir a los miembros de la comunidad en el desarrollo,

la implementación y la evaluación de las políticas y los procedimientos en todas las áreas de las operaciones policiales y, en especial, en áreas críticas, como el uso de la fuerza.<sup>64</sup> Una manera de involucrar a las comunidades en la administración de la policía es crear espacios en los que las comunidades pueden hacer sus aportes sobre cómo mejorar la seguridad pública. Dichas reuniones de la comunidad deben llevarse a cabo en lugares accesibles y en distintos momentos para poder acomodarse a los horarios de todos los trabajos y de las familias.

**Alentar a las comunidades a participar en el desarrollo y la oferta de la capacitación en acción policial comunitaria. Las autoridades departamentales deben capacitar a los oficiales en los objetivos y métodos de la acción policial comunitaria, y los miembros de la comunidad deben involucrarse directamente en el desarrollo y la oferta de capacitación.** Pueden planificar funciones de asesoramiento en el desarrollo del plan de estudios de la capacitación sobre temas tales como disminución de la escalada de violencia, intervención en situación de crisis, prejuicio, justicia procesal, competencia cultural e historia de la comunidad.<sup>65</sup>

Todos los oficiales deben recibir capacitación sobre justicia procesal, comunicación intercultural, competencia cultural, prejuicio implícito y la historia de la comunidad.<sup>66</sup> Los oficiales también deben recibir capacitación sobre *por qué* el establecimiento de relaciones fortalece la acción policial y la seguridad pública, incluido el concepto de legitimidad policial (*es decir*, la idea de que es más probable que las comunidades que ven a la policía como una fuente legítima de seguridad pública y protección la apoyen y cooperen con ella).<sup>67</sup> Los estudios demuestran que los oficiales que están capacitados en acción policial comunitaria tienden más a adoptar e implementar esta estrategia en su trabajo.<sup>68</sup>

La capacitación en acción policial comunitaria se ha integrado formalmente en algunas academias e institutos de policía. En Nueva Jersey, todos los oficiales reciben una capacitación mejorada en conciencia cultural y prejuicio implícito, a través del Instituto de Educación Continua de Relaciones Afirmativas entre la Comunidad y el Cumplimiento de la Ley (CLEAR).<sup>69</sup> Numerosas organizaciones supervisan esta capacitación, entre ellas, la Asociación de fiscales del condado de Nueva Jersey, la policía del estado de Nueva Jersey, la Oficina de Nueva Jersey de estándares profesionales de cumplimiento de la ley, la Asociación de jefes de policía del estado de Nueva Jersey y las organizaciones cívicas y religiosas educativas y de defensa.<sup>70</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 1.7

### DESARROLLAR MEDIDAS DE DESEMPEÑO QUE REFLEJEN LOS PRINCIPIOS DE PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD, COLABORACIÓN, RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y CREACIÓN DE CONFIANZA.

Muchos departamentos de policía evalúan y promueven a los oficiales, en parte, sobre la base de métricas de cumplimiento de la ley, por ejemplo, el número de detenciones y arrestos que hacen, ya que estos datos se agrupan y analizan fácilmente. Evaluar y promover a los oficiales sobre la base de estas métricas incentiva estos tipos de interacciones. Hacer un seguimiento de las interacciones positivas de los oficiales, como ayudar a los residentes a resolver los problemas o hablar con los comerciantes locales, es más difícil. No obstante, las autoridades pueden evaluar y promover a los oficiales sobre la base de métricas de acción policial comunitaria. Pueden medir la confianza cuadrando el número de felicitaciones y denuncias que reciben los oficiales, y pueden medir la participación de la comunidad al contar el número de eventos de la comunidad a los que asisten y en los que participan activamente y, cuando es posible, el número de gente nueva con la que hablan los oficiales mientras están de servicio.

Para evaluar a todo el departamento completo, las autoridades pueden hacer una encuesta entre los miembros de la comunidad para hacer un seguimiento de la satisfacción con los servicios de acción policial. Debido a que es más probable que la gente ayude a los oficiales de policía cuando confía en ellos, las autoridades de la policía también deben tener en cuenta los indicadores de la calidad de las relaciones entre la policía y la comunidad, como las tasas de resolución de homicidios (el número de casos que terminan en una acusación) y la participación de las víctimas en investigaciones penales. El volumen de llamadas a líneas de denuncias también puede indicar la disposición del público para cooperar con la policía (aunque los departamentos deben recordar que es posible que los testigos sean reacios a cooperar con la policía si temen represalias, en especial, en casos relacionados con la violencia de pareja y la actividad de pandillas).

---

## RECOMENDACIÓN 1.8

### DAR A LOS OFICIALES TIEMPO SUFICIENTE PARA COMPROMETERSE CON LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD Y RESOLVER LOS PROBLEMAS DE LA COMUNIDAD.

Al implementar un programa de acción policial comunitaria, las autoridades departamentales deben tener en cuenta temas de logística, como hora y lugar. Los oficiales necesitan tiempo para involucrarse significativamente con las comunidades y deben ser asignados a las mismas áreas generales o vecindarios para que se familiaricen con las comunidades y generen confianza con los miembros de la comunidad. Para apoyar las relaciones sólidas entre la policía y la comunidad, los departamentos deben hacer lo siguiente:

**Asignar oficiales a áreas geográficas o “sectores” específicos.** Asignar oficiales a vecindarios específicos les permite desarrollar una comprensión de las áreas que patrullan, lo que puede derivar en mejoras en el proceso de toma de decisiones y en un cumplimiento de la ley más efectivo. Los oficiales que patrullan áreas geográficas definidas conocen a sus residentes y se familiarizan con los vecindarios. Esto ayuda a reducir los efectos del prejuicio implícito negativo; los oficiales que son de ciertos vecindarios o que conocen bien ciertos vecindarios pueden diferenciar mejor entre una conducta sospechosa o una de todos los días.<sup>71</sup>

Cuando los oficiales tienen interpretaciones con matices de la cultura y de las normas de los vecindarios, de las subcomunidades y de las microcomunidades, y de la gente que vive en ellas, es menos probable que se basen en suposiciones o prejuicios al evaluar y responder a conductas sospechosas.<sup>72</sup> Por esta razón, las autoridades deben designar a oficiales a sectores específicos y deben tener muy en cuenta las decisiones para volver a designar a los oficiales, con el fin de evitar perturbar las relaciones establecidas con los miembros de la comunidad.<sup>73</sup>

Otra estrategia de acción policial comunitaria es crear incentivos para que los oficiales vivan en las comunidades donde prestan servicio y considerar los vínculos con la comunidad durante los procesos de reclutamiento y contratación.<sup>74</sup> El IACP observa que “[t]ener cierta cantidad de oficiales que viven, compran, juegan o tienen hijos en las escuelas de la comunidad donde prestan servicio, posibilita la creación de fuertes vínculos entre la policía y la comunidad”.<sup>75</sup> Ya sea que los oficiales vivan en las comunidades donde prestan servicio o que patrullen los mismos vecindarios con el paso del tiempo, la acción policial comunitaria es más efectiva cuando “los oficiales y los miembros de la comunidad comparten un sentido de pertenencia de ‘su vecindario’”.<sup>76</sup>

**Dar a los oficiales mucho tiempo para involucrarse en la acción policial comunitaria y en la resolución de problemas.** Para trabajar bien, los enfoques de acción policial comunitaria deben implementarse en todo el

departamento y deben ser centrales para las obligaciones de todos los oficiales. Como se observó antes, muchos departamentos delegan el trabajo de acción policial comunitaria y de participación a un puñado de oficiales y asignan al resto a actividades tradicionales relacionadas con el cumplimiento de la ley. En cambio, las autoridades deben dar a todos los oficiales oportunidades para concentrarse en la participación en la comunidad.

Un desafío de la acción policial comunitaria se relaciona con el manejo del tiempo. La mayoría de los oficiales pasan sus turnos respondiendo a llamadas de emergencia (a menudo, atrasadas), lo que les deja muy poco tiempo para la participación comunitaria. Las autoridades pueden trabajar con miembros de la comunidad para identificar los tipos de llamadas a las que la policía debe atender y desarrollar respuestas basadas en la comunidad para aquellas a las que no debe atender. Por ejemplo, un residente que se queja de un vecino que pone música a todo volumen constantemente podría derivarse a un equipo de mediación comunitaria. Las autoridades también pueden promover el establecimiento de relaciones al designar a los oficiales a actividades de acción policial comunitaria, como hace el NYPD. Las autoridades de ese departamento liberan a los oficiales de tener que responder llamadas de emergencia durante ciertos períodos para que puedan usar ese tiempo en conocer a la comunidad y trabajar con ella.<sup>77</sup>

---

## **RECOMENDACIÓN 1.9**

### **GENERAR COMPREENSIÓN DE LAS CAUSAS Y LAS CONSECUENCIAS DE LOS PROBLEMAS SOCIALES.**

Los problemas sociales son la raíz del delito. Para responder de manera efectiva, los oficiales deben entender las causas y las consecuencias de los problemas sociales, como pobreza, desempleo, falta de vivienda, problemas de salud mental, trastornos por el uso de sustancias y el papel de la raza en las relaciones entre la policía y la comunidad. Los oficiales de policía solos no pueden resolver estos problemas complejos, pero *pueden* usar ciertas técnicas para mitigarlos. Todo el personal de policía debe recibir capacitación en competencia cultural y liderazgo durante toda su carrera profesional para poder entender las causas y las consecuencias sociales del delito, y las soluciones relacionadas con la policía para ese problema.

Los oficiales elegidos –y la sociedad en general– son, en última instancia, los responsables de abordar los problemas sociales, pero, por desgracia, la realidad es que esta responsabilidad suele recaer en la policía. Por supuesto, un enfoque basado solo en el cumplimiento del deber no puede hacer frente de manera adecuada a problemas complejos, por lo que las autoridades deben crear una cultura departamental que comprenda estos desafíos y concientice sobre ellos. Las autoridades departamentales deben trabajar con los miembros de la comunidad para desarrollar enfoques que van más allá de las citaciones y los arrestos, algo que no hace frente a las causas básicas de los problemas sociales (y, de hecho, suele tener como resultado la repetición de los delitos). En Tucson, Arizona, las autoridades de la policía reconocieron que los oficiales arrestaban siempre a las mismas personas con trastornos por uso de sustancias. En respuesta a esto, formaron un equipo con un profesional que presta servicios de tratamiento y crearon un “programa de derivación” que les permite a las personas recibir tratamiento, en lugar de ir a prisión.<sup>78</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 5).

---

## RECOMENDACIÓN 1.10

### IMPLEMENTAR POLÍTICAS PARA ENCUENTROS CON PERSONAS CON DOMINIO LIMITADO DEL INGLÉS.

La acción policial comunitaria exige que las autoridades y los oficiales se comuniquen de manera efectiva con las comunidades donde prestan servicio y que implementen políticas para proteger a los miembros de las comunidades que sean más vulnerables. Las barreras del idioma complican las comunicaciones; es posible que algunos no sepan o no entiendan sus derechos o que no puedan comunicarse con los oficiales de policía. Las personas con LEP son aquellas que no hablan inglés como lengua materna, por ejemplo, los inmigrantes, las personas sordas o hipoacúsicas, con autismo, que no se expresan oralmente o tienen problemas sensoriales o de estimulación.<sup>79</sup>

La mayoría de los departamentos, si no todos, prestan servicio a personas y comunidades con LEP, pero muchos oficiales, como es comprensible, no tienen las habilidades que necesitan para involucrarse con ellos. Esto genera problemas de seguridad: Si los oficiales confunden a las personas con LEP con personas que no cumplen con la ley, pueden marginar a comunidades enteras. Tal como indica la ley federal y el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ), los departamentos deben crear políticas y procedimientos para (1) garantizar que los miembros de la comunidad no sean discriminados por su capacidad lingüística o país de origen; y (2) garantizar un acceso significativo a los servicios de la policía.<sup>80</sup> Dichas políticas permiten que los oficiales se comuniquen de manera efectiva con las personas con LEP, lo que aumenta la participación y la cooperación, y reduce los malos entendidos.

El Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) prohíbe que los oficiales discriminen a las personas con discapacidades al prestar servicios de policía, por ejemplo, al recibir denuncias y arrestar y multar a personas.<sup>81</sup> De este modo, los departamentos deben garantizar que los oficiales se comuniquen de la manera más efectiva posible con las personas con discapacidades, al igual que lo hacen con quienes no las tienen.<sup>82</sup> Para cumplir con los requisitos legales de la ADA,<sup>83</sup> debe capacitarse a los oficiales para que reconozcan las discapacidades y entiendan cuáles son las necesidades únicas de las personas con discapacidades específicas. Los oficiales necesitan una capacitación en competencias sobre discapacidades para reconocer cuando las personas tienen discapacidades “de comunicación” y poder comunicarse de manera efectiva con ellas.

Los departamentos también deben contratar a personas que hablen la lengua de señas norteamericana (ASL) para comunicarse con las personas sordas e hipoacúsicas;<sup>84</sup> estos oficiales o intérpretes también pueden servir a personas con discapacidades del desarrollo que interfieren con su habilidad para comunicarse, por ejemplo, personas con autismo que usan la ASL para comunicarse. Los departamentos también deben proporcionar a personas sordas e hipoacúsicas ayudas y servicios para la comunicación si eso no representa una carga excesiva.<sup>85</sup>

Los departamentos deben evaluar a las comunidades para determinar qué servicios de asistencia lingüística se necesitan, como oficiales bilingües, intérpretes y servicios de interpretación, y deben tener en cuenta la contratación de un coordinador en LEP para supervisar la prestación de servicios de asistencia lingüística.<sup>86</sup> Los miembros de la familia, en especial, los niños, nunca deben interpretar, excepto en casos de emergencia.<sup>87</sup>

Los departamentos también deben contratar a expertos de la comunidad con discapacidades para desarrollar políticas y programas,<sup>88</sup> involucrar a personas de la comunidad con discapacidades en el desarrollo y la oferta de las capacitaciones, incluida la capacitación del uso de la fuerza, y darles a los oficiales una experiencia de primera mano en la interacción con personas que tienen distintos tipos de discapacidades durante la capacitación.<sup>89</sup>



---

## RECOMENDACIÓN 1.11

### DEJAR DE UTILIZAR LA POLICÍA EN LAS ESCUELAS COMO UNA SOLUCIÓN A LA DISCIPLINA DE LOS ESTUDIANTES.

Tradicionalmente, la disciplina escolar estuvo dentro del ámbito de trabajo de los maestros y los administradores. Pero, cada vez más, los distritos escolares delegan las cuestiones disciplinarias en la policía escolar<sup>90</sup> —oficiales de policía que se despliegan en las escuelas para mejorar la seguridad y evitar los delitos, con frecuencia, bajo el manto de la acción policial comunitaria.<sup>91</sup> Debido al crecimiento de la presencia policial en las escuelas, los estudiantes —y, principalmente, estudiantes de color, estudiantes con discapacidades y estudiantes que se identifican como LGBTQ— se han visto, cada vez más, sujetos a arrestos y al uso excesivo de la fuerza por faltas de conducta menores o por conductas que surgen por una discapacidad.<sup>92</sup> Los oficiales de policía no deben tener ninguna función en cuestiones disciplinarias de los estudiantes, y los distritos escolares deben limitar los pedidos de asistencia policial de las escuelas.<sup>93</sup>

Las interacciones antagonistas entre oficiales y estudiantes perturban los entornos de aprendizaje y violan los principios de la acción policial comunitaria. Además, introduce a los estudiantes en el sistema de justicia penal, que tiene consecuencias negativas duraderas para las personas y la sociedad.<sup>94</sup> Por estos motivos, los funcionarios elegidos deben terminar con el uso de la policía para cuestiones disciplinarias y, en cambio, deben invertir y priorizar la contratación de asesores escolares, asesores de salud mental, trabajadores de intervención comunitaria y coordinadores de justicia restaurativa para abordar los problemas de conducta de los estudiantes.<sup>95</sup> Los maestros y los administradores escolares también deben recibir capacitación en la disminución de la escalada de violencia, mediación e intervención en situaciones de crisis, para que tengan las habilidades y las técnicas para responder de manera adecuada a los problemas de conducta de los estudiantes.<sup>96</sup>

La juventud inmigrante e indocumentada es especialmente vulnerable a la presencia de policías en las escuelas, y muchos se enfrentan a la detención o a la deportación cuando la policía se involucra en cuestiones disciplinarias. Por este motivo, las comunidades deben preguntar a los distritos escolares que cuentan con policía escolar si comparten información con la Agencia para el Control de Inmigración y Aduanas (ICE) del Departamento de Seguridad Interior de los Estados Unidos o con las fuerzas de tareas contra pandillas federales o del estado, y deben garantizar que los acuerdos existentes entre los departamentos de policía y las escuelas no permitan que los oficiales accedan a los registros de los estudiantes.<sup>97</sup>

Los departamentos, junto con los miembros de la comunidad, deben presionar a los distritos escolares de sus comunidades a que usen a la policía en las escuelas solo para hacer frente a delitos graves que no pueden manejar los maestros o los administradores, y a que inviertan, en cambio, en estrategias efectivas, basadas en pruebas, para responder a la disciplina escolar, entre ellas, facilitar una mejor comunicación entre el personal de la escuela y los estudiantes, aumentar la capacitación de los maestros, intervenciones de mediación entre pares, y enfoques educativos y terapéuticos para garantizar que los estudiantes se sientan seguros en la escuela, física y psicológicamente.<sup>98</sup> Despenalizar las conductas de los estudiantes apropiadas para su edad, como molestar en clase, y usar alternativas para los arrestos, pondrá fin al sendero de la escuela a la prisión.<sup>99</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 1.12

### PROHIBIR QUE LOS OFICIALES PREGUNTEN A LAS PERSONAS SOBRE SU ORIENTACIÓN SEXUAL O ESTATUS MIGRATORIO.

El cumplimiento efectivo de la ley se basa en el apoyo y la cooperación de la comunidad. Los oficiales y los fiscales dependen de los testigos para denunciar delitos, cooperar en las investigaciones y, cuando sea necesario, testificar en los tribunales. Los departamentos de policía son más efectivos cuando los miembros de la comunidad denuncian la posible actividad delictiva y solicitan ayuda cuando los oficiales la necesitan.

La confianza depende de muchos factores, incluida la creencia de los miembros de la comunidad de que los oficiales los valoran a ellos y a su seguridad y que no usarán la información que ellos les proporcionan para fines ajenos a la seguridad pública. Las personas de la comunidad LGBTQ deben estar seguras de que los oficiales no los interrogarán sobre su orientación sexual y que no registrarán ni divulgarán dicha información. El mismo principio se aplica a las comunidades de inmigrantes, donde las personas pueden temer que el hecho de denunciar delitos o cooperar con la policía tendrá como resultado la deportación o, de alguna otra manera, complicará sus vidas, las de sus familias o vecinos. Los departamentos deben prohibir que los oficiales pregunten a las personas sobre su orientación sexual o estatus migratorio. Los oficiales pueden registrar esta información solo si (1) las personas la brindan *voluntariamente* y (2) se relaciona con el incidente (*por ejemplo*, un posible delito de odio).<sup>100</sup>

Dichos temores pueden hacer que las personas no denuncien delitos violentos, como delitos de odio y de violencia de pareja. Los ciudadanos estadounidenses y los residentes documentados pueden compartir estos temores, porque muchos viven con personas indocumentadas o las conocen y están preocupados por ellas. El ochenta y cinco por ciento de los hogares de inmigrantes de los Estados Unidos —y el 10 por ciento de las familias estadounidenses con hijos— tiene “estado mixto”, lo que significa que, al menos, un miembro de la familia es ciudadano estadounidense y uno no lo es.<sup>101</sup> Una única interacción policial que compromete el estatus migratorio de un miembro de la comunidad puede deshacer meses y años de generación de confianza.<sup>102</sup> Además, algunos oficiales participan en la categorización racial y étnica para determinar si deben denunciar a los inmigrantes ante la ICE, lo que desgasta aún más la confianza.<sup>103</sup>

Para superar el miedo y la desconfianza, las autoridades departamentales y los gobiernos locales y del estado deben prohibir a los oficiales preguntarles a las personas sobre su estatus migratorio.<sup>104</sup> Esta política concuerda con el Título 8 del Código de los Estados Unidos, Sección 1373, que establece que las entidades de gobierno, como los departamentos de policía, no pueden restringir a los oficiales de compartir información migratoria con el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos. La Sección 1373 *no* prohíbe a los departamentos adoptar políticas que ordenen a los oficiales no preguntar sobre el estatus migratorio.<sup>105</sup> En 2017, el gobernador de Nueva York, Andrew Cuomo, emitió un decreto ejecutivo que prohibía a los oficiales dedicados al cumplimiento de la ley preguntar el estatus migratorio, a menos que estuvieran investigando una actividad delictiva.<sup>106</sup> En 2018, el ayuntamiento de Orlando aprobó una resolución que prohibía por completo las preguntas sobre estatus migratorio.<sup>107</sup>

Aunque los organismos de seguridad suelen colaborar con las autoridades federales en cuestiones relacionadas con la seguridad pública (*por ejemplo*, terrorismo, tráfico de drogas y personas, etc.), pocos tienen interés o recursos para dedicar a cuestiones de inmigración civil, por ejemplo, los procedimientos de deportación. A partir de diciembre de 2018, más de doce ciudades y estados han presentado demandas contra el DOJ por cuestionar sus esfuerzos para condicionar los subsidios relacionados con el cumplimiento de la ley autorizados por el Congreso sobre mayor cooperación e intercambio de información con las autoridades migratorias federales.

En un juicio, un juez federal ordenó que el gobierno federal no podía bloquear los subsidios a Filadelfia por su política de entregar a los inmigrantes a las autoridades federales solo cuando los agentes tuvieran una orden firmada.<sup>108</sup> Esta sección de la ley se desarrolla a medida que los casos de este tipo llegan a los tribunales de justicia. No obstante, los departamentos de policía aún pueden usar su criterio para restringir cuándo los oficiales pueden preguntar a los miembros del público sobre su estatus migratorio. Si los departamentos desean preservar o generar confianza entre las comunidades de inmigrantes, deben limitar sus interrogatorios a los casos en los que el estatus migratorio es directamente relevante para la investigación penal o el enjuiciamiento.



---

# 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,<sup>1</sup> 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”.<sup>2</sup> 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 color<sup>3</sup> y otros grupos marginados.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

Según el Police Executive Research Forum (Foro de Investigación Ejecutivo Policial), la acción policial discriminatoria es “antiética para las acciones policiales democráticas”.<sup>6</sup> 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).<sup>7</sup> Los prejuicios explícitos son creencias o actitudes deliberadas que pueden predecir una conducta discriminatoria y, en realidad, conducir a ella.<sup>8</sup> 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”.<sup>9</sup>

Los prejuicios implícitos son suposiciones subconscientes creadas por asociaciones automáticas que las personas hacen sobre grupos de individuos de acuerdo a sus características personales.<sup>10</sup> Estas asociaciones determinan la manera en que las personas entienden el mundo e influyen en sus decisiones y acciones.<sup>11</sup> Este proceso neurológico es innato y, en general, ayuda a las personas a vivir la vida.<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup> De hecho, las personas pueden realizar asociaciones negativas sobre los grupos sociales, incluso si *conscientemente* están en desacuerdo con ellos.<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

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.<sup>17</sup> 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.<sup>18</sup> 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.<sup>19</sup> 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.<sup>20</sup>

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.<sup>21</sup>

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.<sup>22</sup> 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.<sup>23</sup>

La evidencia directa de una intención de discriminación es difícil, sino imposible, de obtener.<sup>24</sup> Por esta razón, los tribunales aceptan la prueba circunstancial como evidencia de una intención de discriminación.<sup>25</sup> 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.<sup>26</sup>

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.<sup>27</sup> 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.<sup>28</sup> (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”.<sup>29</sup> 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.<sup>30</sup> 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.<sup>31</sup> 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.<sup>32</sup>



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.<sup>33</sup> 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 juez<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup> 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”).<sup>36</sup> 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.<sup>37</sup>

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.<sup>38</sup> 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,<sup>39</sup> 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.<sup>40</sup> 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.<sup>41</sup>

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.<sup>42</sup> 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”.<sup>43</sup> 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.<sup>44</sup> 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.<sup>45</sup>

---

## 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.<sup>46</sup> 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.<sup>47</sup> Esto crea un “bucle de retroalimentación” en el que los oficiales constantemente regresan a los mismos vecindarios.<sup>48</sup>

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 exagera 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.<sup>49</sup> 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.<sup>50</sup> 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.<sup>51</sup>

---

## 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”.<sup>52</sup> 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.<sup>53</sup> 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.<sup>54</sup>

**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.<sup>55</sup>
- + Informen incidentes basados en prejuicios que presencien o de los cuales toman conocimiento.<sup>56</sup>
- + 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.<sup>57</sup>

**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.<sup>58</sup>
- 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.<sup>59</sup>
- x Participen, alienten o ignoren decisiones discriminatorias relacionadas con el cumplimiento de la ley por parte de otros oficiales.<sup>60</sup>
- 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.<sup>61</sup>
- x Nieguen servicios policiales sobre la base de las características percibidas o reales de una persona.<sup>62</sup>
- 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.<sup>63</sup>
- x Pregunten o registren la orientación sexual percibida o real de una persona, identidad de género o estatus migratorio en los informes.<sup>64</sup>
- x Tomen represalias contra alguien que denuncie incidentes que involucren discriminación o prejuicios.<sup>65</sup>

**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.<sup>66</sup> 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.<sup>67</sup>

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.<sup>68</sup>

La falta de una respuesta adecuada por parte de los departamentos a las acusaciones de agresión sexual o violencia de pareja,<sup>69</sup> o de una investigación adecuada de tales acusaciones niega a las víctimas una protección igual ante la ley.<sup>70</sup> El mal cumplimiento de la ley, en estos casos, constituye discriminación porque afecta de modo excesivo a mujeres y personas de la comunidad LGBTQ.<sup>71</sup> 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.”<sup>72</sup>

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.<sup>73</sup> 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.<sup>74</sup>

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.<sup>75</sup> 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.<sup>76</sup>

La conducta sexual indebida es un delito que las autoridades departamentales deben considerar seriamente.<sup>77</sup> 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.<sup>78</sup> 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.<sup>79</sup>

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.<sup>80</sup> 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.<sup>81</sup> 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.<sup>82</sup>

**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).<sup>83</sup>

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.<sup>84</sup> 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).<sup>85</sup> 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.<sup>86</sup>

**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”.<sup>87</sup>

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.<sup>88</sup> 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.<sup>89</sup> 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.<sup>90</sup>

**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.<sup>91</sup>

---

## 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).<sup>92</sup>
- + Cómo intervenir para prevenir y detener la conducta indebida.<sup>93</sup>



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.<sup>94</sup> 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.<sup>95</sup> 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 departamento<sup>96</sup> 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.<sup>97</sup>

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.<sup>98</sup> 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.<sup>99</sup> 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,<sup>100</sup> mediación y, cuando sea necesario, desvinculación.<sup>101</sup> 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.<sup>102</sup> 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.<sup>103</sup> (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”.<sup>104</sup>

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.<sup>105</sup> 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.).<sup>106</sup> 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.<sup>107</sup>

**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.<sup>108</sup> En respuesta, las autoridades departamentales exigían a los oficiales obtener la aprobación del supervisor antes de realizar arrestos por delitos menores.<sup>109</sup> El Departamento de policía de Newark también exige que los supervisores acudan a la escena y aprueben los arrestos por delitos menores.<sup>110</sup> 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.<sup>111</sup>

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[.]”<sup>112</sup> 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.<sup>113</sup> 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.<sup>114</sup>

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.<sup>115</sup> 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.<sup>116</sup>

---

## 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.<sup>117</sup> 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,<sup>118</sup> 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).<sup>119</sup>

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).<sup>120</sup>

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.<sup>121</sup> 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.<sup>122</sup>

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.<sup>123</sup> 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.<sup>124</sup> 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.<sup>125</sup> 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.<sup>126</sup> 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.

# 3

DETENCIONES, REGISTROS Y ARRESTOS



---

# DETENCIONES, REGISTROS Y ARRESTOS

---

Todos los días, oficiales de policía en diferentes lugares de los Estados Unidos detienen a conductores y peatones para hacerles preguntas y, en algunas ocasiones, para arrestarlos. Registran a las personas y sus bienes —sus pertenencias, sus autos y sus casas—, con o sin su consentimiento. Los oficiales de policía arrestan a las personas, las esposan, las suben a las patrullas, registran sus huellas digitales y les sacan una foto policial.

Para los oficiales, las detenciones, los registros y los arrestos son actividades cotidianas, sin embargo, para los miembros del público, esas acciones difícilmente formen parte de sus rutinas. Privan a las personas de su libertad y hacen daño a los individuos, a las familias y, en algunos casos, a comunidades completas. El de la fuerza pueden causar traumas, lesiones y muerte, mientras que los arrestos pueden provocar efectos negativos en la educación, el empleo, la vivienda, los ingresos, el estigma social y otras áreas. Esto también sucede aunque los arrestos no resulten en una condena. Estas consecuencias se agravan en las comunidades de personas de raza negra y de latinos, donde las detenciones, registros y arrestos son más frecuentes que en las comunidades de personas de raza blanca y donde puede haber antecedentes de abuso policial.<sup>1</sup>

Las interacciones con los oficiales afectan la percepción que el público tiene de la policía. La conducta de un oficial durante una detención, un registro o un arresto afecta la credibilidad de la policía y puede consolidar o destruir la confianza entre los departamentos y las comunidades donde prestan sus servicios. Cuando los oficiales actúan de forma justa e imparcial, explican sus acciones y escuchan a las personas que encuentran, aumentan la legitimidad de su departamento, del gobierno local y de la policía, en general.<sup>2</sup> Tal como revela un estudio de 2004, la legitimidad de la policía:

... aumenta la reputación de la policía ante los ojos de los ciudadanos, crea una base de apoyo para el trabajo policial y permite alcanzar la seguridad de la comunidad de forma más rápida ya que aumenta la cooperación con la policía. ... Las investigaciones han descubierto que las personas cumplen con la ley no solo porque tienen miedo de ser castigados o porque creen que la ley es correcta, desde el punto de vista moral, sino también porque consideran que los términos de la ley son justos y su aplicación es realizada de manera y su aplicación es equitativa. Por tratarse de una de las representaciones más visibles de la ley y del gobierno en la vida de la mayoría de los ciudadanos, la conducta de la policía puede influir significativamente en la opinión pública.<sup>3</sup>

La constitución federal y las constituciones de los estados (y la interpretación realizada por los tribunales de justicia) establecen cuál es la línea de base legal para las detenciones, registros y arrestos. Estas normas determinan la protección *mínima* que los departamentos deben ofrecer. Las autoridades departamentales pueden y deben partir de esta base para proteger la libertad personal, comunicar las expectativas de desempeño y promover interacciones seguras, respetuosas y libres de prejuicios entre los oficiales y los miembros de la comunidad. Casi todos los departamentos, por ejemplo, prohíben que los oficiales realicen “disparos de advertencia” porque, si bien esta acción está permitida por el derecho constitucional, mucho los consideran peligroso y nada profesional.

Este capítulo plantea las normas mínimas, *es decir*, el “piso constitucional” que se exige de todos los departamentos al realizar detenciones, registros y arrestos, junto con las mejores prácticas que exceden estas normas para ofrecer una mejor protección de la libertad individual.

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Para proteger la privacidad y ofrecer una mayor libertad de movimiento, sin comprometer la seguridad o la eficacia, los departamentos deben trabajar junto con sus comunidades para:

- 3.1 Alentar a los oficiales a considerar los costos de las detenciones, registros y arrestos.

---

- 3.2 Prohibir todo tipo de cuotas formales o informales.

---

- 3.3 Garantizar que los oficiales informen a las personas sobre sus derechos de rechazar o de revocar el consentimiento y documentar el hecho.

---

- 3.4 Limitar el uso de detenciones bajo pretexto.

---

- 3.5 Obtener órdenes de registro, siempre que sea posible.

---

- 3.6 Incorporar la justicia procesal en todas las acciones de seguridad.

---

- 3.7 Eliminar las detenciones, registros y arrestos discriminatorios y basados en prejuicios.

---

- 3.8 Proteger contra la de vigilancia inconstitucional.

---

- 3.9 Brindar capacitación detallada sobre las detenciones, registros y arrestos.

---

- 3.10 Exigir informes detallados sobre las detenciones, los registros y los arrestos.

---

- 3.11 Reducir la dependencia de arrestos y encarcelamientos.

---

## PROTECCIONES EN EL ÁMBITO FEDERAL, DE LOS ESTADOS Y LOCAL

---

Las detenciones, registros y arrestos deben cumplir con las normas detalladas en la Constitución de los Estados Unidos e interpretadas por los tribunales de justicia. Estas son las normas *mínimas* que deben cumplirse, pero no son necesariamente las mejores prácticas o siquiera las normas comunes. La Cuarta Enmienda, por ejemplo, autoriza los registros al desnudo (una práctica en la que los oficiales solicitan que la persona se desvista para buscar elementos escondidos) en circunstancias que muchos podrían considerar ofensivas y traumáticas. Asimismo, deja a criterio de los oficiales realizar “actividades legales, pero detestables” (actividades legales que causan resultados negativos), que socavan la confianza de la comunidad. Los gobiernos locales y de los estados pueden —y deben— promulgar leyes que brinden *más* protección de la intromisión del gobierno, y los departamentos de policías pueden implementar políticas que también lo hagan.

Muchas constituciones de los estados ofrecen una protección más amplia que la garantizada por la Constitución de los Estados Unidos. La Corte Suprema de los Estados Unidos, por ejemplo, dictaminó que la Cuarta Enmienda

permite que los oficiales detengan un vehículo sin importar los pretextos (*es decir*, su intención real), siempre que exista una causa probable para investigar infracciones de tránsito. La constitución del estado de Washington, sin embargo, prohíbe el uso de un pretexto para justificar una detención en el tránsito sin una orden judicial.<sup>4</sup>

Mientras tanto, las constituciones de Nueva York y Vermont brindan una protección más amplia con respecto a las órdenes de registro. Para registrar una persona o un lugar en búsqueda de objetos específicos, los oficiales deben solicitar una orden judicial, una orden emitida por un tribunal que indique una causa probable de que los oficiales, muy probablemente, encontrarán pruebas de un delito en el lugar o con la persona que será registrada. Una causa probable es una convicción razonable de un oficial de que un delito sucedió o sucederá en breve.<sup>5</sup> Por lo general, esta convicción surge a partir de un testimonio bajo juramento, con frecuencia, por escrito y firmado por un oficial.

La Corte Suprema afirma que los oficiales de policía no necesitan de una orden de registro para registrar el área externa alrededor de una casa (*también conocida como “dependencias”*) porque no existe una expectativa de privacidad razonable en un “espacio abierto”.<sup>6</sup> Vermont y Nueva York, en cambio, amplían la protección de la privacidad a las dependencias, cuando los propietarios colocan un cartel de “prohibido el paso”. En consecuencia, en estos estados, los oficiales deben solicitar órdenes judiciales para investigar en dependencias que dispongan de los carteles mencionados.<sup>7</sup>

Muchas leyes de los estados también brindan mayor protección que la que ofrece la Constitución de los Estados Unidos. Estados como Arkansas, California, Maine y Utah limitan el uso de lectores automáticos de placas de automóviles (que leen y guardan el número de placa junto con otros datos),<sup>8</sup> mientras que Florida y Vermont regulan el uso de los drones por parte del gobierno.<sup>9</sup> Con frecuencia, los legisladores de los estados promulgan leyes como esta ante la presión de la comunidad de obtener en espacios públicos más protección que la que otorga la Constitución de los Estados Unidos.<sup>10</sup> Estos tipos de leyes de los estados demuestran que los departamentos y las comunidades pueden y deben promulgar leyes y políticas que brinden a los individuos más libertades que las que ofrecen las leyes federales, sin poner en riesgo la seguridad pública o de los oficiales.

---

## LA CUARTA ENMIENDA

---

La Cuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos protege los derechos de las personas de no ser objeto de registros e incautaciones no razonables y, para ello, define cómo la policía debe realizar detenciones, registros, cacheos y arrestos.

**Detenciones y registros.** La Cuarta Enmienda protege a las “personas, residencias, documentos y efectos personales de registros e incautaciones no razonables”. (El término “incautación” se aplica no solo a los bienes, sino también a las personas, *es decir*, arrestar o detener a alguien temporalmente, sin consentimiento). Esto significa que los oficiales deben contar con una causa probable para detener o registrar a las personas que ellos sospechan que podrían estar participando en una actividad ilegal.<sup>11</sup> Para detenciones rápidas, deben cumplir el nivel mínimo de “sospecha razonable”: la convicción, basada en circunstancias específicas, de que una actividad delictiva *puede* estar en marcha (*es decir*, que está ocurriendo o se avecina).<sup>12</sup>

Sin embargo, los tribunales reconocen que obtener órdenes judiciales antes de un registro no es siempre factible. En consecuencia, durante mucho tiempo, se permitió que los oficiales realizaran registros sin una orden judicial en “circunstancias extremas”, es decir, emergencias donde la demora necesaria para obtener una orden judicial genera

riesgos reales e inmediatos de lesión o destrucción de la evidencia. En el caso de un robo a mano armada, por ejemplo, se permite que los oficiales persigan a los sospechosos dentro de una vivienda, sin una orden judicial, para prevenir que otras personas sean heridas, pero, aun así, precisan de una causa probable para realizar el registro o incautación.<sup>13</sup> Efectivamente, los tribunales enfrentan tantas excepciones al requisito de la orden judicial que muchos oficiales realizan más registros sin una orden que con una.<sup>14</sup> Las normas y fundamentos para las detenciones y los registros han evolucionado con el paso del tiempo. Por ejemplo, inicialmente, los tribunales exentaron a los registros de vehículos de la exigencia de una orden judicial porque los vehículos son trasladables, sin embargo, con el paso del tiempo, han permitido la realización de registros sin orden judicial aun cuando exista poco peligro de que el vehículo sea trasladado.<sup>15</sup> En un principio, los tribunales justificaron los registros sin orden judicial al efectuar un arresto legal argumentando cuestiones de seguridad (*por ejemplo*, para desarmar a los sospechosos) y para prevenir la destrucción de pruebas.<sup>16</sup> Sin embargo, en la actualidad, los tribunales permiten tales registros, inclusive para delitos menores o cuando los oficiales no tienen ningún motivo para creer que encontrarán algún elemento.<sup>17</sup>

**Prácticas de detención y cacheo.** En la década de 1960, la Suprema Corte aprobó las prácticas de “detención y cacheo” en *Terry v. Ohio* (Terry contra Ohio),<sup>18</sup> un caso donde un oficial de policía vestido de civil, en Cleveland vio a dos hombres de pie en una esquina, comportándose de forma sospechosa. Uno de los hombres caminó un poco, espío por la vidriera de una tienda cerrada y volvió a la esquina a hablar con el otro hombre. Luego, el segundo hombre hizo lo mismo. Este comportamiento se repitió diversas ocasiones. Posteriormente, un tercer hombre llegó a la esquina, conversó con los otros hombres y se fue. Los dos hombres se encontraron con el tercero a unas cuerdas de distancia.

El oficial sospechó que los hombres estaban “estudiando” la tienda para poder asaltarla. Detuvo a los hombres y les preguntó sus nombres, pero no obtuvo una respuesta clara. Entonces, hizo que Terry se diera vuelta, palpó el lado externo de su abrigo y encontró un arma. También cacheó a los otros hombres y encontró una segunda arma en uno de los bolsillos del abrigo (de Richard Chilton).

El caso fue juzgado en el tribunal y Terry y Chilton fueron condenados por posesión ilegal de armas. Cuestionaron las condenas con el argumento de que el oficial había realizado un registro ilegal. Sin embargo, la Corte Suprema no estuvo de acuerdo y dictaminó que el cacheo no invadió su privacidad en forma significativa y que el mismo estaba justificado por basarse en la sospecha razonable del oficial de que ellos estarían a punto de cometer un delito (*es decir*, un robo a mano armada).

Los tribunales consideran que la detención de *Terry* coincide con dos tipos de detenciones y cacheos. La primera es cuando los oficiales tienen una sospecha razonable de que las personas están involucradas o a punto de involucrarse en una actividad delictiva, *es decir*, que el delito es “inminente” y, en ese caso, pueden detenerlos brevemente sin una orden judicial. La segunda es cuando los oficiales tienen una sospecha razonable de que las personas están armadas y son peligrosas, entonces, pueden “cachearlas” rápidamente pasando sus manos sobre las prendas más externas para determinar si la persona representa ser una amenaza armada.<sup>19</sup> Existen tantas ordenanzas que rigen el comportamiento en público en las comunidades que, inclusive un comportamiento inocuo, como merodear, puede estar infringiendo la ley. Como consecuencia, la policía puede justificar fácilmente la detención y cacheo de personas, lo que les da a los oficiales un “pretexto” para detener a las personas que consideran sospechosas.

**Registros con consentimiento.** Hace ya bastante tiempo, la Suprema Corte determinó que la Cuarta Enmienda protege a las personas de registros no razonables únicamente cuando ellas no dan su consentimiento. En otras palabras, si las personas permiten que los oficiales registren sus automóviles o viviendas sin una orden judicial o sin una sospecha de delito, no se están violando sus derechos constitucionales.<sup>20</sup>

Esto nos lleva a preguntar: ¿En qué consiste el consentimiento *voluntario*? Al ser detenidas por un oficial, la mayoría de las personas sienten aprensión e incomodidad; después de todo, los oficiales están armados y se encuentran en una posición de poder. Cuando les preguntan “¿Me permite hacer un registro?”, muchas personas no sienten que tenga la libertad de negarse. Como un estudio observó: “Cuando un miembro de la comunidad se encuentra con un oficial con uniforme completo que solicita registrar a la persona, sus pertenencias, su vehículo o su vivienda, existe una línea muy fina entre la voluntad y la coerción”.<sup>21</sup> En síntesis, es difícil ignorar la diferencia de poder.

Al considerar qué constituye un consentimiento genuino, con frecuencia la Suprema Corte concuerda con las agencias de seguridad. Por ejemplo, ya promulgó que los oficiales no están obligados a informar a las personas que tienen el derecho a no consentir o que pueden negar su consentimiento.<sup>22</sup> Si un conductor es detenido por haber infringido una norma de tránsito, recibió una multa y puede irse, el oficial puede hacer un registro del vehículo sin *informar* al conductor que puede irse. Se trata de un tipo de registro que el tribunal considera consensual.<sup>23</sup>

**Detenciones bajo pretexto.** La Suprema Corte promulgó que los oficiales pueden utilizar infracciones de tránsito menores como “pretexto” para detener a las personas que ellos consideran sospechosas de cometer un delito, siempre que cuenten con una causa probable de la infracción.<sup>24</sup> La policía puede detener a los conductores por una luz trasera averiada, aun si el motivo real o el pretexto para la detención sea registrar el vehículo en búsqueda de pruebas de un delito, por ejemplo, parafernalia para el uso de drogas, o, incluso, si los conductores se negaran a parar.<sup>25</sup>

Considerando que existen tantas leyes que rigen el comportamiento público, especialmente en relación con la conducción de un vehículo, los oficiales pueden detener a las personas fácilmente con el pretexto de que han cometido una infracción de tránsito menor. Los oficiales reconocen que pueden seguir a un conductor durante una distancia corta e identificar por lo menos una infracción que les permitiría solicitar al conductor que se detenga para un control.

El efecto acumulativo de estas leyes y resoluciones brinda un amplio margen para que los oficiales detengan, registren y arresten a las personas. En muchos departamentos, los oficiales utilizan las prácticas de detención y cacheo y de registros con consentimiento como principales tácticas para el cumplimiento de la ley. En algunos departamentos, se *recompensa* a los oficiales por detener y registrar a las personas en comunidades con altas tasas de delito, uso de sustancias o violencia. En estos departamentos, los oficiales utilizan las detenciones y registros para encontrar pruebas de delitos y para impedir que las personas transporten armas o contrabando. Esta práctica, conocida como “pesca”, es preocupante, especialmente, cuando se detienen a personas de color, en vecindarios donde predominan los habitantes de raza blanca, por considerarlos “peces fuera del agua”.

En síntesis, con el paso del tiempo, la Suprema Corte fue otorgando a los oficiales cada vez más poderes para realizar detenciones y cacheos. Estas actividades interfieren con la libertad, invaden la privacidad y contribuyen a generar disparidades raciales y étnicas en la interacción con la policía.<sup>26</sup> La gran amplitud de motivos por los cuales un oficial puede detener y cachear a una persona también afecta a la confianza de la comunidad y puede reducir la cooperación que esta presta a las fuerzas de seguridad.

Y, aun así, existen pocas pruebas que sugieran que las detenciones y cacheos nos permiten estar más seguros, de hecho, hasta pueden estar causando el efecto opuesto. En la ciudad de Nueva York, el número de detenciones y cacheos se desplomó 98 por ciento entre 2011 y 2017. Durante el mismo período, la tasa de homicidios alcanzó su menor valor desde la década de 1960 y también se redujo la tasa de delitos graves.<sup>27</sup> La tasa de aciertos, es decir la tasa en que los oficiales encuentran contrabando después de una detención o registro, es bastante baja. El amplio programa de detención y cacheo del Departamento de policía de Nueva York (NYPD), de hecho, fue declarado inconstitucional, en parte, por su baja tasa de aciertos.<sup>28</sup>

**Arrestos.** Los tribunales también otorgaron a los oficiales una gran amplitud de criterios para realizar arrestos sin orden judicial. En las comunidades donde contravenciones, como manejar sin usar el cinturón de seguridad, se consideran delitos menores, en lugar de infracciones civiles, los oficiales disponen de amplia autoridad para arrestar, aun cuando los arrestos no representen un logro de las metas de las fuerzas del orden público ni mejoren la seguridad pública. En 1997, Gail Atwater fue arrestada frente a sus dos hijos pequeños por haber infringido la ley sobre el uso de cinturones de seguridad, una infracción punible con una multa de 50 dólares estadounidenses. Atwater demandó a la ciudad y al jefe de policía por violar la protección que brinda la Cuarta Enmienda contra registro y detención no razonables. La Suprema Corte sostuvo que el arresto cumplía con los requisitos constitucionales porque la infracción era un delito menor, de acuerdo con los términos de la ley de los estados. El oficial, según la Corte, “estaba debidamente autorizado (no lo requería, pero estaba autorizado) a realizar una detención preventiva sin considerar costos y beneficios o sin determinar si el arresto [de Atwater] era necesario o no de alguna manera”.<sup>29</sup> Existe el riesgo de que una autoridad constitucional tan amplia sea aplicada en forma desigual y este miedo está respaldado por datos empíricos sobre las tasas de arrestos. Un estudio nacional realizado en 2018 sobre los delitos menores observó una “disparidad racial significativa” en la mayoría de las tasas de arrestos por delitos menores. En muchos delitos, la tasa de arrestos de personas de raza negra fue entre *dos y hasta casi 10 veces* superior que la tasa de arrestos de personas de raza blanca.<sup>30</sup>

---

## LA DECIMOCUARTA ENMIENDA

---

La Decimocuarta Enmienda prohíbe a los estados “que no prive[n] a cualquier persona de la vida, la libertad o la propiedad, sin el debido proceso legal; así como también, prohíbe a los estados que no brinde[n] la misma protección igualitaria de las leyes ... a todas las personas”. De este modo, la cláusula de debido proceso de la Enmienda garantiza que el proceso mediante el cual los oficiales privan a las personas de la vida, la libertad o los bienes sea justo. Por ejemplo, impide que se realicen interrogatorios coercitivos porque privan a las personas de su libertad de decidir si hablar o no y en qué momento hacerlo.<sup>31</sup>

Las prácticas de la policía que discriminan intencionalmente basándose en la raza, el origen étnico, la religión, la nacionalidad o el género infringen la cláusula sobre protección igualitaria de la Decimocuarta Enmienda.<sup>32</sup> En determinadas circunstancias, las violaciones también pueden ocurrir cuando los oficiales aplican las leyes o políticas “aparentemente neutras” de forma discriminatoria o de forma tal que genere un efecto discriminatorio.<sup>33</sup>

Entonces, un oficial puede cumplir con la Cuarta Enmienda (*por ejemplo*, arrestar a personas por posesión de marihuana), pero estar violando la Decimocuarta Enmienda (por arrestar en forma excesiva a miembros de raza negra de la comunidad, aunque los miembros de raza blanca de esa comunidad presenten las mismas tasas de consumo de marihuana). Dirigirse y arrestar a personas de color que residen en áreas con altas tasas de delito también puede ir contra la Decimocuarta Enmienda. Las acciones de los oficiales, sin importar sus intenciones, son

ilegales cuando generan un impacto discriminatorio, desde el punto de vista racial. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2).

**Impactos raciales y étnicos.** Los tribunales son bastante renuentes a aceptar que se utiliza la raza u otras características personales en acciones policiales donde el abuso no es obvio ni ofensivo. En los casos en que se utiliza la raza, el género, la nacionalidad u otro factor para describir a un sospechoso de un delito (*por ejemplo*, un hombre de origen latino, de cuarenta años aproximadamente, que viste una camiseta amarilla), los oficiales pueden usar esa descripción para encontrarlo. El uso de la raza u origen étnico es objeto del escrutinio judicial más cuidadoso, pero los tribunales afirman que los oficiales pueden considerar estas características, siempre que no sean el único factor de sus decisiones ni la base de una discriminación intencional.<sup>34</sup>

En 1992, los oficiales que estaban investigando un presunto asalto realizado por un joven de raza negra en un pueblo pequeño, con predominancia de habitantes de raza blanca, “barrieron” el área, deteniendo e interrogando a las personas de color en espacios públicos, además de registrar sus manos para detectar la presencia de cortes. Los oficiales interrogaron a más de 200 personas, pero no efectuaron ninguna aprehensión.<sup>35</sup> Ante el desafío de la constitucionalidad de la barrida, el tribunal reconoció que fue “comprensible que los demandados inocentes detenidos para control se sintieran incómodos” y reconoció el “impacto de esta acción de la policía en las relaciones con la comunidad”.<sup>36</sup> Sin embargo, no consideró que hubiera ocurrido una violación porque la raza no fue el “único” aspecto considerado en las detenciones, sino que también se contemplaron la edad y el género.

Los oficiales categorizan cuando se dirigen a las personas de cierta raza u origen étnico porque consideran (consciente o inconscientemente) que tal grupo tendrá mayor probabilidad de cometer un delito o que posee información sobre el comportamiento delictivo de otros. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). Una gran cantidad de pruebas permite afirmar que la categorización afecta de manera desproporcionada a las personas de color durante las detenciones, registros y arrestos.<sup>37</sup>

Un estudio reciente sobre los arrestos por delitos menores observó que las personas de raza negra eran arrestadas por lo menos con el doble de frecuencia que las personas de raza blanca por delitos menores, como vagancia o perturbar el orden público.<sup>38</sup> Este patrón se observa aun cuando los investigadores consideran otros factores que podrían pesar en el proceso de toma de decisiones, como tasa de delitos locales, factores socioeconómicos y otros similares. Inclusive, los registros de personas de color registran tasas de “acierto” de contrabando y armas *inferiores* a las de los registros de personas de raza blanca.<sup>39</sup>

En 1996, 17 conductores de raza negra se movilizaron para eliminar las pruebas en una causa penal (*New Jersey v. Soto* [Nueva Jersey contra Soto]) porque la policía del estado de Nueva Jersey aplicó las leyes de tránsito según la raza y tal acción fue provocada por racismo institucional. Los conductores (*es decir*, los “acusados”) y el estado estudiaron las detenciones para control en el tránsito y los resultados posteriores para presentarlos ante el tribunal, mientras que especialistas analizaron quién estaba manejando y quién estaba infringiendo las leyes de tránsito.

Al analizar las pruebas, el Tribunal Superior de Nueva Jersey detectó que la policía del estado detenía de manera desproporcionada a los conductores de raza negra, situación que constituía una “política de facto” de “apuntar a personas de raza negra para investigación y arresto”.<sup>40</sup> El estudio sobre los conductores concluyó que, en general, 13 por ciento de los conductores y 15 por ciento de las personas que infringían las leyes vinculadas con los límites de velocidad eran personas de raza negra, sin embargo, entre 35 y 46 por ciento de los detenidos para control eran de raza negra.<sup>41</sup> El tribunal explicó que la constitucionalidad de las detenciones y registros depende si la conducta

del oficial es “objetivamente razonable”, sin importar el motivo o intención. Una detención es inconstitucional si la “prueba que se busca” revela una política de facto sobre tratamiento con prejuicios basado en la raza u origen étnico.<sup>42</sup>

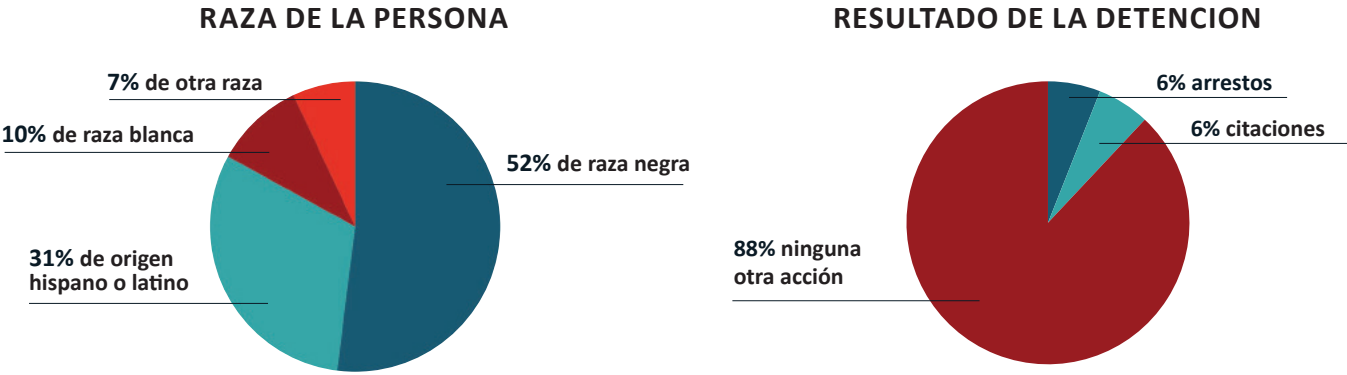
El análisis del Tribunal Superior se correspondió con una investigación posterior realizada por el Departamento de Justicia (DOJ) de los Estados Unidos, que detectó un patrón y una práctica de categorización racial por parte de la policía del estado de Nueva Jersey. Como resultado, se emitió un decreto de consentimiento federal (*es decir*, un acuerdo de conciliación entre las partes), vigente desde el 30 de diciembre de 1999 hasta el 21 de septiembre de 2009.<sup>43</sup>

Una corte federal intervino nuevamente sobre la categorización racial en el caso *Floyd v. City of New York* [Floyd contra la ciudad de Nueva York], donde testigos del NYPD admitieron que los oficiales de esa institución realizaban suposiciones basadas en la raza sobre cuáles detenciones aumentarían la “productividad” y así apuntar a las “personas correctas”.<sup>44</sup> Las pruebas —presentadas durante nueve semanas de declaraciones dadas por más de 100 testigos— demostraron que no solo existían disparidades raciales, sino también un agobio extremo generado durante las detenciones agresivas que la policía realizaba de personas de color.

A modo de referencia, entre 2004 y 2012, el NYPD realizó más de 4 millones de detenciones y cacheos.<sup>45</sup> Los cacheos son legales cuando los oficiales tienen una sospecha razonable de que los detenidos están armados y, por lo tanto, suponen un peligro para los oficiales. Sin embargo, el NYPD detectó armas en únicamente 1.5 por ciento de los cacheos y detectó armas de fuego, específicamente, en menos de 0.1 por ciento de los cacheos.<sup>46</sup>

Los datos presentados durante el juicio incluyeron otras pruebas sobre disparidades raciales y prácticas ineficaces. En 2010, la población de la ciudad de Nueva York estaba compuesta por 23 por ciento de personas de raza negra, 29 por ciento de personas de origen latino y 33 por ciento de personas de raza blanca.<sup>47</sup> Sin embargo, en más del 80 por ciento de las detenciones del NYPD, entre 2004 y 2012, se trató de personas de raza negra y de origen latino. Se incautaron armas de las personas de raza negra en 1 por ciento de las detenciones y en 1.1 por ciento de las personas de origen latino, mientras que ese porcentaje fue de 1.4 en las personas de raza blanca.<sup>48</sup> Únicamente 6 por ciento de las detenciones acabaron en arresto y solo 6 por ciento, en citaciones.<sup>49</sup> Como respuesta, el tribunal ordenó que el NYPD acabara con su política de detención y cacheo y nombró a un auditor independiente para supervisar cambios significativos en las políticas, capacitación y prácticas del NYPD.

### DETENCIONES Y CACHEOS DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE NUEVA YORK (2004-2012)



Fuente: *Floyd v. City of New York*, 959 F. Supp. 2d 540, 558-59 (S.D.N.Y. 2013)



Los funcionarios de la ciudad de Nueva York habían justificado que las políticas de detención y cacheo eran necesarias para contener el delito.<sup>50</sup> Sin embargo, los números relatan otra historia. En mayo de 2017, las detenciones en el NYPD habían disminuido de 686,000, en 2011, a menos de 11,000. Durante este período, las tasas de delitos se *redujeron*.<sup>51</sup>

Los patrones dañinos de la acción policial no surgen directamente de una discriminación explícita. Implícito o subconsciente, el prejuicio también es un factor, al igual que el prejuicio sistémico o institucional. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). Ciertamente, los mismos tipos de patrones existen en el sistema de justicia penal más amplio y en la sociedad, en general.<sup>52</sup> Los oficiales suelen argumentar que detienen a las personas “donde ocurre el delito” y, según ellos, el delito tiende a ocurrir en vecindarios donde viven grandes comunidades de personas de color y bajos ingresos.<sup>53</sup>

Algunos oficiales que son susceptibles a las acusaciones de prejuicio intencional mencionan que patrullan vecindarios donde prevalecen y, en algunos casos, todos —residentes, empleados y conductores— son personas de color. El asunto entonces es *cómo* los oficiales interactúan con las personas en esos vecindarios y si se realizan, principalmente, detenciones bajo pretexto o registros con consentimiento. Otra cuestión está vinculada con el uso de los recursos: ¿Los departamentos usan recursos para tomar medidas enérgicas contra los delitos menores (*por ejemplo*, arrestos diarios de trabajadores sexuales o por posesión de marihuana)? ¿O los utilizan para resolver delitos más graves (*por ejemplo*, tráfico humano o redes organizadas de tráfico de narcóticos)?

Aun cuando los oficiales cumplan la ley al pie de la letra, el prejuicio, ya sea individual o institucional, puede devastar a las comunidades de personas de color, debilitar la relación entre la policía y la comunidad, y permitir que prosperen “peces gordos” del delito. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). Los altos índices de detenciones, registros y arrestos también deterioran la salud y el bienestar de la comunidad. Existen estudios que indican que las personas que fueron detenidas y cacheadas presentan mayores niveles de ansiedad.<sup>54</sup> Las frecuentes interacciones vividas durante detenciones y cacheos degradan y humillan a las personas.<sup>55</sup>

Entre tanto, detener y arrestar jóvenes aumenta su probabilidad de cometer delitos en el futuro y potencia sus actitudes de rebeldía.<sup>56</sup> La categorización racial o basada en el origen étnico, real o percibida, reduce la confianza en la policía y socava la seguridad pública. Las investigaciones también revelan que es probable que los jóvenes que son detenidos diversas veces denuncien delitos o pidan ayuda a la policía menos veces.<sup>57</sup> Asimismo, las comunidades con mayor nivel de interacción con la policía presentan menos probabilidad de cooperar con los oficiales en la lucha contra el delito.

---

## MEJORES PRÁCTICAS EN DETENCIONES, REGISTROS Y ARRESTOS

---

Para integrar los valores de la acción policial en la comunidad, los departamentos necesitan políticas y prácticas que sirvan a los intereses de las comunidades y los protejan. Considerando que las detenciones, registros y arrestos interfieren con la libertad y afectan de manera desproporcionada a las comunidades de personas de color, los departamentos deben cumplir prácticas que consoliden la confianza de la comunidad y promuevan la cooperación entre la comunidad y la policía. Para proteger la privacidad y ofrecer una mayor libertad de movimiento, sin comprometer la seguridad o la eficacia, los departamentos deben trabajar junto con sus comunidades para:

---

## RECOMENDACIÓN 3.1

### ALENTAR A LOS OFICIALES A CONSIDERAR LOS COSTOS DE LAS DETENCIONES, REGISTROS Y ARRESTOS.

La acción policial, al igual que otras funciones gubernamentales, exige de un análisis de costos y beneficios. Los oficiales deben considerar no solo los beneficios de sus acciones, sino también los costos, así como el uso del tiempo y los recursos, la violación de la libertad personal y el desgaste de las relaciones con la comunidad. Un oficial que espía a un informante confiable que está bebiendo de un envase de bebida alcohólica, por ejemplo, debe considerar si es mejor citar al informante (*por ejemplo*, aplicar una multa y, posiblemente, perder a su fuente) o simplemente, pedirle que vacíe el contenido y realizar una advertencia en forma oral.

Aun cuando los oficiales tienen justificación legal para detener a las personas, hacerlo no es siempre la mejor opción para los departamentos y las comunidades. La política de detención y cacheo del NYPD, por ejemplo, degradó y humilló a miles de jóvenes de color,<sup>58</sup> algo que acabó fragilizando las relaciones entre la comunidad y la policía. El departamento terminó por reducir la práctica (después de que un tribunal consideró que la institución había instalado un patrón de detenciones inconstitucionales) aun cuando las detenciones eran legales, algo que supuestamente comenzó a mejorar las relaciones con la comunidad.<sup>59</sup>

En algunos departamentos, el análisis de costos y beneficios no corresponde con las necesidades de la comunidad. Con frecuencia, los oficiales de algunos departamentos detienen a los conductores por infracciones de tránsito como parte de políticas agresivas para impedir delitos graves. Durante una detención, pueden ver si hay algún elemento sospechoso dentro de un vehículo, oler alcohol o sustancias ilegales, o persuadir al conductor de que preste su consentimiento para una inspección. Detrás de la “pesca” está la idea de que, con más detenciones, habrá más “capturas”. La cuestión es si estas detenciones aumentan la seguridad pública o le quitan valor. No ha sido probada la eficacia del método;<sup>60</sup> sin embargo, *sí se sabe* que interfiere con la libertad individual y estimula el cinismo y el resentimiento.

---

## RECOMENDACIÓN 3.2

### PROHIBIR TODO TIPO DE CUOTAS FORMALES O INFORMALES.

Muchos departamentos exigen que los oficiales emitan un cierto número de multas y arrestos dentro de un período específico. Un estudio de 2017 realizado por Pew Research Center (Centro de Investigaciones Pew) concluyó que solo 3 por ciento de los oficiales debía cumplir *formalmente* con un número predeterminado de citaciones y arrestos, pero que, *informalmente*, se esperaba que 34 por ciento de ellos lo hiciera.<sup>61</sup> En síntesis, las cuotas, tanto formales como informales, presionan a los oficiales, en especial, a los oficiales de patrullas<sup>62</sup> a ser productivos.<sup>63</sup>

Algunos oficiales desafían el uso de las cuotas en el tribunal argumentando que tienen un impacto desproporcionado en las comunidades de personas de color.<sup>64</sup> Las cuotas informales contribuyeron a multar de forma desproporcionada a los residentes de raza negra de Ferguson, Misuri. Las personas de raza negra representan el 67 por ciento de la población de la ciudad, pero recibieron 90 por ciento de las citaciones del departamento local, de acuerdo con la investigación realizada por el DOJ sobre los derechos civiles. Esta práctica discriminatoria impuso una dificultad financiera y generó deudas, tiempo de encarcelamiento y la pérdida de licencias de conducir, residencias y empleos.<sup>65</sup>

Algunos estados han proscrito las cuotas formales e informales porque causan interacciones innecesarias e invasivas entre la policía y los individuos, especialmente en comunidades con mayor presencia policial.<sup>66</sup> California, por ejemplo, adoptó un código de tránsito que afirma: “Ningún estado o agencia local que recurra a agentes de la fuerza del orden o guardias de estacionamiento que participen en la aplicación de este código o de cualquier otra ordenanza local adoptada de acuerdo con este código, podrá establecer cualquier política que exija que cualquier agente de la fuerza del orden o guardia de estacionamiento cumpla con una cuota de arresto”).<sup>67</sup>

Además de prohibir las cuotas, las autoridades departamentales no deben usar el número de detenciones, arrestos y citaciones como métrica principal para evaluar a los oficiales. Este es un ejemplo de medición de elementos *fáciles* de contar, en lugar de elementos *importantes* de contar, e implica que los arrestos y las citaciones son más importantes que las actividades no contadas. Las evaluaciones de desempeño también deben incluir métricas como el número de contactos que los oficiales realizan con los miembros de la comunidad (inclusive con propietarios y empleados de pequeños negocios); el número de eventos de la comunidad en los que están presentes y participan activamente, y el número de denuncias y reconocimientos que reciben. (Para obtener más información, consulte los Capítulos 1 y 10).

### **LA POLÍTICA DE REGISTRO CON CONSENTIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE ST. PAUL EXIGE QUE LOS OFICIALES LEAN LA SIGUIENTE RECOMENDACIÓN:**

- 1** Me gustaría registrarlo (o registrar su vehículo).
- 2** Debe saber que tiene el derecho a negarme el permiso de que lo registre a usted y a su vehículo.
- 3** Si decide brindarme su consentimiento, puede solicitar que me detenga en cualquier momento.
- 4** Si encuentro algún elemento ilegal, es probable que lo arreste y que usted sea procesado.
- 5** ¿Entiende lo que le he informado?
- 6** ¿Me permite registrarlo?
- 7** ¿Me permite registrar su vehículo?

**Fuente:** Saint Paul Police Dep't, 409.08, Physical Searches, Saint Paul Police Department Manual (Oct. 2018) (Departamento de policía de Saint Paul, 409.08, Registros físicos, Manual del Departamento de policía de Saint Paul (octubre de 2018)).

### **RECOMENDACIÓN 3.3 GARANTIZAR QUE LOS OFICIALES INFORMEN A LAS PERSONAS SOBRE SUS DERECHOS DE RECHAZAR O DE REVOCAR EL CONSENTIMIENTO Y DOCUMENTAR EL HECHO.**

Los registros con consentimiento son especialmente problemáticos porque se entrometen, de forma innecesaria e improductiva, con la libertad y afectan desproporcionadamente a las comunidades de personas de color. Al mismo tiempo, permiten que los oficiales estén en contacto muy cercano con personas que no están esposadas ni

impedidas de moverse, de alguna manera, lo que los deja en una situación de riesgo. Las comunidades han tratado los registros con consentimiento de diversas maneras. En algunos casos, como el del Departamento de policía de Baltimore (como consecuencia de la investigación del DOJ), se exige a los oficiales que informen a las personas que tienen el derecho a rechazar o revocar su consentimiento en cualquier momento, después de haberlo dado.<sup>68</sup> Otros, como el Departamento de policía de St. Paul, en Minnesota, exigen que los oficiales indiquen claramente si las personas tienen la libertad de irse (y si la tienen, cuándo la tienen).<sup>69</sup>

### **LA POLÍTICA DE REGISTRO CON CONSENTIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE ST. PAUL EXIGE QUE LOS OFICIALES LEAN LA SIGUIENTE RECOMENDACIÓN:**

- 1** Me gustaría registrarlo (o registrar su vehículo).
- 2** Debe saber que tiene el derecho a negarme el permiso de que lo registre a usted y a su vehículo.
- 3** Si decide brindarme su consentimiento, puede solicitar que me detenga en cualquier momento.
- 4** Si encuentro algún elemento ilegal, es probable que lo arreste y que usted sea procesado.
- 5** ¿Entiende lo que le he informado?
- 6** ¿Me permite registrarlo?
- 7** ¿Me permite registrar su vehículo?

**Fuente:** Saint Paul Police Dep't, 409.08, Physical Searches, Saint Paul Police Department Manual (Oct. 2018) (Departamento de policía de Saint Paul, 409.08, Registros físicos, Manual del Departamento de policía de Saint Paul (octubre de 2018)).

Algunos departamentos exigen que los oficiales documenten el consentimiento por escrito<sup>70</sup> y otros exigen que los oficiales documenten el motivo del registro.<sup>71</sup> Algunos pocos departamentos exigen que los oficiales obtengan la aprobación del supervisor, antes de realizar registros con consentimiento.<sup>72</sup> Estas prácticas protegen a las personas de intromisiones sin una orden y permiten que aquellos que no conocen sus derechos tomen decisiones más informadas.

En Austin, Texas, los datos revelaron un patrón de detenciones con efectos raciales dispares. Ante esa situación, el departamento de policía local puso en práctica una política<sup>73</sup> que exigía que los oficiales obtuvieran la aprobación de sus supervisores, antes de realizar un registro con consentimiento y que informaran a los conductores acerca de su derecho a negar el consentimiento, además de documentar el consentimiento a través de un formulario escrito.<sup>74</sup>

Las disparidades también están presentes en los registros con consentimiento. Un estudio realizado en cuatro estados sobre los registros con consentimiento observó que los conductores de raza negra presentaban mayor probabilidad de ser objeto de un registro con consentimiento que los conductores de raza blanca, aun cuando la policía encuentra contrabando con menor frecuencia en conductores de raza negra.<sup>75</sup>

En síntesis, los departamentos deben adoptar políticas para evitar registros innecesarios, garantizar que el consentimiento sea verdaderamente voluntario, prevenir actos de coerción y reducir los impactos dispares en las comunidades de personas de color.

---

### RECOMENDACIÓN 3.4

#### LIMITAR EL USO DE LAS DETENCIONES BAJO PRETEXTO.

Las detenciones bajo pretexto presentan un desafío difícil. A pesar de contar con el apoyo de la Suprema Corte, no se trata de prácticas necesariamente éticas o eficaces.<sup>76</sup> La imagen de los departamentos es de deshonestidad y desconfianza, cuando los oficiales detienen a alguien para “pescar” pruebas de otros delitos no relacionados. Los estudios observan que las detenciones bajo pretexto contribuyen “de manera significativa con la desconfianza y mala voluntad que las personas” de las comunidades de personas de raza negra sienten por la policía.<sup>77</sup>

Las investigaciones indican que los conductores de todas las razas y orígenes étnicos, en general, sienten que reciben un trato justo al ser detenidos por exceso de velocidad. Sin embargo, las personas se sienten molestas y resentidas al ser detenidas por una infracción menor, pero, luego, se les hacen preguntas entrometidas y/o se registra su vehículo.<sup>78</sup> El sentimiento es más acentuado entre conductores de raza negra y origen latino, que son más pasibles de una detención en el tránsito que los conductores de raza blanca. Estas acciones *deslegitiman* a la policía y disminuyen la voluntad de las personas de comprometerse y cooperar con los oficiales, especialmente en las comunidades de personas de color.

Las detenciones bajo pretexto pueden cumplir una función en circunstancias raras y limitadas. Puede que la policía cuente con información confiable que indica que alguien está involucrado en un delito grave y puede querer realizar un registro legal por otro motivo legítimo (como una infracción de tránsito) para tratar de obtener más información. Sin embargo, para aumentar la legitimidad, los departamentos deben implementar políticas que reduzcan o, idealmente, acaben con las detenciones bajo pretexto.<sup>79</sup> Haciéndolo, se aliviarán las relaciones tensas entre departamentos y comunidades.

De hecho, en diversos estados y jurisdicciones, las detenciones bajo pretexto están limitadas o prohibidas. En 1999 y 2008, los tribunales de apelación de los estados de Washington y Nuevo México promulgaron que sus constituciones prohíben el uso de infracciones a la ley de tránsito como pretexto para detener vehículos con otros objetivos de investigación.<sup>80</sup> El Tribunal Superior de Delaware afirmó que las detenciones puramente bajo pretexto violan los términos de la constitución del estado y destaca que el código de tránsito del estado es tan extenso que casi todas las personas están infringiendo alguna norma, desde el momento que entran a sus vehículos.<sup>81</sup>

En 2003, California abandonó el uso de las detenciones bajo pretexto realizadas por oficiales de patrullas en las autopistas, como parte de un acuerdo sobre derechos civiles.<sup>82</sup> (Para obtener más información, consulte la Recomendación 3.6). Más recientemente, en 2019, el alcalde de Los Ángeles Eric Garcetti ordenó que el Departamento de policía de Los Ángeles redujera la cantidad de detenciones bajo pretexto debido a la tasa desproporcionada de detenciones que los conductores de raza negra estaban sufriendo.<sup>83</sup> Como se registró una reducción de los homicidios y delitos violentos en la ciudad, Garcetti indicó al jefe de policía que se enfocara en estrategias que no solo detuvieran el delito, sino que también fortalecieran la confianza de la comunidad.

---

## RECOMENDACIÓN 3.5

### OBTENER ÓRDENES DE REGISTRO, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE.

Los jueces imparciales emiten órdenes de registro cuando los oficiales tienen una causa probable de que existen pruebas de delitos pasados o actuales en la ubicación objeto del registro. Los oficiales deben presentar a los jueces hechos específicos para justificar esta determinación; los presentimientos y sospechas no bastan. Este proceso protege a las personas de intromisiones en su privacidad, especialmente, cuando los oficiales están más empeñados en obtener pruebas que en proteger la privacidad.

Siempre que sea posible, los oficiales deben obtener órdenes, aun cuando no sea necesario, para garantizar que cuentan con una causa probable al realizar un registro. Las órdenes judiciales otorgan a los oficiales mayor confianza de que las pruebas incautadas serán aceptadas en los juicios, además de aumentar la legitimidad de la policía. En la mayoría de los casos, es fácil obtener una orden judicial, especialmente ahora que los oficiales pueden hacerlo por teléfono, de manera rápida, cuando están en campo.

---

## RECOMENDACIÓN 3.6

### INCORPORAR LA JUSTICIA PROCESAL EN TODAS LAS ACCIONES DE SEGURIDAD.

Para que la policía actúe de manera justa y las comunidades confíen en la institución, los departamentos deben cumplir con los principios de la justicia procesal, es decir, tratar a las personas con dignidad y respeto, además de darles la oportunidad de opinar durante sus encuentros con la policía; asimismo, deben tomar decisiones neutrales y transparentes, y tener motivos confiables.<sup>84</sup> Todos los oficiales deben recibir capacitación sobre justicia procesal en las escuelas de policías y en el trabajo.

Las autoridades departamentales deben incorporar los principios de la justicia procesal en forma externa, en todas las actividades de mantenimiento del orden público e, internamente, en la manera en que tratan a los oficiales. La creación y el mantenimiento de una cultura de justicia procesal alienta a que los oficiales conversen con miembros del público (incluidos los sospechosos de haber cometido un delito) con imparcialidad y respeto; además de escuchar lo que las personas tienen para decir, explicar qué está sucediendo y cuáles son los motivos durante los encuentros.<sup>85</sup>

Algunos departamentos adoptan conceptos de justicia procesal en sus políticas de acción policial justas e imparciales. En California, el Departamento de policía de Sacramento reconoce que “[d]urante un contacto, pueden ocurrir malos entendidos porque el oficial no explica el motivo del contacto”.<sup>86</sup> Aun cuando las circunstancias exijan el arresto de alguien, la política indica que los oficiales estos “deben informar al detenido el motivo del contacto, si esto no compromete la seguridad de los oficiales o de las restantes personas o de una investigación”.<sup>87</sup> La política de acción policial justa e imparcial del Departamento de policía de Charleston (Carolina del Sur) aplica principios de justicia procesal en todas las detenciones.

## POLÍTICA DE ACCIÓN POLICIAL JUSTA E IMPARCIAL DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE CHARLESTON

En un esfuerzo por prevenir percepciones inadecuadas del cumplimiento de la ley basado en prejuicios, cada oficial **deberá** seguir los siguientes pasos al realizar detenciones de peatones y vehículos:

- Presentarse a la persona (incluir nombre y la función dentro del departamento) y explicar el motivo de la detención de forma práctica, a menos que esta información comprometa al oficial o a la seguridad pública. En detenciones de vehículos, el oficial debe brindar esta información antes de pedir al conductor su licencia para conducir y los documentos del automóvil.
- Garantizar que la detención no se extienda más de lo necesario para tomar las acciones adecuadas por la infracción conocida o presunta y que el ciudadano comprenda el motivo de una demora razonable.
- Responder las preguntas que el ciudadano pueda tener, inclusive, explicar sus opciones después que recibe una citación por infringir las leyes de tránsito, si fuera pertinente.
- Brindar su nombre y número de distintivo por escrito, en una tarjeta de presentación en el momento que la detención está finalizando.

**Fuente:** City of Charleston Police Dep't, City of Charleston Police Department Policy and Procedure Manual Administrative General Order 8: Fair and Impartial Policing, (Apr. 6, 2018), (Departamento de policía de la ciudad de Charleston, Política y Manual de procedimientos del Departamento de policía de la ciudad de Charleston, Orden administrativa general 8, Acción policial justa e imparcial (6 de abril de 2018)), <https://www.charleston-sc.gov/DocumentCenter/View/18114>.

El Departamento de policía de Charleston exige que los oficiales utilicen técnicas de la justicia procesal en su trabajo diario.<sup>88</sup> Otros departamentos consideran la capacitación en justicia procesal como un componente fundamental de la acción policial comunitaria. En 2016, el Departamento de policía de Fort Worth, Texas, estableció una Unidad de Justicia Procesal independiente con la responsabilidad de “brindar capacitación y apoyo al Departamento de policía de Fort Worth y a la ciudadanía, que fortalezca la legitimidad interna y externa de la policía con el fin de aumentar la confianza, reducir el delito [y] mejorar la seguridad pública y la de los oficiales”.<sup>89</sup> La unidad también organiza encuentros sobre temas de interés particular de la comunidad, incluidos los prejuicios implícitos y la violencia de pareja.<sup>90</sup>

La Comisión de Capacitación en Justicia Penal del estado de Washington (WSCJTC) incluye justicia procesal en todo su programa educativo a través del modelo LEED (Escuchar y explicar con equidad y dignidad), que simplifica los principales componentes de la justicia procesal.<sup>91</sup> Los reclutas participan en escenarios simulados y son evaluados considerando si escuchan a las partes involucradas y si explican de manera eficaz los motivos de sus acciones. Las explicaciones deben reflejar un proceso de toma de decisiones justo y equitativo, y todas las partes deben ser tratadas con dignidad.

Los departamentos pueden utilizar este modelo para evaluar el desempeño en campo. Para ello, se pondrán en contacto con las personas que interactuaron con los oficiales y les pedirán que respondan las siguientes preguntas: “¿Los oficiales dedicaron tiempo para escuchar su lado de la historia? ¿Los oficiales explicaron los motivos de sus acciones? ¿Lo hicieron de una manera que consideró justa y sin prejuicios? ¿Recibió un tratamiento digno y respetuoso?” Por lo general, cuando los oficiales cumplen con los dos primeros requisitos, también cumplen con el tercero y el cuarto, y los miembros de la comunidad lo perciben como un tratamiento equitativo y digno.

---

## RECOMENDACIÓN 3.7

### ELIMINAR LAS DETENCIONES, REGISTROS Y ARRESTOS DISCRIMINATORIOS Y BASADOS EN PREJUICIOS.

Tal como se trató anteriormente, la cláusula sobre protección igualitaria de la Decimocuarta Enmienda prohíbe que los oficiales hagan cumplir la ley sin discriminar a las personas sobre la base de categorías protegidas como la raza o el género. Los tribunales interpretan esta cláusula de manera tal que queda a criterio de los oficiales tener en consideración o no las características personales. Sin embargo, la expectativa pública continúa siendo la misma: Las características que identifican a las personas son relevantes únicamente si se corresponden con la descripción de los sospechosos.

En consecuencia, los departamentos deben prohibir de forma clara las detenciones, registros y arrestos ilegales de vehículos y peatones, y deben adoptar políticas y prácticas que minimicen los costos y efectos de las detenciones, registros y arrestos *legales*. Con el objeto de reducir las detenciones, registros y arrestos innecesarios y basados en prejuicios, algunas comunidades han promulgado leyes y políticas que exceden los requisitos federales. Por ejemplo, en algunas ciudades y estados está prohibido utilizar las infracciones a la ley de tránsito como pretexto para detener vehículos y hacer registros para otros delitos, en parte, porque estas prácticas tienen un impacto desproporcionado en las personas de color.<sup>92</sup> (Para obtener más información, consulte la Recomendación 3.4).

Cada vez más estados promulgan leyes que prohíben las categorizaciones raciales y de origen étnico y que exigen la recolección, publicación y análisis de los datos vinculados con detenciones para control de tránsito y de tipo demográfico. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). Los departamentos deben recurrir a las mejores prácticas para tratar el prejuicio en las actividades de mantenimiento del orden público que surge en los estados,<sup>93</sup> por ejemplo:

- Solicitar capacitación anual sobre acción policial basada en prejuicios y cuestiones raciales (Kansas).
- Establecer juntas de asesores de la comunidad que representen a la comunidad, desde el punto de vista racial y el origen étnico, para cooperar en el desarrollo de políticas (Kansas).
- Solicitar la recolección de datos sobre detenciones de vehículos y envío de informes al procurador general del estado (Misuri).
- Solicitar que los oficiales que participan en detenciones basadas en la raza reciban asesoramiento (Misuri).
- Prohibir actividades de investigación policial basadas en características como idioma, género, identidad de género, orientación sexual, afiliación política, religión, discapacidad física o mental o estado de salud grave (Nuevo México).

Lo más importante es que estas prácticas no prohíben las interacciones entre los oficiales de policía y las comunidades que sean esfuerzos *voluntarios* para desarrollar relaciones *positivas* con las comunidades. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 1).

Los departamentos deben prestar atención especial para proteger a las comunidades de personas de color de detenciones, registros y arrestos discriminatorios. Debido a que las comunidades de personas de color registran



mayores tasas de estas actividades, los departamentos necesitan políticas que ofrezcan una guía clara sobre cuándo la raza y el origen étnico pueden ser relevantes en un encuentro. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). Como refiere el Departamento de policía de Baltimore: únicamente cuando “una característica personal es evidente físicamente y parte de una descripción confiable y fidedigna de un sospechoso específico, en una investigación en desarrollo, donde esa descripción también incluye otros factores no demográficos apropiados [...]” el oficial podrá considerar tal característica.<sup>94</sup>

Los departamentos también deben prohibir que la policía haga cumplir la ley basándose en prejuicios, considerando características personales como raza, origen étnico, nacionalidad, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado civil, estatus migratorio, condición de veterano de guerra, estado de salud, situación habitacional, situación económica, ocupación o dominio del idioma inglés. En este caso, también, las políticas deben incluir orientaciones claras sobre cuándo está permitido considerar tales características. La política para una acción policial libre de prejuicios del Departamento de policía de Seattle restringe el uso de las “características personales” y permite que se utilicen características como discapacidades mentales o situación habitacional, únicamente para derivar a las personas a los servicios sociales adecuados.<sup>95</sup>

Los departamentos también deben prohibir que los oficiales detengan a las personas con base en su orientación sexual o identidad de género. Los departamentos deben adoptar políticas específicas para las interacciones con personas de la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer (LGBTQ), con el fin de garantizar que sean tratadas de manera respetuosa y profesional y, siempre que sea posible, garantizar que los registros cumplan las preferencias con respecto al género del oficial que realiza el registro. Muchos departamentos desarrollan políticas que rigen la interacción con los miembros de la comunidad LGBTQ. Las mismas tratan sobre la privacidad personal durante los registros, el transporte seguro y la custodia y dignidad personal, como utilizar el pronombre personal que la persona prefiera.<sup>96</sup> La política del Departamento de policía de Salt Lake City incluye muchas de estas orientaciones:<sup>97</sup>

Es importante recordar que las comunidades pueden promulgar leyes y ordenanzas que exijan que la policía ponga en práctica una acción policial justa e imparcial. Vermont, por ejemplo, exige que todos organismos del orden público pongan en práctica una política de acción policial imparcial y justa que cumpla con las normas establecidas por el consejo del estado que es responsable por capacitar y certificar a todos los oficiales de Vermont.<sup>98</sup>

## ORIENTACIONES DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE SALT LAKE CITY PARA INTERACCIONES CON INDIVIDUOS TRANSGÉNERO

### Durante la interacción con individuos transgénero, los miembros deberán:

- Tratar con respeto a los individuos y de forma apropiada a su género o identidad/expresión de género.
- Utilizar los pronombres que la persona solicite (es decir, “ella o de ella” que correspondan a quienes se identifican con el sexo femenino, y “él o de él”, a quienes se identifique con el sexo masculino). Consultar de manera respetuosa, si no está seguro sobre el género que la persona desea que se utilice en el tratamiento.
- Dirigirse a la persona por su nombre de preferencia y no por el que está indicado en el documento de identificación emitido por las autoridades gubernamentales, cuando se lo soliciten.

### Los miembros no deben:

- Detener, arrestar o cachear a una persona por la mera razón de determinar su género o identidad/expresión de género.
- Solicitar una prueba del género o desafiar la identidad o expresión de género de una persona, a menos que sea legalmente necesario.
- Utilizar lenguaje que una persona razonable utilizaría para denigrar o despreciar a una persona con respecto a su género actual o percibido, identidad/expresión de género u orientación sexual.
- Revelar la identidad de género de una persona o su orientación sexual a otras personas arrestadas, miembros del público o a otras personas del gobierno, sin mediar un motivo legal para el cumplimiento de la ley.
- Realizar suposiciones sobre la orientación sexual de un individuo a partir de su género o identidad/expresión de género...

**Fuente:** Salt Lake City Police Dep’t, Salt Lake City Police Department Policy Manual, Policy 344: Transgender Individuals 279-80 (rev. Mar. 8, 2018) (Departamento de policía de Salt Lake City, Manual de políticas del Departamento de policía de Salt Lake City, Política 344: Individuos transgénero (revisado el 8 de marzo de 2018)), <http://www.slcdocs.com/police/ppm.pdf>.

## RECOMENDACIÓN 3.8 PROTEGER CONTRA LA VIGILANCIA INCONSTITUCIONAL.

Las nuevas tecnologías de vigilancia, como rastreadores con sistema de posicionamiento global (GPS), teléfonos celulares, cámaras de vigilancia por video, drones, cámaras ocultas en el cuerpo y programas de identificación biométrica permiten capturar grandes cantidades de datos e información sobre los movimientos y asociaciones de las personas, algo que afecta la confianza de la comunidad. A medida que la policía utiliza estas tecnologías, la pregunta sobre en qué consiste un “registro” es cada vez más complicada (no es que alguna vez haya sido un asunto simple).

Con el paso del tiempo, la interpretación de la Suprema Corte sobre qué constituye un registro, de acuerdo con los términos de la Cuarta Enmienda, ha ido evolucionando, desde una intromisión física e “incautación” de un elemento tangible, a una invasión de la “expectativa razonable de privacidad” de una persona (en contraposición a una intromisión física), hasta el lugar donde el elemento registrado estaba expuesto al público.<sup>99</sup>

Estas doctrinas fueron desarrolladas en un momento en que las justicias no podían imaginar que los funcionarios gubernamentales podrían algún día rastrear los movimientos de las personas en público, durante períodos indefinidos de tiempo y con un costo muy bajo. Nadie podría imaginar que un día las personas llevarían en sus bolsillos pequeños dispositivos que contienen (y permiten acceder a) una cantidad casi ilimitada de información sobre sí y sobre todas las personas que ellos conocen. Considerando los esfuerzos gubernamentales por aprovechar esta tecnología, los tribunales están más renuentes a cumplir con la doctrina tradicional y más proclives a contener las intromisiones del gobierno en la privacidad.

Una de las principales indicaciones de conflicto entre la antigua doctrina y la nueva tecnología proviene del caso *United States v. Jones* (los Estados Unidos contra Jones), en el que oficiales instalaron una unidad de rastreo por GPS en el lado inferior del vehículo donde se encontraba un sospechoso, un día después de haber vencido la orden de registro. Los oficiales registraron los movimientos del sospechoso durante 28 días, con la consecuente generación de más de 2,000 páginas de datos sobre vigilancia. La Corte concordó de forma unánime que las acciones de los oficiales constituyeron un registro ilegal, pero fue difícil lograr el consenso acerca del *motivo* por el que fue ilegal. Por último, una reducida mayoría concordó que las acciones de los oficiales podrían considerarse una “transgresión” técnica al chasis del vehículo.<sup>100</sup> Las alas conservadora y liberal de la Corte, sorprendentemente, estuvieron de acuerdo en objetar ampliamente las consecuencias de la tecnología tipo “Gran Hermano” y en buscar nuevas formas de preservar la privacidad.

En *Riley v. California* (Riley contra California), la Corte rechazó la doctrina tradicional cuando afirmó que los registros sin orden judicial de teléfonos celulares después de un arresto legal eran inconstitucionales. Al escribir en su calidad de presidente de la Corte, John Roberts destacó que el registro de un teléfono inteligente, inmediatamente después de un arresto es muy diferente al registro de una billetera o un estado bancario.<sup>101</sup> Los mensajes de texto, fotos e inclusive, las aplicaciones (como aquellas para controlar una adicción), mencionó, revelan detalles íntimos sobre las personas de una manera que otros documentos y elementos no lo hacen.

En ambos fallos, las diferentes justicias reconocen que los jueces pueden demorar en entender y prever el desarrollo rápido de las nuevas tecnologías. Sin embargo, al contrario de los tribunales, los departamentos de policía no son instituciones reactivas. Pueden y deben estar al frente trabajando con las partes interesadas para desarrollar e implementar políticas y prácticas que traten sobre las cuestiones de la privacidad que reduzcan la desconfianza de la comunidad. Las autoridades deben evitar caer en la tentación de obtener cada nueva actualización de datos que la tecnología ofrece. La tecnología de drones, por ejemplo, genera la tentación de vigilar comunidades enteras desde el aire. Si bien las intenciones pueden ser muy honestas, la disponibilidad y la accesibilidad de esta tecnología dispararon una alarma generalizada, haciendo que algunas jurisdicciones promulgaran leyes para prohibir o limitar terminantemente el uso de drones.<sup>102</sup>

Los departamentos deben notificar a las comunidades cuando consideren implementar tecnologías de supervisión y contar con su participación desde el inicio del proceso. En un esfuerzo por otorgar a las comunidades más control sobre el uso de estas tecnologías, algunas jurisdicciones han promulgado leyes que exigen que los departamentos

soliciten la aprobación de los ayuntamientos de sus ciudades antes de adquirir tecnologías para la vigilancia y que, además, consideren la opinión de la comunidad.<sup>103</sup> Estas leyes tienen el objetivo de brindar a las comunidades, a través de los representantes elegidos, una participación en el proceso de toma de decisiones sobre cómo se utilizan las tecnologías.<sup>104</sup>

Junto con las partes interesadas de la comunidad, los departamentos deben elaborar políticas que impongan restricciones bien definidas a la vigilancia, que consideren los intereses y preocupaciones de la comunidad, las necesidades locales específicas y las normas nacionales.<sup>105</sup> Este proceso debe tratar sobre la protección de personas marginadas que, probablemente, viven en áreas de tasas altas de delitos y gran supervisión. Dado que estos grupos no suelen estar representados en el proceso de toma de decisiones, los departamentos necesitan estrategias para que los grupos participen de maneras significativas.

---

### **RECOMENDACIÓN 3.9**

#### **BRINDAR CAPACITACIÓN DETALLADA SOBRE LAS DETENCIONES, REGISTROS Y ARRESTOS.**

El Capítulo 11 trata sobre la capacitación en las escuelas de policías y durante el servicio, mientras que el Capítulo 2 presenta la capacitación de oficiales con el fin de eliminar la acción policial basada en prejuicios. Este capítulo se refiere a la capacitación sobre los prejuicios en detenciones, registros y arrestos. La capacitación debe estar a cargo de instructores legales calificados, con experiencia significativa en temas vinculados con la Constitución de los Estados Unidos y en jurisprudencia, y debe analizar las restricciones en los derechos de los oficiales en relación con detenciones, registros y arrestos.

Muchos departamentos observaron que la mejor capacitación para este tipo de actividad policial recurre a una versión adaptada del modelo “Decir, mostrar y hacer”. En este modelo, los instructores (1) enseñan los requisitos legales; (2) presentan a los estudiantes ejemplos de conductas correctas e incorrectas (con frecuencia a través de videos seguidos de un debate en grupo); y (3) guían a los oficiales a través de diferentes escenarios donde puedan aplicar sus conocimientos y habilidades. Este modelo permite que los oficiales tengan la oportunidad de trabajar con pares y colegas para practicar las habilidades y conversar sobre las mejores maneras de manejar situaciones del mundo real.<sup>106</sup> También brinda a los instructores la oportunidad de identificar a los oficiales que revelan conocimiento superior, habilidades o capacidades de liderazgo y que podrían desempeñarse en el futuro como oficiales o mentores de capacitación en campo.

Esta capacitación debe incluir también una discusión filosófica sobre los valores constitucionales fundamentales y la necesidad de encontrar el equilibrio adecuado entre la libertad y la seguridad. Los reclutas de la WSCJTC reciben una copia de la Constitución de los Estados Unidos y de la Declaración de Independencia y se les recuerda que innumerables hombres y mujeres en el ejército sacrificaron sus vidas para defender los valores y derechos que estos documentos fundacionales sostienen. Esta capacitación transmite que no respetar los derechos civiles de una persona es equivalente a deshonorar los sacrificios de los héroes militares; es inculcar la creencia de que honrar los derechos civiles de las personas es la máxima expresión de patriotismo.

Para prevenir una acción policial basada en prejuicios, la capacitación debe ir más allá de las interpretaciones del tribunal sobre la Constitución de los Estados Unidos y debe desarrollarse considerando la información aportada

por los miembros de la comunidad y los educadores profesionales. Los departamentos también deben discutir políticas con las comunidades afectadas, como los discapacitados, inmigrantes y la comunidad LGTBQ, para garantizar que se está promoviendo la tolerancia y se realizan interacciones adecuadas y respetuosas. Por ejemplo, el Departamento del alguacil de San Francisco aprobó recientemente una serie de políticas sobre registros y detenciones para proteger y respetar la seguridad y los derechos de las personas transgénero bajo su custodia. Estas aprobaciones fueron el resultado de largas discusiones con las partes interesadas, incluido el Transgender Law Center (Centro de Derechos para las Personas Transgénero) y la organización Just Detention International.<sup>107</sup>

Los departamentos deben seleccionar a sus instructores con cuidado e incluir en las capacitaciones a los miembros que actúan en comunidades afectadas. Considerando que tratar el tema del prejuicio implica tener conversaciones difíciles y con fuerte componente emocional, los instructores deben sentirse cómodos al interactuar con otras personas sobre estos temas. Por último, los instructores deben hacer énfasis en la importancia de tratar a las personas con respeto (de acuerdo con los principios de la justicia procesal) para mejorar la interacción entre oficiales y miembros de las comunidades.

---

### **RECOMENDACIÓN 3.10**

#### **EXIGIR INFORMES DETALLADOS SOBRE DETENCIONES, REGISTROS Y ARRESTOS.**

Desde el punto de vista histórico, los departamentos de policía no piden a los oficiales que registren información sobre detenciones, registros y arrestos. La documentación exigida suele ser sucinta y no siempre es revisada con cuidado. Con el fin de garantizar que los oficiales patrullarán de acuerdo con los lineamientos de la política departamental, y con la Constitución de los Estados Unidos, los departamentos deben contar con mecanismos adecuados y precisos para informar detenciones, registros y arrestos. Los supervisores deben analizar cuidadosamente la información obtenida para garantizar que se cumple con la política del departamento y la ley. Idealmente, este proceso es electrónico para que el acceso a los datos sea fácil y se pueda realizar un análisis regular de patrones y tendencias en el comportamiento de la acción policial. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9).

La información al público y los requisitos para el análisis son especialmente importantes. Informar detalladamente las actividades de aplicación de la ley permite que los departamentos identifiquen cuáles son los oficiales que interactúan en prácticas problemáticas y tendencias que precisan de atención en todo el departamento. Al documentar detenciones, registros y arrestos, los oficiales deben utilizar un lenguaje descriptivo preciso y específico para explicar el motivo de la acción, —no se trata de un lenguaje repetitivo que simplemente reitera las políticas de los departamentos una y otra vez.

Los departamentos deben reunir información específica y clara sobre hechos que generan sospecha razonable o causa probable, así como información sobre la raza, origen étnico, edad y género percibidos, además del motivo de la acción de seguridad; el registro realizado (si hubiere); pruebas encontradas (si hubiere) e identificación de los oficiales involucrados.

Los departamentos deben garantizar que los datos e información necesaria se incorporen en el flujo de trabajo de los oficiales e, idealmente, sean obtenidos por medios electrónicos para poder ser reunidos y analizados de manera efectiva y eficaz. Los departamentos deben encontrar un equilibrio entre documentar las instancias en las

que un oficial priva a las personas de sus libertades personales (aunque sea en forma temporal o por una buena causa), y darle a los oficiales el tiempo suficiente para patrullar, responder a las llamadas de servicio y ayudar a las comunidades a resolver problemas.

Después de reunir datos, los departamentos deben solicitar que sean analizados en forma periódica, además de efectuar intervenciones para tratar problemas potenciales y promover la transparencia al permitir que el público tenga acceso a los mismos (tanto en formato bruto como en forma conjunta). Esto permite que los miembros de la comunidad analicen las actividades de los departamentos, identifiquen los problemas y responsabilicen a los oficiales y departamentos que correspondan.

Un número cada vez mayor de estados están aprobando proyectos de ley que exigen la recolección de datos y la presentación de informes. En 2012, Connecticut promulgó leyes que exigen que los organismos de seguridad, tanto de los estados como locales, estandaricen la recolección de datos sobre las detenciones en el tránsito, los registros y los arrestos.<sup>108</sup> En 2015, Illinois y California ampliaron sus leyes sobre la recolección de datos con el fin de que se incluyera información demográfica sobre la detención de peatones y vehículos en el tránsito.<sup>109</sup>

Los departamentos también están utilizando herramientas simples y basadas en Internet para registrar datos en línea, en un formato que permita que tanto investigadores como miembros del público realicen búsquedas personalizadas. El Minneapolis Open Data Portal (Portal de Datos Abiertos de Minneapolis) alienta al público a consultar los datos que la ciudad administra (inclusive aquellos relacionados con el cumplimiento de la ley). Este portal ofrece la información disponible en diversos formatos, como planillas de cálculo, gráficos de barras y mapas de la ciudad. Las personas pueden suscribirse a este portal a través de sistemas RSS para recibir avisos cuando los datos hayan sido actualizados.<sup>110</sup> Otras ciudades como Dallas, Texas, Raleigh y Carolina del Norte también disponen de portales de datos con bases de datos de la policía que pueden consultarse en línea.<sup>111</sup> Algunas ciudades, como Raleigh, permiten que el público realice pedidos para la recolección y generación de informes adicionales.<sup>112</sup>

---

### **RECOMENDACIÓN 3.11**

#### **REDUCIR LA DEPENDENCIA DE ARRESTOS Y ENCARCELAMIENTOS.**

Las detenciones, registros y arrestos contribuyen a las altas tasas de encarcelamiento de los Estados Unidos que, a pesar de presentar tendencias de disminución, continúan siendo unas de las más altas del mundo.<sup>113</sup> Estas actividades generan efectos disuasivos inciertos, provocan costos sociales enormes y fuerzan a las personas a quedar atrapadas dentro del sistema de justicia penal mayor. Los estudios indican que las personas que son arrestadas una vez, aunque sea por un período de tiempo muy breve, probablemente serán encarceladas nuevamente en el futuro.<sup>114</sup>

Las comunidades utilizan las multas para generar recursos, pero estas multas imponen un costo muy alto en las personas de bajos recursos.<sup>115</sup> La Suprema Corte afirma que los oficiales pueden arrestar personas con base en causa probable por delitos menores, sin importar cuán menor es el delito.<sup>116</sup> Por lo tanto, el análisis legal no contempla los costos sociales de estas interacciones, sin embargo, los departamentos y las comunidades pueden —y deben— hacerlo al establecer políticas y prioridades.

Los departamentos pueden adoptar políticas que reduzcan lo más posible el riesgo de encarcelamiento y multas que afectan de manera desproporcionada a las comunidades pobres por su incapacidad de pagar. Para implementar estas políticas de manera significativa, las autoridades departamentales deben desarrollar y promover

una declaración de valores afirmativos que reconozcan que las detenciones, registros y arrestos provocan daños en las personas y sus seres queridos y, por lo tanto, deben usarlos únicamente cuando sea necesario. Específicamente, los departamentos deben:

**Alentar a los oficiales a emitir citaciones, en lugar de realizar arrestos sin la correspondiente orden judicial, siempre que sea posible.** Cuando los oficiales emiten una citación, entregan una notificación escrita o multa para presentarse ante el tribunal en una fecha posterior para responder a los cargos. Al realizar un arresto, encierran a las personas, posiblemente, durante largos períodos de tiempo. Por este motivo, las autoridades departamentales deben alentar a los oficiales a que emitan citaciones, en lugar de realizar arrestos sin órdenes judiciales, a menos que tengan un motivo para creer que la persona representa un daño para el público o que existe un riesgo de fuga. En consecuencia, los oficiales que identifiquen violaciones en el campo deben actuar con discreción y evitar realizar arrestos sin órdenes judiciales, excepto cuando las personas representen una amenaza a terceros o cuando exista un riesgo identificable de que no se presentarán ante el tribunal.

## FRAGMENTO DE LA POLÍTICA DE ARRESTOS DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE MINNEAPOLIS

Los infractores adultos de delitos menores **deberán** recibir citaciones, en lugar de ser arrestados, a menos que el oficial considere [de manera razonable] que existe una de las siguientes circunstancias:

- Prevenir lesiones corporales en el acusado u otra persona.
- Prevenir la continuidad de la conducta delictiva.
- Existe una gran probabilidad de que el acusado no se presente a una citación.
- El oficial no puede verificar la identidad del acusado.
- El oficial descubrió que el acusado tiene una orden pendiente.

**Fuente:** Minneapolis Police Dep't, Minneapolis Police Department Policy and Procedure Manual Section 9-103, Misdemeanor Arrests (Sept. 14, 2018) (Departamento de policía de Minneapolis, Manual de procedimientos y políticas del Departamento de policía de Minneapolis, Sección 9-103, Arrestos por delitos menores (14 de septiembre de 2018)), [http://www.ci.minneapolis.mn.us/police/policy/mpdpolicy\\_9-100\\_9-100](http://www.ci.minneapolis.mn.us/police/policy/mpdpolicy_9-100_9-100).

El Departamento de policía de Minneapolis aplica este enfoque con los delitos menores, incluidas las infracciones fuera del ámbito del tránsito, las infracciones de tránsito vinculadas con accidentes, arrestos, conducir con una licencia anulada, suspendida o cancelada y cargos por conducir bajo el efecto de alcohol (DWI), de manera descuidada o imprudente o violaciones a las leyes que prohíben llevar envases con bebida alcohólica abiertos dentro del vehículo.<sup>117</sup> La política de arrestos del departamento exige citaciones en lugar de arrestos.

Algunas ciudades y pueblos están probando maneras alternativas de garantizar que las personas se presenten ante el tribunal, por ejemplo, enviando recordatorios.<sup>118</sup> Efectivamente, las personas suelen faltar a las citas del tribunal no solo porque están evitando los cargos, sino porque no tienen con quién dejar a sus hijos, no tienen acceso a medios de transporte o no pueden ausentarse de sus trabajos. Un análisis de 2004 concluyó que entre 25 a 33 por ciento de los internos de todo el condado de Jefferson, Colorado, eran “infractores por falta de cumplimiento”, quiere decir que habían sido arrestados por no presentarse a una audiencia en el tribunal, no pagar una multa o realizar alguna otra tarea.<sup>119</sup>

El porcentaje de 2004 fue significativamente superior al de 1995, cuando apenas 8 por ciento de los internos eran infractores por falta de cumplimiento. Para revertir la tendencia, los funcionarios del condado comenzaron a explorar maneras de reducir el impacto negativo del encarcelamiento en las comunidades locales y de hacer un mejor uso de los recursos utilizados en encarcelar a las personas por haber faltado a una citación para comparecer al tribunal. Por último, optaron por un servicio telefónico de notificación que recordaba a los residentes acerca de sus próximas obligaciones judiciales.<sup>120</sup> Los avances tecnológicos ahora permiten realizar el aviso mediante textos o correo electrónico.

En enero de 2018, la ciudad de Nueva York lanzó un programa piloto que envía a los residentes mensajes de texto para “recordarles” que se presenten ante el tribunal.<sup>121</sup> El programa está evaluando la eficacia de diferentes mensajes, como describir las consecuencias de presentarse al tribunal (*por ejemplo*, evitar que se emita una orden de arresto) y reforzar las normas sociales (*por ejemplo*, destacando que la mayoría de las personas se presenta al tribunal para tratar las citaciones).

Algunos departamentos no *exigen* que los oficiales emitan citaciones, sin embargo, *expresan* claramente que esperan que los oficiales consideren *alternativas* al arresto cuando se toman decisiones en campo. El Departamento de policía de Bedford en Massachusetts, por ejemplo, identifica instancias en las que los arrestos entran en conflicto con los intereses de la comunidad o el departamento.<sup>122</sup> La política de arresto del departamento alienta a los oficiales a ejercer la discreción y considerar alternativas al arresto.

Es posible que los oficiales no puedan considerar las alternativas cuando una orden de arresto ya fue emitida. En Arizona, la política de arrestos del Departamento de policía de Tucson afirma: “Una orden de arresto es una orden escrita, emitida y firmada por un magistrado neutral, enviada a todos los agentes de la fuerza del orden, ordenando la detención de la persona mencionada en la orden y solicitando que la misma comparezca ante el tribunal para responder por cargos penales”.<sup>123</sup> Sin embargo, los departamentos cuentan con bastante discreción para asesorar a los oficiales acerca de dónde y en qué circunstancias deben obtener órdenes de arresto.

**Exigir que los oficiales brinden una advertencia verbal, en lugar de una multa por escrito o que realicen un arresto, siempre que sea posible.** Con frecuencia las advertencias son suficientes para resolver los problemas, sobre todo para aquellos que comenten delitos menores y lo hacen por primera vez. En lugar de emitir una multa o realizar un arresto, los oficiales deben dar una advertencia verbal y asesoramiento, cuando sea necesario responder por delitos no violentos, como merodear, llevar bebidas alcohólicas abiertas y arrojar residuos en lugares inapropiados.<sup>124</sup> Políticas más estrictas del orden público suelen tener un precio más alto, tanto en relación con la confianza del público como con los presupuestos de las comunidades, en especial, cuando se infringe la ley. En 2012, la ciudad de Nueva York pagó 15 millones de dólares para cerrar un acuerdo en una acción colectiva sobre la práctica del NYPD de imponer ordenanzas sobre el merodeo que ya habían sido declaradas inconstitucionales.<sup>125</sup>

**Trabajar con miembros de la comunidad para explorar alternativas para lograr el cumplimiento, tales como programas alternativos.** Las comunidades se benefician cuando los programas consideran servicios sociales, en lugar de cárcel y enjuiciamiento cuando se hayan cometido delitos menores. El programa de Reorientación Asistida de la Policía (LEAD) de Seattle orienta a las personas que han cometido delitos menores vinculados con los estupefacientes y el trabajo sexual a buscar tratamiento y consultar a los servicios sociales, en lugar de enviarlos a la cárcel y dentro del sistema judicial penal mayor.<sup>126</sup> En Texas, el Tribunal de menores de Hurst-Euless-Bedford deriva a los adolescentes del sistema de justicia penal y desestima un caso cuando los adolescentes finalizan con éxito su programa alternativo.<sup>127</sup>



Estos programas no permiten que los delincuentes tengan una “tarjeta de salida de la cárcel”, sino que les brinda la oportunidad de acceder a servicios de apoyo que tienen el potencial de cambiar su comportamiento y de lograr mejores resultados individuales y de la comunidad. Una evaluación realizada en 2015 observó que los participantes del programa LEAD presentaron menos probabilidad de ser arrestados nuevamente que aquellos cuyos casos fueron procesados a través del sistema de justicia penal.<sup>128</sup> El Departamento de policía de Tucson lanzó un programa piloto para evitar que las personas adictas a opioides sean arrestadas y encarceladas y que, en cambio, reciban tratamiento. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 5). Este programa innovador ofrece diversas opciones para el tratamiento: la propia derivación, alternativas al arresto y sensibilización de los oficiales con las personas que presentan desórdenes en el consumo de estupefacientes.<sup>129</sup>

## FRAGMENTO DE LA POLÍTICA DE ARRESTOS DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE BEDFORD (MASSACHUSETTS)

Si bien los oficiales de policía siempre deben regirse por la intención y el propósito de la ley, existen circunstancias limitadas en las que el oficial responsable por el arresto debe actuar con discreción, cuando el interés público sería más preservado si no se realizara el arresto, aunque exista una justificación legal para tal acción. Entre las alternativas al arresto, se incluyen las citaciones, notificaciones, resoluciones informales, advertencias y derivaciones a otras agencias de manera que sean incluidos en los programas de justicia restaurativa o alternativos, incluidos el programa alternativo a la prisión para problemas de salud mental.

Las circunstancias en las que las alternativas a un arresto podrían ser apropiadas incluyen:

- En los casos en que un arresto podría agravar un conflicto de la comunidad o precipitar un desorden grave.
- Cuando existe una prioridad mayor de responder por un delito más grave o debido a una emergencia pública urgente.
- En disputas barriales, fiestas ruidosas, problemas entre inquilinos y propietarios y altercados menores que alteran la paz y no se ha cometido ningún delito y el oficial puede actuar con éxito como mediador.
- En otros delitos menores donde una citación permite alcanzar el objetivo de manera eficaz.

**Fuente:** Bedford Police Department, Policies and Procedures, Policy 1-1, Arrest Policy 6 (Aug. 11, 2015), Departamento de policía de Bedford, Políticas y procedimientos, Política 1-1, Política de arresto 6 (11 de agosto de 2015), [https://www.bedfordma.gov/sites/bedfordma/files/file/file/arrest\\_policy\\_chapter\\_1-1\\_0.pdf](https://www.bedfordma.gov/sites/bedfordma/files/file/file/arrest_policy_chapter_1-1_0.pdf)



---

# EL USO DE LA FUERZA

---

Se confiere a los oficiales de policía la formidable autoridad y poder de usar la fuerza, incluida la fuerza letal, dentro de los límites constitucionales. El mal uso de este poder menoscaba la legitimidad de la policía. De hecho, el uso —y mal uso— de una fuerza policial es y ha sido durante mucho tiempo fuente de desconfianza y discordia entre la policía y las comunidades, en especial, las comunidades de personas de color.

En la mayoría de los casos, los oficiales usan palabras y gestos para distender un conflicto, y, a veces, su mera presencia alcanza este objetivo. En circunstancias más excepcionales, usan la fuerza, pasando por maniobras físicas (*por ejemplo*, agarres, sujeciones, golpes y patadas) a instrumentos físicos, químicos y eléctricos (*por ejemplo*, porras, gas pimienta, pistolas paralizantes (Tasers) y armas de fuego) para protegerse a sí mismos y al público. Sin embargo, a veces los oficiales hacen un mal uso de estas herramientas y tácticas, como se pone de manifiesto en las recientes palizas, estrangulamientos y disparos por la espalda a personas desarmadas.<sup>1</sup> Las muertes de Eric Garner, Walter Scott, Philando Castile, y muchos otros, fueron grabadas por miembros de la sociedad, transmitidas en los medios de comunicación y compartidas abiertamente en las redes sociales, perpetuando una larga historia de mal uso y abuso de la fuerza policial, particularmente en contra de la comunidad de personas de raza negra.

El sistema legal aplica ciertos castigos, pero todos son muy leves. Las personas pueden presionar a los fiscales para que presenten cargos penales en contra de los oficiales que realizan un mal uso de la fuerza, pero la mayoría de las personas es reticente a hacer una denuncia de manera que las condenas son infrecuentes. Las víctimas y sus familiares pueden presentar demandas por violaciones a los derechos civiles, pero los litigios civiles son largos, costosos, estresantes e impredecibles. Es más, estos casos generalmente se relacionan con conductas pasadas; no abordan, y mucho menos garantizan, reformas amplias de la policía.

Los departamentos de policía, por supuesto, adoptan medidas para garantizar que el uso de la fuerza sea mínimo y efectivo (*es decir*, que sea, como mínimo, una respuesta “razonablemente objetiva” a la amenaza planteada a la seguridad del público y de los oficiales). Sin embargo, pueden, y deben, ir más allá. Hacerlo reducirá el mal uso de la fuerza en contra de miembros de la sociedad, fortalecerá las relaciones entre los departamentos y las comunidades, y restaurará la confianza y credibilidad en la acción policial.

Para garantizar una acción policial justa, segura y eficaz, en la actualidad y en el futuro, los miembros de la comunidad y las autoridades de la policía deben trabajar juntos para crear pautas y expectativas específicas sobre el uso correcto de la fuerza y preparar a los oficiales para que puedan satisfacer esas expectativas mediante la capacitación sobre prejuicios implícitos, justicia procesal, tácticas de disminución de la escalada de violencia y reducción de daños, además de otros aspectos. Esto podría parecer mucho pedir, especialmente cuando los departamentos lidian con recursos limitados y prioridades contrapuestas, como responder a la epidemia de opiáceos y otras crisis. Pero mejorar las prácticas y las políticas relacionadas con el uso de la fuerza les dará herramientas y tácticas a los oficiales que pueden aplicar en todo el trabajo de acción policial y, en última instancia, mejorarán la seguridad del público y la propia.

La buena noticia es que las comunidades, los departamentos y los organismos de seguridad están trabajando en conjunto para desarrollar mejores prácticas en esta área. Al mismo tiempo, los avances tecnológicos condujeron al

desarrollo de tipos de fuerzas menos letales (*por ejemplo*, las pistolas paralizantes (Tasers) y sistemas de control de responsabilidad más sólidos (*por ejemplo*, revisión de secuencias de cámaras corporales), cada uno de los cuales tiene sus propios desafíos. Las siguientes recomendaciones resumen estas prácticas, tecnologías y tácticas.

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Para proteger a las comunidades y a sus oficiales, los departamentos deben:

- 4.1 Comprometerse a respetar y proteger la vida humana y garantizar la seguridad de todos.

---

- 4.2 Permitir el uso de la fuerza únicamente cuando sea necesario para resolver el conflicto y proteger la seguridad del público y de los oficiales.

---

- 4.3 Prohibir y regular herramientas y tácticas con alto riesgo de muerte o lesiones que sean desproporcionadas a la amenaza.

---

- 4.4 Establecer políticas claras aplicables a *todos* los instrumentos de fuerza.

---

- 4.5 Establecer políticas claras con relación a *ciertos* instrumentos de fuerza.

---

- 4.6 Garantizar que los oficiales consideren las características personales antes de utilizar la fuerza.

---

- 4.7 Exigir a los oficiales que intervengan en casos de uso indebido de la fuerza.

---

- 4.8 Exigir a los oficiales que presten ayuda hasta que llegue la asistencia médica.

---

- 4.9 Brindar capacitación de manera continua, basada en escenarios.

---

- 4.10 Establecer procesos sólidos para informar e investigar el uso de la fuerza.

---

## EL MARCO LEGAL

---

Ampliamente definida, la frase “uso de la fuerza” se refiere al esfuerzo que hacen los oficiales para asegurar que las personas cumplan con sus órdenes.<sup>2</sup> La fuerza existe en un espectro que va desde no letal (*por ejemplo*, técnicas de cumplimiento como agarre de muñecas o reducción), menos letales (*por ejemplo*, pistolas paralizantes (Tasers) y gas pimienta) a letales, *por ejemplo*, armas de fuego y golpes de impacto en la cabeza. Ninguna ley o tribunal puede dictar reglas específicas que se apliquen a todos los casos imaginables en los que se usa o se puede usar la fuerza.<sup>3</sup> En consecuencia, los oficiales tienen pocas instrucciones concretas para determinar cuándo y cómo usar la fuerza, y si ciertos usos de la fuerza son legales, legítimos y necesarios.

La Suprema Corte de los Estados Unidos estableció los principios generales para el uso de la fuerza en *Graham v. Connor* (Graham contra Connor), un caso en el que los oficiales creyeron por error que un hombre inocente se había involucrado en una actividad delictiva.<sup>4</sup> Dethorne Graham era una persona diabética que, en 1984, pidió a su amigo que lo llevara a una tienda cercana para poder comprar jugo de naranja. Cuando entró a la tienda, vio que había una larga fila, entonces dio la vuelta y regresó al automóvil de su amigo.

Dos oficiales vieron a Graham entrar y salir rápidamente de la tienda y sospecharon que había robado. Detuvieron

a Graham, que corrió dos vueltas alrededor del auto de su amigo, se sentó en el bordillo y se desvaneció. Los oficiales esposaron a Graham y lo empujaron sobre el capó del automóvil. Al recobrar la conciencia, Graham pidió a los oficiales que buscaran su tarjeta de identificación de diabético en su cartera, pero no lo hicieron. Graham se defendía mientras los oficiales lo empujaron de cabeza dentro de la patrulla, lo que llevó a usos adicionales de la fuerza, que resultaron en lesiones, entre ellas, un pie fracturado, cortes y contusiones.<sup>5</sup> No fue sino más tarde que los oficiales supieron que Graham estaba sufriendo un coma insulínico.

Al evaluar el caso, la Suprema Corte se enfocó en lo que los oficiales sabían o percibieron en el momento en que usaron la fuerza. La consulta constitucional pertinente, explicó la Corte, era si las acciones de los oficiales fueron “objetivamente razonables” dada la totalidad de las circunstancias.<sup>6</sup> La “razonabilidad” del uso de cualquier tipo de fuerza, concluyó, debe juzgarse “desde la perspectiva de un oficial razonable en la escena, en vez de con la visión retrospectiva 20/20”.<sup>7</sup> La Corte ofreció varios factores para definir la norma de “razonabilidad”, incluyendo (1) si la persona presenta una amenaza inmediata de lastimar a los oficiales o a terceros; (2) el grado de resistencia que ofrece la persona; y (3) si la persona está asociada con un delito penal subyacente.<sup>8</sup>

Esta formulación, conocida como la prueba de *Graham*, se enfoca en qué sabían los oficiales o percibían razonablemente al momento del uso de la fuerza. No analiza los pasos que condujeron a los incidentes, por ejemplo, (1) si los oficiales pudieron haber reducido la probabilidad de usar la fuerza con la disminución de la escalada de violencia u otras tácticas razonablemente disponibles; o (2) si sus acciones contribuyeron innecesariamente a la situación, o la intensificaron y, por ende, *provocaron* o *desencadenaron* una confrontación física.

La Corte que juzgó el caso *Graham* no cuestionó si los oficiales pudieron o debieron haber mantenido una distancia segura de Graham o explorado oportunidades para comunicarse con él. En cambio, se enfocó en si los oficiales tenían justificación suficiente para detener a Graham y usar la fuerza para mantenerlo bajo control *después* de haber decidido hacer contacto. La prueba de *Graham* es, en consecuencia, ambigua y difícil de aplicar en el campo. Brinda orientación limitada sobre los usos aceptables de la fuerza o sobre políticas, capacitación y tácticas para evitar o minimizar el uso de la fuerza.

En resumen, la prueba de *Graham* no guía a los oficiales a usar menos fuerza. Al no brindar un “enfoque holístico e integral” con respecto a la protección del público y la preservación de la seguridad corporal, no incentiva a los departamentos a desarrollar políticas y prácticas para reducir la necesidad de usar la fuerza.<sup>9</sup> Sin embargo, otras sentencias han desincentivado el uso de la fuerza. El Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos del Noveno Circuito, por ejemplo, decidió que los oficiales que creen, de manera innecesaria, circunstancias que conduzcan al uso de la fuerza pueden ser acusados civilmente de negligencia, incluso si la fuerza usada cumple con la norma *Graham*.<sup>10</sup> El estado de California, mientras tanto, instruye a los jurados acerca de que “la responsabilidad puede surgir si la conducta y las decisiones tácticas anteriores [del oficial] muestran, como parte de la totalidad de las circunstancias, que el uso final de la fuerza fue irrazonable”. En este sentido, California brinda a las personas mayores protecciones que la Constitución de los Estados Unidos.<sup>11</sup>

Depender del simple requisito constitucional para los usos de la fuerza —al igual que depender de las protecciones constitucionales mínimas para las detenciones y registros (como se discutió en el Capítulo 3)— promueve prácticas “legales pero detestables” que dañan a la fuerza policial y al público. Muchos departamentos reconocen esta deficiencia y, aunque los tribunales no los obligan a hacerlo, adoptaron políticas y prácticas de fuerza que van más allá de los requisitos constitucionales mínimos de *Graham*.

---

## POLÍTICAS, CAPACITACIÓN Y SUPERVISIÓN

---

Los departamentos deben establecer pautas y expectativas claras acerca del uso de la fuerza y desarrollar políticas que apunten a reducirlo.<sup>12</sup> El Departamento de policía de Seattle,<sup>13</sup> por ejemplo, permite que los oficiales “solamente usen la fuerza objetivamente razonable, proporcional a la amenaza o urgencia de la situación, cuando sea necesario, para alcanzar el objetivo de cumplimiento de la ley”.<sup>14</sup> Establece que los oficiales deben reconocer que sus acciones, como exhibir un arma de fuego, pueden afectar la necesidad de usar la fuerza<sup>15</sup> y de usar tácticas de disminución de la escalada de violencia para reducir o evitar la fuerza.<sup>16</sup> Bajo la política de uso de la fuerza del departamento, el uso de la fuerza moderado a alto cayó 60 por ciento entre 2014 y 2016, *sin* incrementar el delito o las lesiones a los oficiales.<sup>17</sup> Muchos otros departamentos, sin embargo, dependen de políticas generales y superficiales, que simplemente recitan la norma de *Graham*. Y algunos departamentos han contratado empresas externas que venden políticas estereotipadas. Esto es problemático por varios motivos: Hace que las comunidades sean vulnerables a potenciales violaciones de la constitución, exponen a las jurisdicciones a responsabilidad legal e impide la cooperación de la comunidad y la policía.

Para reducir los usos de la fuerza, los departamentos deben trabajar con las comunidades en el desarrollo de políticas sobre el uso de la fuerza y deben preparar a los oficiales para que las cumplan. Si los departamentos exigen que los oficiales usen técnicas de disminución de la escalada de violencia antes de usar la fuerza, por ejemplo, también deben capacitar a los oficiales para que lo hagan. Sin la capacitación adecuada, las políticas sobre el uso de la fuerza existen en papel, pero no en la práctica.

Además, los departamentos necesitan sistemas de revisión adecuados para garantizar que todos los oficiales cumplan con las políticas departamentales y brindar mecanismos de intervención cuando no lo hagan. Todos los incidentes relacionados con el uso de la fuerza deben ser informados y analizados como cuestión de rutina, no debido a la presunción de un mal manejo, sino porque el uso de la fuerza es un evento serio y potencialmente dañino tanto para los miembros de la comunidad como para los oficiales. Cada revisión del uso de la fuerza debe considerarse como una oportunidad de aprendizaje que puede aportar información a la práctica y a la capacitación, y así mejorar la seguridad del público y de los oficiales.

---

## MEJORES PRÁCTICAS EN EL USO DE LA FUERZA

---

Las políticas que establecen expectativas claras acerca del uso de la fuerza, como también capacitación sobre cómo reducirlo y mitigarlo, mejoran la seguridad del público y fortalecen las relaciones con la comunidad. Las comunidades que responsabilicen a sus departamentos por el cumplimiento de las expectativas establecidas en la política cambiarán el modo en que los departamentos comprenden y abordan el uso de la fuerza, sin sacrificar la seguridad pública o de los oficiales. Para proteger a las comunidades y a sus oficiales, los departamentos deben:

---

## RECOMENDACIÓN 4.1

### COMPROMETERSE A RESPETAR Y PROTEGER LA VIDA HUMANA Y GARANTIZAR LA SEGURIDAD DE TODOS.

Los oficiales deben tener como mayor prioridad respetar y proteger al público y garantizar la seguridad para todos, en todas las acciones de cumplimiento de la ley, y los departamentos deben afirmar este compromiso en su uso de políticas del uso de la fuerza.<sup>18</sup> El Departamento de policía metropolitana de Las Vegas y el Departamento de policía de Nueva Orleans, por ejemplo, desarrollaron políticas sobre el uso de la fuerza que priorizan el respeto y el valor de todas las vidas.<sup>19</sup> Los departamentos también deben diseñar políticas que promuevan los roles de los oficiales como guardianes de la seguridad pública, en vez de guerreros en contra del caos y la anarquía. Este principio establece una base para políticas y prácticas que permitan el uso de la fuerza solamente cuando sea necesario y cuando fracasan los intentos razonables de disminuir la escalada de violencia o de resolver las situaciones sin fuerza.

---

## RECOMENDACIÓN 4.2

### PERMITIR EL USO DE LA FUERZA ÚNICAMENTE CUANDO SEA NECESARIO PARA RESOLVER EL CONFLICTO Y PROTEGER LA SEGURIDAD DEL PÚBLICO Y DE LOS OFICIALES.

En 1829, Sir Robert Peel, un pionero en la reforma policial que estableció el Departamento de policía metropolitana de Londres, articuló presuntamente nueve principios sobre la acción policial. El sexto recomienda que la policía “use la fuerza física en la medida que sea necesario para asegurar el cumplimiento de la ley o para restaurar el orden, solamente cuando el ejercicio de la persuasión, el consejo y la advertencia sean insuficientes”.<sup>20</sup> Este principio continúa siendo cierto. Para aplicarlo hoy, los departamentos deben:

**Brindar protecciones más allá de aquellas que brinda la Constitución de los Estados Unidos.** Para cumplir con las normas constitucionales, los oficiales deben tomar decisiones “objetivamente razonables” al usar la fuerza. Pero las fuerzas policiales deben ir más allá de este requisito y requerir decisiones “objetivamente razonables” no solo *durante* los usos de la fuerza, sino también en los momentos *que los conducen* a ellos. El Departamento de policía de Los Ángeles (LAPD), por ejemplo, considera la conducta táctica del oficial y las decisiones que conducen al uso de la fuerza letal para determinar si tal uso fue razonable.<sup>21</sup>

Específicamente, y cumpliendo con las normas internacionales, las políticas sobre el uso de la fuerza deben exigir que los oficiales solamente usen la fuerza que sea necesaria para abordar las amenazas.<sup>22</sup> Deben enunciar claramente que la norma “objetivamente razonable” no puede comprometer la seguridad del público o de los oficiales<sup>23</sup> y que usar la menor cantidad de fuerza necesaria genera confianza y credibilidad en la policía.

**Exigir que la fuerza sea necesaria y proporcional.** Para brindar protecciones que vayan más allá de la norma “objetivamente razonable”, los departamentos deben exigir que la fuerza sea necesaria y proporcional. Estos conceptos son inextricables; al decidir usar la fuerza, los oficiales deben considerar no solo si es necesario bajo las circunstancias, sino también, si es proporcional a la amenaza (*es decir*, es en la cantidad, el nivel y la gravedad *mínimos* necesarios en las circunstancias).<sup>24</sup> La pregunta no es si la fuerza es razonable, sino si es evitable.<sup>25</sup> Como lo explica el Departamento de policía de Seattle:

La fuerza proporcional no exige que los oficiales usen el mismo tipo o cantidad de fuerza que el sujeto. Mientras más inmediata sea la amenaza y más probable sea que la amenaza resulte en la muerte o en una lesión física grave, mayor el nivel de fuerza que puede ser proporcional, objetivamente razonable y necesario para contrarrestarla.<sup>26</sup> La proporcionalidad no prohíbe que los oficiales usen la fuerza letal, cuando sea necesario. Si alguien amenaza con dispararles a un oficial o a otras personas, entonces la fuerza letal debe ser proporcional.<sup>27</sup> Para enseñar proporcionalidad, los instructores deben capacitar a los oficiales para que evalúen las circunstancias que rodean a los encuentros, incluidas la gravedad y la inmediatez de la amenaza. No todas las amenazas deben ser enfrentadas con los mismos niveles de fuerza. Los oficiales deben usar solo la fuerza necesaria para controlar la situación; no deben aumentar automáticamente el nivel de fuerza.

Esta recomendación parte de los modelos para el uso de la fuerza que enseñan a los oficiales a usar tácticas o herramientas específicas dependiendo del nivel de resistencia de una persona.<sup>28</sup> Este abordaje rígido puede resultar en que los oficiales creen que se necesitan ciertas respuestas vigorosas al enfrentarse a ciertas amenazas, incluso cuando opciones en menor grado podrían ser igual o más efectivas. Por esta razón, los departamentos comenzaron a capacitar a los oficiales para evaluar “la totalidad de la situación” (*es decir*, todos los hechos conocidos por los oficiales en el momento) al decidir qué tipo y nivel de fuerza usar.<sup>29</sup>

Las políticas deben reconocer que las circunstancias de cada encuentro varían, entonces, las respuestas de los oficiales también deben variar. No debe usarse la fuerza porque es más conveniente o expeditivo, para castigar o tomar represalias, o porque tradicionalmente se percibió como una parte integral del mantenimiento de la seguridad pública. Solo debe usarse cuando los miembros de la comunidad o los oficiales están en peligro y no existen alternativas razonables. Como lo enuncia el Departamento de policía de Seattle, “[l]os oficiales usarán la fuerza física solamente cuando no parezca existir una alternativa efectiva razonable” para alcanzar un objetivo legítimo y legal.<sup>30</sup>

**Garantizar que los oficiales utilicen tácticas de disminución de la escalada de violencia y que agoten alternativas razonables.** Para reducir el uso de la fuerza y disminuir el riesgo de lesión o muerte en aplicaciones de la fuerza, los departamentos deben exigir a los oficiales que disminuyan la escalada de violencia durante los encuentros cuando sea seguro y factible. La disminución de la escalada de violencia se define como “[a]ctuar o comunicar verbal o no verbalmente durante un potencial encuentro de fuerza en un intento de estabilizar la situación y reducir la inmediatez de la amenaza para poder recurrir a más tiempo, opciones y recursos para resolver la situación sin el uso de la fuerza o con una reducción en la fuerza necesaria”.<sup>31</sup>

Las técnicas de disminución de la escalada de violencia —como tranquilizarse, mantener la calma y una conducta serena, crear distancia o barreras físicas, e intentar la persuasión o advertencias verbales—<sup>32</sup> pueden reducir la necesidad de usar la fuerza. Estas técnicas deben ser incorporadas a todos los programas de capacitación básicos y en el trabajo, tal como ocurre en algunos estados. Por ejemplo, las comisiones de certificación de oficiales de policía en Georgia y Massachusetts requieren de una capacitación anual de disminución de la escalada de violencia,<sup>33</sup> y el estado de Washington aprobó una medida en 2018 que exige la disminución de la escalada de violencia en la capacitación básica en la escuela de policías y en el trabajo.<sup>34</sup>

Las políticas relacionadas con la fuerza deben describir tácticas, estrategias y enfoques afirmativos y proactivos que puedan disminuir la escalada de violencia de los incidentes y resolver situaciones con fuerza mínima o sin ella. Estas



políticas deben exigir a los oficiales que agoten de manera razonable todos los enfoques disponibles para resolver las situaciones, abordar amenazas y alcanzar los objetivos requeridos de cumplimiento de la ley (tal como detener a un sospechoso) sin usar la fuerza o, si fuera necesario, con la menor cantidad de fuerza posible.<sup>35</sup>

También se debe exigir a los oficiales que justifiquen por qué no aplicaron un uso de la fuerza alternativo o menos letal<sup>36</sup> y deben tener prohibido intensificar las situaciones de manera innecesaria. Muchos departamentos exigen que los oficiales utilicen tácticas de disminución de la escalada de violencia. Por ejemplo, el Departamento de policía de Seattle, exige a los oficiales que “adopten los cuidados razonables para que sus acciones no se precipiten en un uso de la fuerza innecesario, irrazonable o desproporcionado, colocándose a sí mismos y a otros en peligro, o incumpliendo las políticas o la capacitación”.<sup>37</sup>

El deber de disminuir la escalada de violencia debe aplicarse no solo a la decisión específica de los oficiales de usar la fuerza, sino también al proceso de toma de decisiones y al desempeño que conducen al incidente, y durante el incidente.<sup>38</sup> Los oficiales también deben ser capacitados para reconocer cuándo merma la resistencia de una persona y reducir el nivel de fuerza en consecuencia.<sup>39</sup> Por ejemplo, el Departamento de policía de Nueva Orleans enuncia:

Quando sea factible, según las circunstancias, los oficiales usarán las técnicas de disminución de la escalada de violencia[;] separación; contención del área; vigilancia; espera de un sujeto; solicitud de refuerzos; y/o llamada a unidades especializadas, como recursos de salud mental y crisis, para reducir la necesidad de la fuerza y aumentar la seguridad del oficial y de los civiles. Además, los oficiales deberán disminuir la escalada de violencia de la cantidad de fuerza utilizada a medida que la resistencia disminuya.<sup>40</sup>

**Garantizar la capacitación de los oficiales en aptitudes de comunicación.** Los detractores de la disminución de la escalada de violencia sostienen que promueve una acción policial “suave” porque prioriza las aptitudes de comunicación, que, según dicen, ponen en riesgo las vidas de los oficiales alentándolos a dudar durante situaciones peligrosas.<sup>41</sup> Este enfoque a veces se conoce como acción policial “hug-a-thug” (abrazar a un matón) (un término con tintes racistas).<sup>42</sup> De hecho, la disminución de la escalada de violencia protege la seguridad del público y de los oficiales porque enseña aptitudes de comunicación estratégica que les permiten a los oficiales disipar crisis en forma positiva y conseguir el cumplimiento voluntario. La capacitación básica debe cubrir las aptitudes de disminución de la escalada de violencia, tales como:

- + Permitir a las personas expresar sus sentimientos y frustraciones.
- + Escuchar en forma activa a las personas sin intentar disuadirlas o discutir con ellas.
- + Mostrar interés en las personas a través del contacto visual y una postura física atenta.
- + Controlar la voz, el discurso y el tono.
- + Leer el lenguaje corporal.
- + Responder con calma y uniformemente a insultos y desafíos a la autoridad sin violencia.<sup>43</sup>

**Garantizar que los oficiales estén capacitados en tácticas de reposicionamiento.** Las políticas y la capacitación deben instruir a los oficiales para ampliar “la zona de seguridad” entre ellos y los sospechosos de haber cometido el delito.<sup>44</sup> Los oficiales que saben cómo distanciarse y cubrirse durante situaciones potencialmente peligrosas tienen más tiempo de responder y más opciones tácticas que considerar cuando las personas no cumplen o amenazan a los oficiales o a los transeúntes.<sup>45</sup>

El uso estratégico de la distancia y de la protección muestra cómo las políticas del uso de la fuerza evolucionaron con el tiempo. En las décadas de 1980 y 1990, muchos departamentos y oficiales adoptaron formalmente la “regla de 21 pies”, que enunciaba que “era totalmente posible que un sospechoso armado con un arma con filo atacara con éxito y en forma letal a un oficial armado con un revólver dentro de una distancia de 21 pies”.<sup>46</sup>

Los oficiales capacitados en esta regla generalmente la aplicaban mal; muchos creían erróneamente que tenían carta blanca para disparar a cualquiera que tuviera un cuchillo que se acercara dentro de los 21 pies, también llamada “la zona para matar”.<sup>47</sup> Los funcionarios de seguridad sostienen que son menos los departamentos que capacitan a los oficiales para que sigan esta regla, pero todavía se enseña de manera informal.<sup>48</sup> El Police Executive Research Forum (Foro de Investigación Ejecutivo Policial), una organización de investigación independiente, recomienda que los departamentos eliminen toda referencia a esta orientación desactualizada de las políticas y de la capacitación.<sup>49</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 4.3

### PROHIBIR Y REGULAR HERRAMIENTAS Y TACTICAS CON ALTO RIESGO DE MUERTE O LECCIONES QUE SEAN DESPROPORCIONADAS A LA AMENAZA.

Muchos oficiales quieren orientación específica —o “reglas de la calle”— acerca de los usos y las aplicaciones aceptables de la fuerza. Los miembros de la comunidad también quieren tener un sentido claro de qué tipo de acción esperar de los oficiales. Debido a que los tribunales no han brindado demasiada orientación, los departamentos deben intervenir. Las políticas y las capacitaciones deben prohibir explícitamente el uso de la fuerza problemático que, debido a su naturaleza, es peligroso y, generalmente, constituye una fuerza excesiva o innecesaria. Las reglas claras, con excepciones claras, garantizan que los oficiales sepan por adelantado qué respuestas, herramientas y técnicas de fuerza están prohibidas en la mayoría o todas las circunstancias. Específicamente, los departamentos deben:

**Prohibir maniobras que restrinjan el flujo de sangre o de oxígeno al cerebro.** Estrangulamientos, ahorcamiento, ataduras en el cuello, agarres del cuello y opresión de la arteria carótida son maniobras manuales letales que interrumpen el suministro de sangre y de oxígeno al cerebro. Existe apoyo generalizado a favor de la prohibición de estas maniobras, especialmente tras la muerte de Eric Garner. En 2014, un oficial de la ciudad de Nueva York fue grabado mientras ponía su brazo alrededor del cuello de Garner y forcejeaba hasta tirarlo al piso (en violación de la política del departamento), mientras que él imploraba que no podía respirar.<sup>50</sup>

Reconociendo el peligro inherente de los estrangulamientos y la amenaza que presentan para la vida humana, los departamentos en Nueva York, Atlanta y Miami los prohíben. El Departamento de policía de Virginia Beach, mientras tanto, prohíbe los estrangulamientos “a menos que el uso de la fuerza letal sea adecuado”. Otros estados y ciudades también los abolieron. Washington D. C. prohíbe los estrangulamientos (pero permite los “ahorcamientos” en algunas situaciones) e Illinois los prohíbe a menos que la fuerza letal esté justificada.<sup>51</sup>

**Prohibir técnicas y modos de transporte con riesgo de sofocación.** La asfixia posicional (*es decir*, sofocación) ocurre cuando la persona tiene sus manos atadas por la espalda y está acostada boca abajo, es decir, sobre su estómago. Las sujeciones incluyen maniatar o “atar de pies y manos”, en donde los oficiales atan los pies y los conectan con las esposas.<sup>52</sup> Posicionar a las personas sobre sus estómagos mientras son sujetadas puede dificultar su respiración y resultar en la muerte.<sup>53</sup> Los oficiales deben estar capacitados para no sujetar personas boca abajo y acostadas y para sacar a las personas esposadas o sujetadas de la posición sobre sus estómagos lo más rápido posible.<sup>54</sup> Los instructores deben capacitar a sus oficiales para no aplicar presión sobre las espaldas de las personas mientras las sujetan en posición boca abajo y las esposan, porque hacerlo comprime sus vías respiratorias y existe riesgo de sofocación.<sup>55</sup>

**Prohibir a los oficiales disparar a vehículos en movimiento o desde ellos.** Esta política debe aplicarse excepto cuando los conductores o los pasajeros utilizan o amenazan con utilizar la fuerza letal con armas contra otros vehículos.<sup>56</sup> El Departamento de policía de Denver prohíbe disparar a vehículos en movimiento porque hacerlo no necesariamente detiene a los vehículos y puede inhabilitar a los conductores, haciendo que pierdan el control y pongan en peligro las vidas de los pasajeros, transeúntes y oficiales.<sup>57</sup> El Departamento de Denver también prohíbe que los oficiales generen circunstancias que podrían tornar necesario disparar a un vehículo,<sup>58</sup> como meterse u obstruir el camino de un vehículo. Esta práctica puede ser costosa. Algunas personas han demandado a las ciudades por muertes ocasionadas por oficiales que disparan a vehículos en movimiento y los oficiales de la ciudad han optado por conciliar con grandes sumas de dinero para evitar litigios largos y costosos.<sup>59</sup>

Las prohibiciones de disparar a vehículos o desde ellos fueron extremadamente efectivas. El Departamento de policía de Nueva York prohibió el tiroteo a vehículos en movimiento hace más de 45 años, haciendo que los tiroteos de oficiales se desplomaran. Dentro del primer año, la cantidad de tiroteos que involucran a oficiales disminuyó 33 por ciento.<sup>60</sup> Las muertes de los oficiales en servicio también disminuyeron durante esta época, lo cual indica que la política no pone en peligro la seguridad de los oficiales.<sup>61</sup> En resumen, esta política no solo salva vidas, sino que también reduce la cantidad de dinero que las ciudades pagan por honorarios legales y resolución de conflictos tras las muertes o heridas ocasionadas en la práctica.<sup>62</sup>

**Establecer pautas claras para las persecuciones en vehículos.** Las persecuciones en automóviles de la policía a alta velocidad son intrínsecamente peligrosas, en especial en las áreas urbanas y en calles densamente pobladas, donde presentan riesgos graves de heridas a otros conductores, pasajeros y transeúntes.<sup>63</sup> De hecho, un análisis de persecuciones en vehículos policiales realizado en 2015 descubrió que más de 5,000 pasajeros y transeúntes fueron asesinados desde 1979 y decenas de miles más fueron heridos.<sup>64</sup> Más aún, la mayoría de las persecuciones están relacionadas con delitos menores: un informe de la Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP) y del Instituto Nacional de Justicia descubrió que 92 por ciento de las persecuciones fueron iniciadas por infracciones de tránsito, delitos menores o delitos graves sin violencia.<sup>65</sup>

Los departamentos deben brindar parámetros claros que determinen cuándo los oficiales pueden iniciar una persecución vehicular. Por ejemplo, el Departamento de policía de Seattle prohíbe las persecuciones solamente en respuesta a infracciones de tránsito, infracciones cívicas, delitos menores, delitos a la propiedad o por la mera razón de eludir a un oficial (*por ejemplo*, aumentar la velocidad o negarse a detenerse).<sup>66</sup> Los oficiales también deben terminar las persecuciones cuando el riesgo supera a la necesidad de detener al conductor. Los factores a ser considerados incluyen la razón original de la persecución, la ubicación, la dirección del viaje, las condiciones climáticas, la velocidad (del conductor que se da a la fuga) y las condiciones del tránsito, como la presencia de

peatones y otros vehículos.<sup>67</sup> Los oficiales también deben tener que notificar a sus supervisores después de involucrarse en persecuciones vehiculares y los departamentos no deben aplicar sanciones disciplinarias a los oficiales que se rehúsan a iniciarlas.<sup>68</sup>

**Establecer pautas claras para las persecuciones a pie.** Las personas de color y las personas que viven en áreas con un alto índice de delincuencia pueden huir cuando los detiene un oficial (a pie o en un automóvil), incluso, cuando no están involucrados en una actividad delictiva. Muchos factores pueden motivar a que una persona inocente huya, como el miedo del uso de la fuerza por parte de la policía, un desagrado natural a la autoridad, interacciones pasadas negativas con oficiales de policía o miedo a una acusación equivocada, particularmente, entre las personas de raza negra debido a su difícil historia con la policía.<sup>69</sup>

Los oficiales generalmente responden a pie, algo intrínsecamente peligroso y que, por lo general, termina en tiroteos que involucran a oficiales.<sup>70</sup> Durante las persecuciones a pie también ocurren problemas de percepción; los oficiales pueden pensar que alguien que hace un movimiento rápido repentino está buscando un arma y le disparan.<sup>71</sup> Además, los oficiales generalmente sufren fatiga y/o un torrente de adrenalina al perseguir gente, hecho que puede comprometer sus capacidades tácticas y su juicio.<sup>72</sup> Las persecuciones a pie por parte de oficiales que están solos, sin respaldo, son especialmente peligrosas y, por lo general, resultan en heridas, porque los oficiales pueden tener que recurrir a la fuerza.

Los departamentos deben brindar orientación clara y capacitación acerca de cómo involucrarse de manera segura en persecuciones a pie. Hacerlo reducirá la incidencia de heridas y muerte, tanto del público como de los oficiales. Las políticas deben especificar cuándo las persecuciones a pie están justificadas y limitarlas cuando los oficiales tienen una causa probable de que alguien ha cometido un delito; la simple huida, en otras palabras, no es suficiente.<sup>73</sup> En esta política modelo, la IACP realiza una serie de recomendaciones acerca de las persecuciones a pie, entre ellas, que los oficiales terminan las persecuciones a pie cuando están solos o pierden a la persona; cuando la persona ingresa a un edificio u otra estructura; cuando pierden comunicación con la estación de policía; cuando saben que pueden arrestar a la persona en otro momento; o cuando pierden su sentido de la dirección o ubicación.<sup>74</sup>

**Prohibir cañones de agua y armas acústicas y restringir el uso del gas lacrimógeno para controlar multitudes.**

Los cañones de agua, las mangueras contra incendios y el gas lacrimógeno (junto con otros usos de la fuerza, entre ellos, perros, látigos y porras) se usaron durante el movimiento por los derechos civiles, no solamente para controlar multitudes, sino también para asustar, intimidar y herir a los manifestantes.<sup>75</sup> A pesar del riesgo de herida e intimidación, estos instrumentos y tácticas, aunque de manera excepcional, todavía se usan en la actualidad.

En 2016, la policía usó cañones de agua, gas lacrimógeno y sacos de frijoles en contra de manifestantes pacíficos de la Tribu Sioux de la reserva Standing Rock en Dakota del Norte. Esta acción resultó en heridas masivas, entre ellas, fracturas óseas e hipotermia.<sup>76</sup> Las armas acústicas también se utilizan para controlar multitudes, tal como sucedió en Ferguson, Misuri, donde los oficiales las usaron para atacar a personas que se manifestaban en contra del tiroteo fatal de la policía a Michael Brown, un adolescente de raza negra desarmado. Estas armas producen dolorosos estallidos de ruido, que pueden ocasionar daño permanente y potencial pérdida de la audición.<sup>77</sup> Más recientemente, la patrulla de la frontera de los Estados Unidos disparó gas lacrimógeno a un grupo de inmigrantes, incluidos niños pequeños, que intentaban cruzar la frontera entre los Estados Unidos y México.<sup>78</sup>

Si bien estas armas son usadas excepcionalmente por parte de los oficiales de policía en los Estados Unidos, causan mucha indignación cuando lo hacen. Inducen temor, convierten a los encuentros con la policía en escenarios de guerra y conllevan un alto riesgo de heridas, por lo tanto, no deben usarse para controlar multitudes, incluso contra personas que participan de manifestaciones legítimas y otras actividades protegidas por la Primera Enmienda. (Para más detalles, consulte el Capítulo 6).

Los cañones de agua disparan agua presurizada (a veces, mezclada con agentes químicos o tinturas) usando mangueras que están conectadas a suministros de agua subterráneos o a “tanques” montados encima de vehículos. Pueden causar heridas internas e hipotermia (cuando se utilizan en climas más fríos) y otras heridas, desde resbalarse y caer o exposición a químicos y tinturas.<sup>79</sup> Los departamentos deben prohibir su uso con fines de control de multitudes, ya que no son efectivas y causan heridas. De hecho, en 2015, Inglaterra los prohibió porque no demostraron ser un arma segura o efectiva para el control de multitudes.<sup>80</sup> El gas lacrimógeno es un químico que irrita los ojos, causa dolor en la piel, interfiere con la respiración y desorienta y agita a las personas.<sup>81</sup> Se puede rociar a las personas o arrojar una granada entre la multitud, donde “explota” con gas.<sup>82</sup> Como el gas pimienta, el gas lacrimógeno no se puede apuntar cuando se vaporiza; entonces, conlleva el alto riesgo de afectar a blancos o transeúntes que no son el objetivo.<sup>83</sup> Cuando explotan los tubos de gas lacrimógeno, el gas se dispersa ampliamente a las áreas circundantes.<sup>84</sup> Por estos motivos, los departamentos deben restringir el uso del gas lacrimógeno a situaciones en las que las multitudes participan de actos violentos, como desorden civil, que ponen en riesgo de muerte o heridas graves y cuando el resto de las opciones se hayan agotado. El uso del gas lacrimógeno debe requerir aprobación del nivel de autoridad más alto del departamento, (*es decir*, del jefe o del comisionado).

Al igual que el gas lacrimógeno, las armas acústicas son indiscriminadas, no se pueden apuntar a personas específicas y pueden lastimar a transeúntes y a otros oficiales.<sup>85</sup> Principalmente son herramientas de “obediencia por medio del dolor” que pueden causar discapacidades físicas permanentes. Los departamentos deben prohibir su uso, ya que no se demostró que fueran un método efectivo de control de multitudes.<sup>86</sup>

### **Limitar la adquisición de equipamiento militar y terminar con las respuestas militarizadas de la policía.**

Desde 1990, el Departamento de Defensa de los Estados Unidos transfirió unos 6,000 millones de dólares de equipamiento militar excedente a los organismos de seguridad a través de su Programa 1033, llamado así por un artículo de la Ley de Autorización de Defensa Nacional.<sup>87</sup> Bajo el programa, los departamentos de policía locales pueden adquirir vehículos blindados, incluyendo Humvees y vehículos resistentes a las minas y protegidos contra emboscadas (MRAP), que fueron diseñados para resistir a emboscadas explosivas en zonas de combate. También pueden adquirir armas de grado militar, como armas de asalto de alto calibre, lanzagranadas y otros equipos.

Este programa ha estado en vigor durante décadas, pero, recientemente, estuvo bajo el escrutinio nacional. En 2014, el Departamento de policía de Ferguson (Misuri) utilizó este tipo de equipamiento en respuesta a las manifestaciones generalizadas luego del disparo fatal a Michael Brown.<sup>88</sup> Las imágenes de oficiales en MRAP, con protección corporal y máscaras de gas confrontando a los manifestantes y de francotiradores posicionados encima de vehículos tácticos<sup>89</sup> se difundieron alrededor del mundo, y recordaron a las imágenes del uso excesivo de la fuerza en contra de los manifestantes durante el movimiento por los derechos civiles.

El Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ) abrió una investigación sobre la respuesta del departamento de Ferguson a las manifestaciones, y el presidente Barack Obama emitió un decreto ejecutivo donde se ordenó a un grupo de trabajo que revise los programas que suministran equipamiento militar a la policía.<sup>90</sup> En

2015, el DOJ concluyó que la respuesta fuertemente armada y militarizada fue desproporcionada con respecto a la amenaza que presentaban los manifestantes y que fue desplegada de una manera que intimidó a la comunidad.<sup>91</sup>

Posteriormente, el grupo de trabajo recomendó prohibir la adquisición de equipamiento militar, incluidos los vehículos blindados de oruga y equipados armas, bayonetas, lanzagranadas y armas de fuego y municiones de alto calibre.<sup>92</sup> En 2017, el gobierno de Trump revocó la orden y desaprobó las recomendaciones,<sup>93</sup> sin embargo, aún sirven como una guía y confirman que el riesgo significativo de utilizar mal o en exceso las armas militares, que menoscaba la confianza de la comunidad, justifica su prohibición.<sup>94</sup>

De hecho, las pruebas demuestran que la militarización influye en el comportamiento policial. Un estudio descubrió una correlación entre el equipamiento militar y el número de asesinatos que involucran a policías.<sup>95</sup> El acceso al equipamiento militar también aumenta la tendencia de los oficiales a usar tácticas militares (*es decir*, la fuerza) para resolver los conflictos.<sup>96</sup> La transferencia masiva de estos equipamientos a los departamentos locales equivale a armar a los oficiales para una guerra en contra de las comunidades.

Habiendo dicho esto, mientras el equipamiento de grado militar no debe usarse en contra de los miembros del público, especialmente cuando participan de manifestaciones legítimas, *puede* ser apropiado en situaciones limitadas de alto riesgo, como rescate de rehenes, operaciones especiales, ataques terroristas, francotiradores activos y arresto de fugitivos. Estas situaciones pueden requerir equipamiento pesado para disturbios y armas poderosas para proteger la seguridad del público y de los oficiales.<sup>97</sup>

**Restringir el uso de los equipos SWAT.** Los departamentos usaron históricamente equipos de armas especiales y tácticas (SWAT) para manejar rescate de rehenes, francotiradores activos y ataques terroristas. En la actualidad, los equipos SWAT se usan de manera rutinaria en órdenes de registro, generalmente en registros donde se buscan narcóticos.<sup>98</sup> Los oficiales de los equipos SWAT reciben capacitación tipo militar y usan armas, como arietes y granadas aturdidoras (que pueden cegar o ensordecen a las personas), para irrumpir en los hogares.<sup>99</sup>

Algunas órdenes de registros de narcóticos son de alto riesgo y pueden justificar el uso de equipos SWAT. Sin embargo, el cambio de su uso original requiere de una cuidadosa evaluación de los programas SWAT para determinar si se están utilizando de manera adecuada después de cuidadosas evaluaciones de las amenazas. Los equipos SWAT deben usarse para garantizar el servicio solamente cuando los oficiales pueden demostrar la existencia de una amenaza inminente de lesión corporal grave, de una magnitud tal que los oficiales no podrían ejecutar una orden de registro de manera segura, sin la asistencia de equipos SWAT. Las autoridades departamentales deben brindar orientación sobre los tipos de órdenes de registro que justifican el despliegue de SWAT y tácticas razonables cuando realizan órdenes de alto riesgo.<sup>100</sup> Los miembros del equipo SWAT también necesitan recibir capacitación continua y especializada para reducir el uso de la fuerza.<sup>101</sup>

**Prohibir el uso de la fuerza para represalias y castigos.** Aunque generalmente se usan en respuesta a una amenaza legítima de lesión grave o muerte, a veces, la fuerza se usa como una medida de castigo. Los oficiales podrían usar la fuerza como represalia cuando alguien parezca polémico o grabe a un oficial con una cámara de vídeo de un teléfono celular (que en general está permitido bajo la Primera Enmienda).<sup>102</sup> Los departamentos deben prohibir en forma explícita el uso de la fuerza como represalia y como castigo,<sup>103</sup> especialmente, en contra de personas que están esposadas o sus movimientos están restringidos y, por lo tanto, no presentan amenazas.

---

## RECOMENDACIÓN 4.4

### ESTABLECER POLÍTICAS CLARAS APLICABLES A *TODOS* LOS INSTRUMENTOS DE FUERZA.

Las reglas y las capacitaciones que implementan los departamentos con respecto al uso de la fuerza deben ser razonables, necesarias y proporcionales independientemente del instrumento o técnica utilizados. Esta recomendación explora parámetros básicos con respecto al uso de la fuerza que se aplican a todos los instrumentos y que deben ser abarcados en las políticas y en las capacitaciones.

#### ***Los departamentos deben asegurarse de que los oficiales:***

- + Usen solo instrumentos aprobados o emitidos por el departamento.<sup>104</sup>
- + Completen la capacitación obligatoria y la certificación de cada instrumento, y vuelvan a certificar de manera regular.<sup>105</sup>
- + Consideren los alrededores antes del uso para evitar riesgo innecesario a los transeúntes, víctimas y otros oficiales.<sup>106</sup>
- + Se identifiquen a sí mismos como oficiales,<sup>107</sup> consideren tácticas de disminución de la escalada de violencia (incluidas las técnicas de disminución de la escalada de violencia verbal),<sup>108</sup> y den advertencias verbales antes del uso.<sup>109</sup>
- + Determinen si las personas objetivo tienen salud mental o están en una crisis por el uso de sustancias y, de ser así, utilicen técnicas de intervención en situación de crisis.
- + Consideren si las personas objetivo pueden no estar capacitadas para cooperar debido a un dominio limitado del idioma inglés; problemas de salud mental, discapacidad física o del desarrollo; o desórdenes por el uso de sustancias. (Para obtener más información, consulte la Recomendación 4.6).
- + Usen instrumentos solamente cuando sea razonable, necesario y proporcional a la amenaza presentada.<sup>110</sup>
- + Presten ayuda médica y soliciten asistencia médica si fuera necesario.<sup>111</sup> (Para obtener más información, consulte la Recomendación 4.8).
- + Presenten un informe inmediatamente después de cada uso de la fuerza y justifiquen cada uso de la fuerza por separado (*es decir*, cada descarga de un arma de fuego, aplicación de la pistola paralizante, golpe, porrazo, etcétera).<sup>112</sup> Dispararle a alguien una vez puede estar justificado, dispararle a alguien más de una vez tal vez no.

---

## RECOMENDACIÓN 4.5

### ESTABLECER POLÍTICAS CLARAS CON RELACIÓN A *CIERTOS* INSTRUMENTOS DE FUERZA.

Los diferentes instrumentos presentan consideraciones y riesgos específicos. El gas pimienta requiere de un conocimiento y precauciones diferentes que el gas lacrimógeno, y los revólveres requieren diferentes abordajes que las pistolas paralizantes. Aun así, muchos departamentos carecen de políticas específicas con respecto al uso de cada instrumento.<sup>113</sup> Sin dichas políticas, y capacitación para cumplirlas, los supervisores no pueden responsabilizar a los oficiales de manera adecuada, cuando estos utilizan incorrectamente los instrumentos. Específicamente, los departamentos deben:

**Establecer políticas claras con respecto a las armas de fuego.** Las armas de fuego, como los revólveres, las escopetas y los rifles, están entre las armas más letales a disposición de los oficiales, y su uso impacta no solamente en los oficiales y en las personas, sino en todos los departamentos y las comunidades.<sup>114</sup> Algunos departamentos abordan el uso de armas de fuego en políticas generales, mientras que otros brindan orientación específica e independiente. De cualquier forma, las armas de fuego merecen atención especial, y su uso correcto debe ser un componente principal de las políticas de los departamentos con respecto al uso de la fuerza.<sup>115</sup> Las políticas sobre el uso de la fuerza deben abordar claramente todos los temas relacionados con el uso de las armas de fuego, incluyendo la capacitación y la certificación, el enfundado y descarga, así como informes, investigaciones y disciplina.

***Los departamentos deben garantizar que los oficiales cumplan con las pautas generales en relación con el uso de la fuerza que se incluyen en la Recomendación 4.4. Además, los departamentos deben asegurarse de que los oficiales:***

- + Entiendan que el “uso de la fuerza” incluye apuntar un arma de fuego a las personas, lo que se considera una “detención” bajo la Cuarta Enmienda.<sup>116</sup>
- + Desenfunden, saquen y exhiban armas de fuego solamente cuando creen razonablemente que la situación puede elevarse a un nivel donde se autorizaría el uso de la fuerza letal.<sup>117</sup>
- + Comprendan que el fracaso del uso de armas menos letales no autoriza automáticamente a que un oficial use un arma de fuego.<sup>118</sup>
- + Determinen si la persona está atravesando una crisis de salud relacionada con la conducta y, de ser así, utilicen técnicas de intervención en situación de crisis.<sup>119</sup>
- + Presenten un informe de uso de la fuerza cuando se desenfunda un arma de fuego y se apunta a una persona.<sup>120</sup>
- + Presenten un informe, incluso, después de la descarga no intencional e incluso si no se produjo herida o muerte. Todas las descargas deben ser investigadas de manera inmediata.<sup>121</sup>



### **Los departamentos deben prohibir que los oficiales:**

- x** Disparen tiros de advertencia (para no dañar a otros en el área).<sup>122</sup>
- x** Disparen a través de puertas, ventanas o cuando los objetivos no están claramente a la vista.<sup>123</sup>
- x** Disparen a vehículos en movimiento (excepto en situaciones limitadas).<sup>124</sup>

**Establecer políticas claras con respecto a las pistolas paralizantes.** Las pistolas paralizantes (Tasers) —también conocidas como armas de control electrónico (ECW), armas eléctricas conductivas (CEW) y dispositivos de energía conductiva (CED)—son cada vez más usadas por los organismos de seguridad como alternativas menos letales a las armas de fuego.<sup>125</sup> Las pistolas paralizantes disparan dos alambres de púas que perforan la piel y envían golpes eléctricos de alto para aturdir e inhabilitar a las personas.<sup>126</sup> Las pistolas paralizantes también se pueden usar en modo “drive-stun” (contacto directo) que no afecta las funciones motoras, pero que causa un dolor importante.<sup>127</sup>

Aunque la mayoría de los impactos de las pistolas paralizantes no causan lesiones graves, algunos lo hacen. El impacto induce la contracción muscular, que puede ocasionar que la persona caiga y, a veces, se fracture, golpee su cabeza e incluso, muera.<sup>128</sup> Por otro lado, las pistolas paralizantes son menos perjudiciales para los miembros del público y los oficiales que otras aplicaciones de la fuerza, como los golpes, las patadas, las porras y las linternas, según lo demuestran las investigaciones.<sup>129</sup>

Grupos comunitarios y de defensa han cuestionado la seguridad de las pistolas paralizantes y han postulado preocupaciones acerca de su uso (y abuso). De hecho, los estudios demuestran que algunos oficiales usan las pistolas paralizantes con impunidad porque los supervisores no hacen un escrutinio de su uso tan exigente como lo hacen del uso de las armas de fuego.<sup>130</sup> Un estudio descubrió que los oficiales desplegaban pistolas paralizantes sin justificación apropiada en casi 60 por ciento de los incidentes informados con estas pistolas y, a veces, las utilizaban contra personas que simplemente eran “meramente incumplidores pasivos o verbales” o ya estaban esposados o sus movimientos estaban limitados.<sup>131</sup> Un estudio del Departamento de policía de Chicago descubrió que el uso generalizado de las pistolas paralizantes no reducía el uso de las armas de fuego o el número de personas lesionadas por parte de los oficiales del departamento.<sup>132</sup>

Por estos motivos, los departamentos deben desarrollar e implementar políticas específicas para maximizar la seguridad y restringir el uso innecesario o inadecuado de las pistolas paralizantes y deben capacitar a los oficiales para cumplir con estas políticas. En general, los departamentos deben considerar a las pistolas paralizantes como “un arma de necesidad, no una herramienta de conveniencia”.<sup>133</sup> Y los supervisores deben acudir a la escena en la cual se utiliza una.<sup>134</sup>

Los departamentos deben garantizar que los oficiales cumplan con las pautas generales en relación con el uso de la fuerza que se incluyen en la Recomendación 4.4.

**Además, los departamentos deben asegurarse de que los oficiales:**

- + Transporten las pistolas paralizantes en “fundas sobre el lado débil” (*es decir*, del lado de su mano no dominante) para reducir la descarga accidental.<sup>135</sup>
- + Consideren la gravedad del delito antes de determinar en qué modo usarlas.<sup>136</sup>
- + Dejen de usarlas después de un ciclo estándar (cinco segundos) para determinar si es necesario más de un ciclo.<sup>137</sup>

**Los departamentos deben prohibir que los oficiales:**

- x Usen pistolas paralizantes contra grupos de alto riesgo, tales como mujeres embarazadas, personas mayores, niños pequeños o personas visiblemente frágiles, que sufran de enfermedades cardíacas conocidas, que se encuentren en una crisis médica o de salud mental, que estén bajo la influencia de drogas (recetadas o ilegales) o alcohol, o que tengan una constitución pequeña.<sup>138</sup>
- x Las usen en partes del cuerpo vulnerables, como la cabeza, el cuello, el pecho y la ingle.<sup>139</sup>
- x Usen más de una pistola paralizante al mismo tiempo contra una persona.<sup>140</sup>
- x Usen una pistola paralizante contra una persona en más de tres ciclos estándar (cinco segundos).<sup>141</sup>
- x Usen el modo “contacto directo”, que causa dolor, pero no pérdida del control muscular<sup>142</sup> y puede intensificar los encuentros al ocasionar furia en respuesta al dolor.<sup>143</sup>
- x Las usen por el único motivo de evitar la fuga.<sup>144</sup>

**Establecer políticas claras con respecto a las porras.** Las porras, incluyendo las porras rectas, tonfas y porras expansibles, son armas de impacto que pueden causar lesiones graves y, a veces, la muerte. Las porras presentan muchos riesgos en forma inherente, porque son menos letales si se usan adecuadamente, pero letales si se usan de manera incorrecta. Por ejemplo, los golpes en la cabeza, cuello, garganta, columna, corazón y riñones constituyen fuerza letal; los golpes en otras partes del cuerpo no lo son.<sup>145</sup> Por lo tanto, las políticas sobre el uso de la fuerza deben enunciar claramente que las porras son una opción de bajo riesgo, pero que son capaces de aplicar una fuerza letal dependiendo de cómo se usan.<sup>146</sup>

Los departamentos deben garantizar que los oficiales cumplan con las pautas generales en relación con el uso de la fuerza que se incluyen en la Recomendación 4.4.

**Además, los departamentos deben asegurarse de que los oficiales:**

- + Entiendan que los golpes a las partes vulnerables del cuerpo se consideran fuerza letal debido a su alto riesgo de lesión grave y muerte.<sup>147</sup>

### **Los departamentos deben prohibir que los oficiales:**

- x Usen linternas u otros objetos rígidos en lugar de las porras (debido que las linternas son potencialmente más perjudiciales).<sup>148</sup>
- x Golpeen la cabeza u otra parte vulnerable del cuerpo, como el cuello, el pecho, la columna, la ingle o los riñones.
- x Usen porras contra personas cuyos movimientos están limitados, incluso si desobedecen, a menos que presenten una amenaza inminente a los oficiales o a otros.<sup>149</sup>

**Establecer políticas claras con respecto al gas pimienta.** El gas de oleoresina capsicum (OC), comúnmente conocido como gas pimienta, es un agente inflamatorio que quema la piel, los ojos y la garganta y, en algunos casos, causa ceguera temporaria y restringe la respiración. Los oficiales generalmente usan el gas pimienta para dispersar multitudes y obligar a las personas a cumplir las órdenes. Mientras el gas pimienta es una alternativa valiosa a la fuerza letal, aun así produce riesgos de daño grave. No es muy preciso, especialmente con viento, y puede llegar a personas que no sean el objetivo, incluyendo otros oficiales.<sup>150</sup> Y, porque es inflamable, no se puede usar en combinación con pistolas paralizantes u otras ECW.<sup>151</sup>

Los departamentos deben garantizar que los oficiales cumplan con las pautas generales en relación con el uso de la fuerza que se incluyen en la Recomendación 4.4.

### **Además, los departamentos deben prohibir que los oficiales:**

- x Usen gas pimienta sobre los detractores pasivos o para dispersar multitudes.<sup>152</sup>
- x Usen gas contra personas que están esposadas o sujetadas de otra forma, a menos que presenten una amenaza a la seguridad del público o de los oficiales.<sup>153</sup>

**Establecer políticas claras con respecto a los canes.** Los equipos de perros policía (K-9) cumplen muchos propósitos importantes: detectan pruebas, bombas y narcóticos; encuentran personas sospechadas de actividad delictiva; y pesquisan campos y áreas boscosas en busca de personas perdidas, con mucha más precisión que los oficiales.

Sin las políticas y capacitación adecuadas, sin embargo, los perros policía pueden ocasionar traumas y ser una amenaza física. Un estudio halló que el uso de la fuerza canina resultaba en una proporción más alta de visitas al hospital que las pistolas paralizantes, las porras y los proyectiles de “sacos de frijoles” (bolsas de tela con perdigones llenos de plomo que se disparan con una escopeta). El estudio también concluyó que las lesiones causadas por los canes son más probables de requerir atención médica que aquellas causadas por armas menos letales.<sup>154</sup>

Una investigación de 2011 del DOJ del Departamento de policía de Nueva Orleans halló que los perros policía eran tan incontrolables que mordían a la gente (incluyendo a los oficiales) dos veces más que los perros bien adiestrados en unidades caninas bien gestionadas.<sup>155</sup> Se ordenó al departamento suspender el programa hasta que se desarrollara el adiestramiento adecuado.<sup>156</sup>

Más recientemente, el Departamento de policía de St. Paul reforzó las restricciones sobre el uso de perros después de dos incidentes de alto perfil en los que se evidenció el uso indebido de la fuerza canina (mordieron a un hombre después de haberlo confundido por un sospechoso y a una mujer mientras sacaba la basura).<sup>157</sup> La nueva política limita el uso de los perros para atrapar sospechosos en delitos graves de violencia (*por ejemplo*, asesinato, homicidio involuntario, robo agravado, secuestro, conducta sexual indebida de índole penal y tiroteos desde automóviles) y los prohíbe para otros delitos graves (*por ejemplo*, hurto, huir en un vehículo, venta de drogas e intrusión ilegal en edificios vacíos).<sup>158</sup>

Para algunos, la mera presencia de perros es amenazante, en parte debido al uso indebido de la fuerza canina en el pasado y, particularmente, durante el movimiento por los derechos civiles. Para aliviar las preocupaciones acerca del uso de la fuerza canina, los departamentos deben implementar políticas y capacitación para garantizar que los equipos de canes, los adiestradores de perros policía y los perros policía operen de manera segura y efectiva. Algunos estados exigen que los departamentos lo hagan. Nueva Jersey, por ejemplo, aplica normas de capacitación y requisitos de calificación a todos los organismos de seguridad locales y del estado con unidades caninas.<sup>159</sup>

Los departamentos deben garantizar que los oficiales cumplan con las pautas generales en relación con el uso de la fuerza que se incluyen en la Recomendación 4.4.

***Además, los departamentos deben asegurarse de que los adiestradores de perros:***

- + Completen un programa de certificación con un instructor calificado en obediencia, agilidad, trabajo de olfateo, captura del delincuente, protección del cuidador, mantenimiento de registros y otras áreas.<sup>160</sup>
- + Adiestren a los perros para “encontrar y ladrar”, en vez de “encontrar y morder”.<sup>161</sup>
- + Obtengan aprobación del supervisor antes de usar perros,<sup>162</sup> especialmente cuando no usan correa.<sup>163</sup>
- + Usen perros con correa principalmente para ubicar a personas sospechadas de estar armadas o de cometer un delito violento, o una persona que se escapa y presenta un riesgo grave de producir daños a otros.<sup>164</sup>
- + Mantengan a los perros dentro del rango visual o auditivo.<sup>165</sup>
- + Usen perros sin correa solo cuando se sospecha que las personas están armadas o cometiendo un delito violento.<sup>166</sup>
- + Determinen si la persona tiene un dominio de inglés limitado. De ser así, determinar si puede entender la frase “advertencia canina”; de lo contrario, obtener asistencia lingüística.<sup>167</sup>
- + Retiren al perro inmediatamente si muerde a alguien.<sup>168</sup>
- + Consideren la posibilidad de que las personas no estén en condiciones de cooperar debido a problemas de salud, del comportamiento o discapacidades del desarrollo o físicas.<sup>169</sup>

- + Documenten el uso de perros, incluido el adiestramiento, informes de incidentes e informes de la salud canina.<sup>170</sup>
- + Presenten un informe de fuerza cuando un perro captura a alguien (incluso si no muerde).<sup>171</sup>

**Los departamentos deben prohibir que los adiestradores de perros:**

- x Usen perros para el control de multitudes.<sup>172</sup>
- x Usen perros para aplicar fuerza o intimidación.<sup>173</sup>
- x Usen perros cuando las personas no presentan peligros inminentes o cuando un nivel de fuerza inferior puede asegurarlos.<sup>174</sup>
- x Usen perros para capturar niños y adolescentes o personas sospechadas de estar bajo la influencia de las drogas o el alcohol, que tienen una crisis de salud mental o discapacidades del desarrollo.<sup>175</sup>
- x Liberen perros adiestrados para “morder y retener” a las personas sin emitir advertencias verbales primero y ofrecer una oportunidad de resolución pacífica con el sospechoso.<sup>176</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 4.6

### GARANTIZAR QUE LOS OFICIALES CONSIDEREN LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES ANTES DE UTILIZAR LA FUERZA.

Los oficiales deben ser capacitados para recordar que las personas pueden tener características específicas que afectan la manera en que responden a la policía. La salud mental o las discapacidades del desarrollo, desórdenes por el uso de sustancias, discapacidades físicas, sordera, ceguera, capacidades lingüísticas, bagaje cultural y edad influyen en la manera en que las personas se comunican y en su capacidad de cumplir con las órdenes.

En California, el Departamento de policía de Santa Ana cita la “[c]apacidad o el estado mental de un sujeto” como un factor para determinar si el uso de la fuerza es razonable.<sup>177</sup> De manera similar, el Departamento de policía metropolitana de Las Vegas describe “[l]a influencia de las drogas/el alcohol o la capacidad mental del sujeto” como un factor a tener en cuenta en la “consulta de razonabilidad” en el uso de la fuerza”.<sup>178</sup>

A veces, los oficiales y las personas tienen una mala comunicación debido a las barreras lingüísticas y a las diferencias culturales. Los departamentos, por lo tanto, deben incorporar capacitación de competencias culturales a los programas de capacitación generales. (Para mayores detalles, consultar los Capítulos 1, 2 y 11). Los programas de competencia cultural brindan a los oficiales herramientas para responder de manera efectiva a las diferentes necesidades de seguridad pública de las comunidades y reducir el uso de la fuerza innecesaria.<sup>179</sup> También ayudan a construir la confianza y la comprensión entre los oficiales y las comunidades en donde prestan servicio. La ciencia de la psicología cognitiva reconoce cada vez más las diferencias de las capacidades de toma de decisiones de los jóvenes, de manera que los departamentos deben exigir a los oficiales que “empleen respuestas adecuadas en términos de desarrollo” hacia la juventud.<sup>180</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 4.7

### EXIGIR A LOS OFICIALES QUE INTERVENGAN EN CASOS DE USO INDEBIDO DE LA FUERZA.

Los oficiales que no intervienen para prevenir o detener el uso indebido de la fuerza pueden ser responsables de los daños ocasionados por sus colegas.<sup>181</sup> La vasta mayoría de oficiales (84 por ciento) acepta que los oficiales deben tener la exigencia de intervenir para evitar que otros oficiales usen la fuerza excesiva, de acuerdo con una encuesta realizada por Pew Research Center (Centro de Investigaciones Pew).<sup>182</sup> Y por una buena razón: Un estudio descubrió que los departamentos que implementaban políticas sobre el “deber de intervenir” tenían 9 por ciento menos de muertes que involucran a oficiales.<sup>183</sup>

El Foro de Investigación Ejecutivo Policial recomienda que los departamentos capaciten a los oficiales para intervenir de manera segura cuando un colega se encuentra utilizando fuerza innecesaria o excesiva o participa de otra conducta indebida y para detectar signos de advertencia de que un oficial pueda utilizar fuerza excesiva.<sup>184</sup> Los oficiales testigos también deben informar los usos de fuerza excesivos a los supervisores.<sup>185</sup>

La intervención de colegas durante la aplicación de fuerza irrazonable protege de igual manera al público y a los oficiales.<sup>186</sup> La política sobre la fuerza del Departamento de policía de Nueva Orleans capacita a los oficiales en varias técnicas de intervención, incluida la intervención verbal o física, mediante la notificación a los supervisores y la emisión de órdenes directas para detener el uso de la fuerza irrazonable.<sup>187</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 4.8

### EXIGIR A LOS OFICIALES QUE PRESTEN AYUDA HASTA QUE LLEGUE LA ASISTENCIA MÉDICA.

Para llevar a cabo su misión de preservar la seguridad pública, los departamentos deben exigir a los oficiales que presten primeros auxilios a personas que fueron heridas y que soliciten rápidamente asistencia médica.<sup>188</sup> El Departamento de policía de Nueva Orleans exige que los oficiales examinen inmediatamente si las personas tienen heridas luego del uso de la fuerza y que presten asistencia según sus aptitudes y capacitación hasta que llegue la asistencia médica.<sup>189</sup> Los departamentos deben capacitar a todos los oficiales para que presten primeros auxilios y deben brindarles las herramientas para hacerlo, tal como botiquín de primeros auxilios.<sup>190</sup> Los botiquines de primeros auxilios reducen enormemente el riesgo de muerte por pérdida de sangre,<sup>191</sup> y la capacitación en primeros auxilios ayuda a salvar las vidas de civiles y de oficiales.

---

## RECOMENDACIÓN 4.9

### BRINDAR CAPACITACIÓN DE MANERA CONTINUA, BASADA EN ESCENARIOS.

Los departamentos dedican una importante cantidad de tiempo a la capacitación en armas de fuego (58 horas) y tácticas de defensa (49 horas), de acuerdo con una encuesta realizada en 2015 a los miembros del Foro de Investigación Ejecutivo Policial.<sup>192</sup> Pero dedican mucho menos tiempo (cerca de 8 horas) a capacitar a oficiales en tácticas de disminución de la escalada de violencia e intervención en situaciones de crisis y en usos de fuerza menos letal,<sup>193</sup> y pocos oficiales reciben capacitación continua en el trabajo acerca de estos temas.

Los departamentos deben exigir que los oficiales reciban capacitación basada en los escenarios sobre el uso de la fuerza en intervalos regulares.<sup>194</sup> Los oficiales deben practicar, en ambientes interactivos, técnicas de disminución de la escalada de violencia y estrategias de evaluación de amenazas que den cuenta de un prejuicio implícito en la toma de decisiones.<sup>195</sup> Además de la revisión de políticas escritas durante las clases, la capacitación debe ser inmersiva, interactiva y reflejar enfoques contemporáneos a la enseñanza de los adultos.

Los departamentos también deben desarrollar escenarios de capacitación para oficiales que repliquen encuentros reales y exigir la capacitación complementaria, incluso para oficiales veteranos con amplia experiencia en campo.<sup>196</sup> Los supervisores deben recibir capacitación adicional sobre investigaciones del uso de la fuerza, estrategias para ordenar a los oficiales minimizar los usos de la fuerza y administrar los incidentes relacionados con la fuerza.<sup>197</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 4.10 ESTABLECER PROCESOS SÓLIDOS PARA INFORMAR E INVESTIGAR EL USO DE LA FUERZA.

Desarrollar una política integral sobre el uso de la fuerza es el primer paso para reducir el uso excesivo de la fuerza. Las políticas departamentales también deben brindar pautas claras a los oficiales para informar el uso de la fuerza y a los supervisores para su revisión e investigación.<sup>198</sup> Los usos de la fuerza que exceden los “controles manuales” y “técnicas de acompañamiento”, que se usan para esposar a personas que no ofrecen resistencia y que, en general, no causan dolor o lesiones, deben informarse e investigarse.<sup>199</sup> En particular, los departamentos deben:

**Brindar pautas claras sobre la presentación de informes, la revisión y la investigación de la fuerza.** Después de usar la fuerza, los oficiales y los oficiales testigo deben notificar en forma verbal a los supervisores acerca del incidente.<sup>200</sup> En vez de exigir a los oficiales que simplemente observen los usos de la fuerza en los informes de arresto, los departamentos deben mantener archivos separados para los informes sobre el uso de la fuerza para poder rastrear cada incidente. Los oficiales deben presentar informes sobre el uso de la fuerza antes del final del turno durante el cual ocurrió el incidente.

Todos los oficiales involucrados deben brindar descripciones detalladas de los hechos que condujeron al uso de la fuerza.<sup>201</sup> Sin un informe preciso y oportuno, incluso las políticas sobre el uso de la fuerza más integrales fracasarán. El lenguaje incompleto, impreciso, o repetitivo en los informes sobre el uso de la fuerza permite que las violaciones no sean verificadas y entorpece las investigaciones por conducta indebida, entonces este tipo de lenguaje debe prohibirse. Los oficiales que no informan los usos de la fuerza, o que falsifican los informes, deben ser disciplinados (incluida la expulsión).<sup>202</sup>

Las políticas departamentales deben exigir la revisión y la investigación de todos los usos de la fuerza informados. Los supervisores deben acudir a la escena de todos los incidentes que involucran todo lo que sea uso de la fuerza por encima del nivel más bajo, por ejemplo, cumplimiento con el punto de presión y manipulación de articulaciones (que generalmente no causan lesión o dolor significativo).<sup>203</sup> Mientras que los usos de la fuerza que no deben informarse y que son de menor nivel no requieren que acuda un supervisor, los supervisores pueden, ante una notificación, optar por acudir a la escena; puede concluir que la fuerza utilizada fue excesiva incluso si fue mínima.

Si no acuden a la escena, los supervisores deben revisar los informes sobre el uso de la fuerza en busca de niveles menores de uso de la fuerza antes del final del turno durante el cual ocurrió el evento.<sup>200</sup> Además, los supervisores deben visitar la escena e investigar usos de la fuerza que no hace falta informar y de menor nivel, ante denuncia de dolor o herida. Los departamentos deben exigir a los oficiales que presenten informes sobre el uso de la fuerza en relación con usos de la fuerza que no hace falta informar cuando hubo herida o denuncia de herida.<sup>205</sup>

Las investigaciones sobre el uso de la fuerza deben ser justas, exhaustivas, objetivas y completarse de manera oportuna para cumplir con los principios de la justicia procesal. Las políticas transparentes que detallan el proceso de investigación les dan al público y a los oficiales expectativas claras. Factores específicos para determinar el uso de la fuerza razonable reducen la aparición y la ocurrencia de prejuicios y arbitrariedad en las decisiones. Y las investigaciones oportunas desarrollan la legitimidad, permiten a los oficiales que no violaron la política regresar a trabajar rápidamente y brindar a los miembros de la comunidad un sentido de cierre.

Al determinar la razonabilidad de la fuerza, las autoridades departamentales deben exigir la consideración de la conducta táctica y la toma de decisiones de los oficiales antes y durante el incidente.<sup>206</sup> En la muerte de Dontre Hamilton durante un tiroteo, por ejemplo, los investigadores de asuntos internos del Departamento de policía de Milwaukee descubrieron que el oficial involucrado estaba en su derecho *en el momento* en el que usó la fuerza letal.<sup>207</sup> Sin embargo, también descubrieron que sus decisiones y acciones *que resultaron* en el incidente generaron la necesidad de usar la fuerza. Por no aplicar su capacitación en acercamiento a personas sin hogar e intervención en situación de crisis, lo que resultó en el uso de la fuerza, y debido a que sabía que Hamilton tenía una crisis de salud mental, fue despedido.<sup>208</sup>

Algunos departamentos emplean escuadrones dedicados de investigadores especializados en el uso de la fuerza que realizan investigaciones de incidentes de fuerza medios y graves.<sup>209</sup> El Equipo de investigación sobre el uso de la fuerza del Departamento de policía de Nueva Orleans investiga todos los usos de fuerza graves y que potencialmente representen un delito, todos los usos de fuerza por parte de oficiales con rango superior al de sargento, y todas las muertes bajo custodia.<sup>210</sup>

**Responder de manera justa y apropiada a las violaciones de la política.** Cuando las investigaciones por el uso de la fuerza determinan que los oficiales violaron la política, los supervisores deben imponer medidas disciplinarias e intervenciones que sean acordes a las políticas y procedimientos. Los departamentos deben comprometerse de manera justa e imparcial en la aplicación de sus políticas sobre el uso de la fuerza. La responsabilidad laxa o las culturas en las que no se respetan ni siguen las políticas escritas hacen que incluso las políticas mejor escritas sean débiles.<sup>211</sup>

Los departamentos deben integrar las expectativas del uso de la fuerza en las medidas disciplinarias y establecer castigos claros y justos para las violaciones de la política. También deben publicar reglas disciplinarias en conjunto con las políticas del uso de la fuerza. Cuando se viola una política, los departamentos deben divulgar de manera pública las acciones disciplinarias finales. El LAPD publica resúmenes abreviados de los incidentes relacionados con el uso de la fuerza en su sitio web, incluidos los resúmenes del incidente y los resultados administrativos.<sup>212</sup>

Los departamentos pueden fortalecer la responsabilidad manteniendo sistemas de seguimiento electrónico accesibles al público de los datos relacionados con la fuerza.<sup>213</sup> Para reevaluar y mejorar continuamente las políticas y la capacitación, los departamentos deben realizar un seguimiento y analizar los incidentes que



identifican patrones sistémicos de fuerza excesiva dañina o innecesaria (*por ejemplo*, incidentes donde la fuerza no era necesaria, pero donde el oficial sin embargo usó una pistola paralizante u otro tipo de arma).<sup>214</sup>

Los departamentos también deben recopilar datos sobre el uso de la fuerza e integrarlos en sistemas de intervención temprana no disciplinarios para identificar tendencias problemáticas en otras áreas (*por ejemplo*, las prácticas de detención y cacheo y los indicadores de bienestar) para brindar desarrollo profesional y personal y para evitar crisis. (Para mayores detalles, consultar los Capítulos 9 y 12).

### **Diseminar en forma pública información acerca de los usos letales y graves de la fuerza lo antes posible.**

Los departamentos deben publicar información básica o preliminar no bien ocurren los incidentes de tiroteos con intervención de oficiales u otros usos de la fuerza graves y deben actualizar regularmente al público a medida que hay nueva información disponible (en la medida que lo permitan las investigaciones penales concurrentes).<sup>215</sup> El Departamento de policía metropolitana de Las Vegas, por ejemplo, publica el nombre, rango, permanencia y edad del oficial involucrado dentro de las 48 horas y realiza un informe para los medios dentro de las 72 horas.<sup>216</sup> Estas y otras prácticas demuestran cómo dar al público información rápidamente acerca de los usos de la fuerza, incluso durante investigaciones internas o penales. Esta transparencia mejora la confianza de la comunidad en la policía y en sus procesos de investigación internos.

**Hacer que las políticas sobre el uso de la fuerza estén disponibles públicamente.** Aunque todavía no es norma, muchos departamentos han comenzado a implementar políticas y sistemas accesibles públicamente.<sup>217</sup> Permitir que el público lea las políticas de la policía, especialmente aquellas que regulan el uso de la fuerza, aumenta la capacidad de las personas de entender y de ofrecer información acerca de las prácticas departamentales.<sup>218</sup> Para promover la transparencia y la responsabilidad, los departamentos deben ponerlas a disposición ante la solicitud y publicar las políticas en línea en formatos estándar, como también alternativos y accesibles.

**Involucrar a las comunidades en el desarrollo y revisión de las políticas sobre el uso de la fuerza.** Tal como prácticamente cada otro aspecto del gobierno democrático, las políticas policiales deben ser formuladas con participación y deliberación pública. Las comunidades deben participar directamente en el desarrollo de las políticas y prácticas que usarán los departamentos de policía para preservar la seguridad pública, incluidas, y especialmente, aquellas con respecto al uso de la fuerza. Como se abordó en otra sección de este informe, la participación de la comunidad en la acción policial mejora la transparencia, la responsabilidad, la legitimidad y la confianza, y protege a los oficiales y a las comunidades.<sup>219</sup>

# 5

RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE CRISIS

---

# RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE CRISIS

---

Los profesionales de la salud, no los oficiales de policía, deben responder cuando las personas con discapacidad mental, del desarrollo o con trastornos por el uso de sustancias están en crisis. Aun así, cada vez más, los oficiales responden a las llamadas relacionadas con personas en crisis.<sup>1</sup> En realidad, cerca del 10 por ciento de los encuentros con la policía involucran a personas que sufren de problemas de salud mental y el porcentaje de encuentros con personas que sufren trastornos por el uso de sustancias es aún mayor.<sup>2</sup> En 2016, un cuarto de los tiroteos policiales fatales “involucraron a personas con trastornos de conducta o en condiciones posteriores al uso de sustancias” según Mental Health America, una organización sin fines de lucro con base en la comunidad.<sup>3</sup>

Son múltiples los factores que contribuyen a las crisis relacionadas con la salud mental, las discapacidades del desarrollo, los trastornos por el uso de sustancias; por ejemplo, apoyo y servicios sociales inadecuados, altos índices de pobreza, desigualdad en los ingresos y falta de seguridad habitacional, así como una epidemia de opioides en curso.<sup>4</sup> Sin embargo, en los últimos años, los gobiernos -tanto federal, del estado o local- han recortado los gastos destinados a salud mental y servicios sociales dejando a los oficiales de policía como los “primeros en responder” de parte de la nación, no solo en caso de accidentes y ataques, sino también en casos de crisis de salud mental, entre otras.<sup>5</sup>

Estas situaciones colocan una gran carga sobre los oficiales, quienes, con frecuencia, responden repetidas veces a las mismas personas que están en crisis y plantean importantes desafíos a la seguridad. Las personas en crisis se pueden resistir o no cumplir órdenes o mostrar conductas que los oficiales pueden interpretar como agresivas, amenazantes o problemáticas en algún modo.<sup>6</sup> La falta de capacitación policial adecuada y una experiencia insuficiente en respuesta a las crisis pueden incrementar la violencia de las interacciones y derivar en encuentros peligrosos y hasta mortales. En realidad, los oficiales que se consideran a sí mismos guerreros contra el caos son los más propensos a intensificar las crisis, mientras que los oficiales que consideran que su papel consiste en salvaguardar la seguridad pública están mejor posicionados para responder a una crisis sin aumentar la tensión o utilizar la fuerza.<sup>7</sup>

Las personas discapacitadas también sufren crisis. Según la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), una discapacidad es una incapacidad mental o física que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida”.<sup>8</sup> Esto incluye las adicciones o un historial de adicción a sustancias.<sup>9</sup>

Las interacciones con las personas discapacitadas presentan una multiplicidad de desafíos, si los oficiales no cuentan con la capacitación adecuada. Las personas discapacitadas pueden estar impedidas de interpretar o responder a órdenes o comunicarse efectivamente con los oficiales. La capacitación en las áreas de comunicación, disminución de la escalada de violencia, competencias culturales y prejuicios implícitos ayuda a los oficiales a reconocer y responder a personas discapacitadas. (Para obtener más información, consulte los Capítulos 1 y 2).

En toda circunstancia, nuestra sociedad debe apuntar a la menor cantidad posible de respuestas ante crisis que “involucren a la policía”. Al brindar una prevención, apoyo y servicios de derivación adecuados, las comunidades y departamentos pueden desviar a las personas con trastornos de la salud mental y del desarrollo fuera del sistema

de justicia penal. En realidad, estas crisis deberían manejarlas profesionales con experiencia en salud mental, trastornos del desarrollo y uso de sustancias y no oficiales de policía. Los oficiales de policía no son la respuesta a los asuntos de salud pública.

Dicho esto, todos los departamentos deberían trabajar junto con profesionales de la salud mental y otras áreas para desarrollar respuestas a crisis y una red de servicios que derive a las personas en crisis a los servicios de salud apropiados. Y todos los oficiales deberían estar capacitados para identificar y responder adecuadamente a personas con problemas de salud mental o discapacidades del desarrollo y a personas que estén atravesando una crisis por el uso de sustancias.

Este capítulo aborda las respuestas a las crisis basadas en la *comunidad* y las respuestas adecuadas a las crisis que puede aportar la *policía* dentro de esa estructura.

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Para limitar su función en casos de crisis y responder de manera más adecuada, los departamentos deben trabajar con las comunidades, funcionarios del gobierno y proveedores de servicios para:

- 5.1** Desarrollar servicios de apoyo integrados, basados en la comunidad, para prevenir situaciones de crisis.

---

- 5.2** Desarrollar servicios integrados y basados en la comunidad para responder a las crisis.

---

- 5.3** Establecer protocolos de interacción con personas que presentan discapacidades relacionadas con la salud mental o el desarrollo, o que estén atravesando una crisis por el uso de sustancias.

---

- 5.4** Capacitar a los operadores de llamadas de emergencia.

---

- 5.5** Capacitar a todos los oficiales en técnicas básicas para identificar y manejar situaciones de crisis.

---

- 5.6** Vincular a los equipos de respuesta en situaciones de crisis con otros equipos de respuesta en casos de salud mental y discapacidades del desarrollo.

---

- 5.7** Seleccionar cuidadosamente a los coordinadores y a los oficiales del programa de repuesta ante situaciones casos de crisis.

---

- 5.8** Asociarse con proveedores de servicios locales para coordinar las respuestas a las crisis.

---

- 5.9** Adoptar modelos de reducción de daños para personas con trastornos por el uso de sustancias.

---

- 5.10** Hacer un seguimiento de las respuestas de los oficiales a las crisis y evaluar los programas de repuesta ante situaciones de crisis.

---

# LA HISTORIA DE LAS RESPUESTAS POLICIALES A LAS CRISIS

---

En 1987, oficiales de policía llegaron a un proyecto de viviendas sociales en Memphis, Tennessee, donde Joseph DeWayne Robinson<sup>10</sup> se estaba auto lesionando y apuñalando con un cuchillo de carnicero.<sup>11</sup> Robinson, que sufría de problemas de salud mental, no respondió a las órdenes de la policía y, supuestamente, atacó a los oficiales con el cuchillo.

Los oficiales le dispararon a Robinson y lo mataron. Este hecho causó la indignación de la comunidad. En respuesta, las autoridades de la comunidad y las autoridades electas recurrieron a la National Alliance on Mental Illness (Alianza Nacional para las Enfermedades Mentales), los profesionales de salud mental de la comunidad, los oficiales de policía y otros participantes para encontrar una mejor manera de responder a las personas con problemas de salud mental o discapacidades del desarrollo.<sup>12</sup> Desarrollaron un enfoque conocido como modelo del equipo de intervención en casos de crisis (CIT) de Memphis, que desde entonces, fue adoptado por más de 2700 departamentos de policía en todo el país.<sup>13</sup>

## ELEMENTOS DEL MODELO DE INTERVENCIÓN DE CRISIS (CIT) DE MEMPHIS

- Los despachadores están entrenados para identificar a personas que atraviesan crisis de salud mental u otras.
- Los oficiales actúan en forma *voluntaria* para intervenir en casos de crisis y reciben capacitación especializada en técnicas de intervención en caso de crisis.
- Los oficiales del CIT están presentes en toda la ciudad, en todos los turnos.
- Los oficiales del CIT realizan patrullajes regulares, pero se los envía inmediatamente a escenas donde haya una crisis de salud mental.
- Los oficiales del CIT utilizan técnicas de disminución de la escalada de violencia y tácticas verbales para distender las crisis.
- Los oficiales del CIT deciden si se debe transportar a las personas a hospitales u otros centros de salud para una mejor evaluación.
- Las instalaciones receptoras derivan a las personas a otros recursos, como servicios de salud mental, servicios sociales de la comunidad y servicios para veteranos de guerra.

**Fuentes:** Univ. of Memphis CIT Center, Memphis Model (Centro de CIT de la Universidad de Memphis, Modelo de Memphis), <http://www.cit.memphis.edu/overview.php?page=2>; Randolph Dupont et al., Univ. of Memphis, Crisis Intervention Team Core Elements, 10,15 (2007) (Randolph Dupont y otros, Universidad de Memphis, Elementos principales del equipo de intervención en casos de crisis 10,15 (2007)), <http://cit.memphis.edu/pdf/CoreElements.pdf>.

Los programas de capacitación para la intervención en casos de crisis varían en cada departamento, pero comparten varios elementos claves, entre ellos: asociaciones con proveedores de servicios de salud mental y otros; coordinación entre los despachadores y los oficiales de policía, derivaciones y coordinación con proveedores de servicios de salud mental y evaluación continua de los resultados.

Los oficiales especializados en CIT reciben una capacitación que excede la capacitación básica en caso de crisis y que **todos** los oficiales reciben, que, en general, incluye 40 horas de capacitación en cinco días<sup>14</sup> sobre asuntos que incluyen prejuicios implícitos, toma de conciencia cultural y capacidad de respuesta, empatía, justicia procesal, interacciones sociales efectivas, destrezas tácticas, intervención verbal, disminución de la escalada de violencia y negociación. Estas destrezas no solo se aplican a las crisis de salud mental sino también a las interacciones con las personas con discapacidades del desarrollo, trastornos por el uso de sustancias y otros temas que requieran la respuesta policial, como situación de calle, violencia de pareja, tráfico de personas y abuso infantil.

Las evaluaciones concluyen que los programas de los CIT son efectivos para: “desarrollar percepciones positivas y aumentar la confianza entre los oficiales de policía; brindar un tiempo de respuesta muy eficiente a las crisis; incrementar una alternativa a la cárcel entre aquellos con una enfermedad mental; mejorar la posibilidad de continuar los tratamientos con proveedores de la comunidad y causar un impacto en la sintomatología psiquiátrica para los que sufren de una enfermedad mental grave, así como de trastornos por el [ab]uso de sustancias [.]” a la vez que se reducen la tasas de heridas de los oficiales.<sup>15</sup>

Los estudios también muestran que los programas de los CIT reducen el uso de la fuerza en encuentros con personas que sufren una crisis de salud mental.<sup>16</sup> Además, los oficiales informan que se sienten más cómodos interactuando con personas con discapacidades mentales y los proveedores de servicios de salud mental brindan informes con opiniones más positivas sobre la policía.<sup>17</sup>

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) subraya la necesidad de la capacitación para la intervención policial en las crisis y pide al gobierno federal que otorgue los fondos.<sup>18</sup> La legislación que lo haría ingresó en la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos en 2017, pero todavía no se ha convertido en ley.<sup>19</sup>

Mientras que este tipo de legislación apunta a *mejorar* la respuesta policial ante las crisis, los servicios basados en la comunidad pueden ayudar a *prevenir* las crisis y, en última instancia, son más apropiados que las respuestas que pueda brindar la policía. Las comunidades, departamentos y los funcionarios electos deben priorizar, entonces, el fortalecimiento de los servicios sociales, de modo que las personas en crisis puedan obtener el tratamiento y el cuidado que necesitan y reducir su dependencia de los oficiales. Este enfoque canalizará a las personas en crisis hacia el sistema adecuado (*por ejemplo*, el sistema de salud público) y permitirá que los oficiales se ocupen de los temas relacionados con el cumplimiento de la ley, tales como la investigación de delitos graves.

---

## MEJORES PRÁCTICAS EN RESPUESTA A LAS CRISIS

---

Los departamentos de policía deben trabajar con las partes interesadas de la comunidad, los proveedores de servicios sociales, los profesionales de la salud mental y discapacidades del desarrollo, entre otros, para desarrollar una respuesta integral y no punitiva a las personas en crisis. Con su participación, colaboración y aportes, los departamentos pueden coordinar respuestas con redes de servicios sociales basados en la comunidad.

El alcance y la profundidad de la participación comunitaria en el proceso de respuesta a las crisis se citan regularmente como un indicador significativo de su éxito.<sup>20</sup> Un fuerte compromiso para abordar estos desafíos puede reducir el uso de la fuerza, aumentar la seguridad de la comunidad y de los oficiales y mejorar los resultados para las personas con crisis de salud mental y otras.

Las comunidades, los departamentos de policía, los proveedores de servicios y los gobiernos estatales y locales deben trabajar juntos para brindar una continuidad total a la prevención de las crisis y a los servicios de respuesta a las personas con discapacidades mentales.<sup>21</sup> Estos servicios deben diseñarse “para estabilizar a los individuos en peligro psicológico e ingresarlos al tipo de tratamiento más apropiado”.<sup>22</sup> Ambos tipos de servicios (los que se centran en la prevención y el tratamiento) ofrecen alternativas a las respuestas policiales y reducen la participación del sistema de justicia penal.

Idealmente, las comunidades deben contar con servicios comunitarios adecuados a los que las personas puedan acceder para evitar las crisis. Para limitar su función en casos de crisis y responder de manera más adecuada, los departamentos deben trabajar con las comunidades, funcionarios del gobierno y proveedores de servicio para:

---

## **RECOMENDACIÓN 5.1**

### **DESARROLLAR SERVICIOS DE APOYO INTEGRADOS, BASADOS EN LA COMUNIDAD PARA PREVENIR SITUACIONES DE CRISIS.**

Al apoyar a las personas con discapacidades mentales o del desarrollo, los funcionarios de gobierno y las autoridades departamentales deben tener muy presentes sus obligaciones según el caso *Olmstead vs. L.C.*, (Olmstead contra L.C.), que requiere que el estado brinde servicios comunitarios integrados para las personas con discapacidades, de modo que tengan la opción de vivir en la comunidad.<sup>23</sup> En otras palabras, no deben solucionar un solo problema (servicios inadecuados), si eso crea o empeora otro (servicios y apoyos, tales como instituciones involuntarias, que segregan a las personas con discapacidades mentales o del desarrollo de la comunidad en general).

Los servicios comunitarios brindan tratamientos personalizados *en la comunidad*, de modo que las personas no tengan que acudir a las instalaciones para recibir cuidados. Este modelo asertivo de tratamiento comunitario (ACT), por ejemplo, envía grupos de médicos, psiquiatras, trabajadores sociales y especialistas en empleo y vivienda a visitar a las personas para brindar varios servicios de apoyo.<sup>24</sup> Los especialistas en empleo ayudan a las personas a buscar trabajo y postularse, acceder a capacitación y transporte y a tener éxito en su trabajo.<sup>25</sup> Los administradores de los casos identifican las necesidades, coordinan los servicios y ayudan a las personas a manejar la logística, por ejemplo, el transporte a las reuniones para los servicios.<sup>26</sup> Y los “pares” —personas que se apoyan en sus propias experiencias con crisis de salud mental, que obtienen su certificación para ayudar a otras personas en crisis<sup>27</sup> — también participan.

Las autoridades departamentales deben apoyar a los miembros de la comunidad y los proveedores de servicios para identificar los servicios necesarios. Una red de servicios comunitarios más fuerte y abarcadora ayudará a las personas con discapacidades mentales y del desarrollo a manejar sus problemas de salud para no llegar a una crisis, o a ponerlos en contacto con oficiales de policía y el sistema de justicia penal, como última instancia.

Las comunidades están mejor posicionadas para saber qué servicios necesitan. Los departamentos también cuentan con información valiosa basada en las llamadas que reciben y a las que responden. Por esta razón, los departamentos deben trabajar con las comunidades para pedir servicios mayores y mejores, basados en la comunidad para abordar las necesidades identificadas. Los fondos para los programas comunitarios se encuentran disponibles a través de los Centros de los Estados Unidos para los servicios de salud Medicare y Medicaid, otras agencias federales, gobiernos estatales y locales y fundaciones filantrópicas.<sup>28</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 5.2

### DESARROLLAR SERVICIOS INTEGRADOS Y BASADOS EN LA COMUNIDAD PARA RESPONDER A LAS CRISIS.

Las autoridades departamentales deben apoyar a los miembros de la comunidad, funcionarios del gobierno y proveedores de servicios trabajando en conjunto para crear una serie de servicios que brinde apoyo a las personas en crisis.<sup>29</sup> Existe una gran variedad de servicios comunitarios de respuesta en casos de crisis:<sup>30</sup>

**Líneas telefónicas de emergencia para crisis.** Estas líneas telefónicas de emergencia ayudan a las personas a tratar sus crisis y acceder a los servicios de apoyo médico y de la comunidad.<sup>31</sup> Brindan apoyo inmediato las 24 horas y deben ser sin cargo y estar atendidas por profesionales médicos certificados.<sup>32</sup>

**Centros de atención ambulatoria.** Estos centros ofrecen servicios psiquiátricos y de asesoría para reducir los arrestos como respuesta a una crisis. Deben estar abiertos las 24 horas, los siete días de la semana y ser atendidos por profesionales médicos certificados.<sup>33</sup>

**Equipos móviles para casos de crisis.** Los equipos móviles para casos de crisis (MCT) brindan servicios y tratamiento para distender las crisis en el domicilio o en el entorno comunitario.<sup>34</sup> Su personal incluye profesionales de la salud mental, trabajadores comunitarios de la salud y pares,<sup>35</sup> que están capacitados para empatizar y ganarse la confianza de las personas en crisis. También son efectivos en cuanto a costos; un estudio comparó la efectividad y eficiencia de un programa de MCT con la intervención policial y determinó que, en promedio, el costo era un 23 por ciento más bajo por caso.<sup>36</sup>

**Servicios de apoyo de los pares en caso de crisis.** Los servicios comunitarios deben incluir a los pares que han atravesado una experiencia de crisis. En Tennessee, los pares especialistas, con certificación, trabajan en los MCT y en Maine, mientras que las líneas de atención de casos de crisis en los centros de salud mental designados son atendidas por pares y por profesionales de la salud mental.<sup>37</sup> Otros estados cuentan con “líneas de ayuda” atendidas por pares que responden a situaciones que amenazan con convertirse en emergencias.<sup>38</sup>

**Unidades de estabilización en casos de crisis.** Estos centros de atención brindan cuidado directo para distender las crisis, estabilizar a las personas y reducir la dependencia de los hospitales.<sup>39</sup> El Departamento de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias de Tennessee cuenta con esas unidades en todo el estado, además de centros de atención ambulatoria y unidades de desintoxicación.<sup>40</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 5.3

### ESTABLECER PROTOCOLOS DE INTERACCIÓN CON PERSONAS QUE PRESENTAN DISCAPACIDADES RELACIONADAS CON LA SALUD MENTAL O EL DESARROLLO, O QUE ESTÉN ATRAVESANDO UNA CRISIS POR EL USO DE SUSTANCIAS.

Los planes de respuesta a las crisis deben incluir políticas que aborden la interacción con personas en crisis.<sup>41</sup> Idealmente, deben brindar ejemplos específicos y las destrezas necesarias para manejar los encuentros sin aplicar fuerza o realizar arrestos.<sup>42</sup> Los miembros de la comunidad, especialmente los que sufren discapacidades mentales o del desarrollo, deben participar para crear estas políticas y procedimientos, así como también en el desarrollo y la provisión de capacitación.<sup>43</sup>



Los departamentos deben brindar capacitación especializada que aborde la sensibilidad, la toma de conciencia y la comunicación efectiva. Los oficiales deben contar con las destrezas necesarias para interactuar con las personas discapacitadas, de modo que los encuentros no sumen tensión ni resulten en el uso o uso indebido de la fuerza. Las personas con discapacidades del desarrollo, por ejemplo, pueden no hacer contacto visual o comunicarse verbalmente y pueden realizar movimientos repentinos. Los oficiales que toman esto como una falla en el cumplimiento pueden causar un aumento de la tensión en el encuentro.<sup>44</sup> Las acciones inesperadas o repentinas de las personas con discapacidad se pueden malinterpretar como actividades sospechosas.

La ley ADA requiere que los oficiales de policía puedan comunicarse efectivamente con personas discapacitadas.<sup>45</sup> La lengua de señas norteamericana (ASL) es el lenguaje principal para personas sordas o con dificultades auditivas, pero también puede ser el modo preferido y más efectivo para comunicarse con personas que no pueden expresarse verbalmente. Al trabajar con expertos en discapacidad y personas con discapacidad del desarrollo, los departamentos pueden crear protocolos para interactuar con personas discapacitadas. Se debe contratar a personas que se comuniquen en la ASL, a fin de oficiar como intérpretes. Los oficiales nunca deben servir como intérpretes para personas sordas o con problemas de audición durante las preguntas o los interrogatorios.

### LA IMPORTANCIA DE CAPACITAR A LOS DESPACHADORES:

En 2015, un oficial de policía de Chicago disparó y mató a Quintonio LeGrier y a su vecina, Bettie Jones, cuando respondió a un llamado a causa de disturbios domésticos. Los oficiales que llegaron a la escena no sabían que LeGrier estaba atravesando una crisis de salud mental y, por lo tanto, no aplicaron las técnicas de respuesta a crisis.

Jones abrió la puerta, mientras LeGrier bajaba por las escaleras con un bate de béisbol; los oficiales mataron a ambos. LeGrier había llamado a la policía tres veces para quejarse de que era amenazado, antes de que su padre llamara al 911 para informar sobre una pelea doméstica con su hijo. El despachador no identificó ninguna de las llamadas como una crisis, le cortó a LeGrier la primera vez que llamó y no envió a oficiales del CIT a la escena.

**Fuente:** Jeremy Gorner & Annie Sweeney, Quintonio LeGrier Called 911 Three times Before a Chicago Cop Shot Him, Chi.Tribune (Jan. 26, 2016), (Jeremy Gorner y Annie Sweeney, Quintonio LeGrier llamó al 911 tres veces antes de que le disparase un oficial de Chicago, Chicago Tribune (26 de enero de 2016), <https://www.chicagotribune.com/news/local/breaking/ct-met-quintonio-legrier-police-shooting-trial-20180621-story.html>

## RECOMENDACIÓN 5.4 CAPACITAR LOS OPERADORES DE LAS LLAMADAS DE EMERGENCIA.

La capacitación debe incluir la forma de identificar cuándo las personas están en crisis, de modo que los oficiales se preparen para utilizar las técnicas de respuesta a casos de crisis a su llegada. En los departamentos con CIT, los operadores deben estar entrenados para despachar oficiales del CIT<sup>46</sup> y deben preparar a los oficiales para utilizar las tácticas de respuesta a crisis. Los operadores de llamadas deben contar con un listado de preguntas específicas a fin de obtener la información necesaria, incluyendo si los que llaman portan armas o si presentan problemas de salud mental, discapacidades del desarrollo o trastornos por el uso de sustancias.

---

## **RECOMENDACIÓN 5.5**

### **CAPACITAR A TODOS LOS OFICIALES EN TÉCNICAS BÁSICAS DE IDENTIFICAR Y MANEJAR DE CRISIS.**

Todos los oficiales (incluso en los departamentos que tienen CIT) deben recibir una capacitación básica de respuesta a las crisis, incluyendo una capacitación en sensibilización para reconocer a las personas con discapacidad y comprender sus necesidades exclusivas.<sup>47</sup> La capacitación básica en respuesta a las crisis debe ser de 40 horas y los departamentos pueden requerir una capacitación adicional (y continua) dentro del servicio. El Departamento de policía de Houston, por ejemplo, requiere que todos los oficiales realicen cursos de actualización de ocho horas cada dos años, luego de recibir la capacitación básica de 40 horas.<sup>48</sup>

Como se señaló anteriormente, la capacitación debe ser obligatoria y debe tratar temas que incluyan el prejuicio implícito, la toma de conciencia cultural y la capacidad de respuesta, la empatía, la justicia procesal, las interacciones sociales efectivas, las destrezas tácticas, la intervención verbal, la disminución de la escalada de violencia y la negociación.<sup>49</sup> Estas destrezas fortalecen las habilidades de los oficiales de reconocer cuándo las personas están en crisis, cómo desactivar las crisis y derivar a las personas a los servicios necesarios. El Informe de la fuerza especial del presidente recomienda que los departamentos estatales de capacitación y formación de oficiales de paz (que fijan los requisitos de capacitación para la aplicación de la ley en regiones de todo el país) incluya la capacitación CIT en los requisitos de reclutamiento básico y dentro del servicio.<sup>50</sup>

---

## **RECOMENDACIÓN 5.6**

### **VINCULAR A LOS EQUIPOS DE RESPUESTA EN SITUACIONES DE CRISIS CON OTROS EQUIPOS DE RESPUESTA PARA CASOS DE SALUD MENTAL DE DISCAPACIDADES Y DEL DESARROLLO.**

En el modelo de CIT de Memphis (equipo de “intervención” en crisis), los oficiales se ofrecen voluntariamente para recibir una capacitación avanzada y se encuentran disponibles para responder rápidamente a las crisis de salud mental.<sup>51</sup> Lideran los esfuerzos de distensión en la escena y evalúan la necesidad de conectar a las personas con los servicios de salud mental.<sup>52</sup> El Departamento de policía de Chicago, por ejemplo, ofrece dos capacitaciones avanzadas de 40 horas para ayudar a que los oficiales respondan con seguridad y efectividad a jóvenes y veteranos en crisis.<sup>53</sup>

Si bien los oficiales están mejor equipados para responder a personas en crisis, no tienen los conocimientos y destrezas avanzadas que tienen los profesionales de la salud mental y/o los proveedores comunitarios de servicios. Por eso, los oficiales del CIT deben acudir con profesionales calificados de los servicios comunitarios para responder y manejar situaciones de crisis.<sup>54</sup> Los que responden junto con los oficiales se pueden localizar dentro de los departamentos o ser convocados cuando hay una crisis.<sup>55</sup> Al contar con la participación de profesionales, los departamentos evitan no cumplir con los arrestos y encarcelamientos, aun cuando esas personas hayan, aparentemente, violado la ley (siempre y cuando no sean una amenaza inmediata para la seguridad pública).<sup>56</sup> A menudo, las personas que actúan en forma errática o que causan disturbios públicos, pero no cometen un acto de violencia, son puestas bajo detención preventiva y/o se les emite una citación. Si la citación se convierte en una orden por no haberse presentado o no haber pagado las multas correspondientes, pueden terminar en la cárcel por un delito inicial menor y quedar atrapados en el sistema de justicia penal.

---

## RECOMENDACIÓN 5.7

### SELECCIONAR CUIDADOSAMENTE A LOS COORDINADORES Y A LOS OFICIALES DEL PROGRAMA DE RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE CRISIS.

Al crear programas de respuesta a casos de crisis, las autoridades departamentales deben elegir con cuidado, entre un grupo de voluntarios, a los oficiales que sirvan como coordinadores de programa y los que responden en esos casos de crisis.<sup>57</sup> No todos los oficiales son aptos para esta tarea especializada. Las autoridades departamentales deben seleccionar a quienes tienen habilidades para interactuar con las personas y demuestran un compromiso y un interés verdadero de ayudar a las personas en crisis.<sup>58</sup> Ser el coordinador u oficial del programa de respuesta puede ser una fuente de prestigio, si se lo promueve como tal.

---

## RECOMENDACIÓN 5.8

### ASOCIARSE CON PROVEEDORES DE SERVICIOS LOCALES PARA COORDINAR LAS RESPUESTAS A LAS CRISIS.

Para responder adecuadamente a una crisis, es fundamental contar con la habilidad de conectar a las personas con los servicios comunitarios que puedan ayudarlos a abordar y tratar las circunstancias y condiciones subyacentes que los llevaron a la crisis. Los departamentos deben crear una red de proveedores de salud mental y servicios sociales para no solo trabajar con ellos a fin de conectar a las personas con los servicios, sino también ayudar a desarrollar políticas y un programa de capacitación departamental a fin de dar respuesta a las crisis.<sup>59</sup> Esto incluye la contratación de expertos en salud mental, discapacidades del desarrollo y trastornos por el abuso de sustancias y, especialmente, personas que hayan vivido experiencias similares para coordinar respuestas a las crisis.<sup>60</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 5.9

### ADOPTAR MODELOS DE REDUCCIÓN DE DAÑOS PARA PERSONAS CON TRASTORNOS POR EL USO DE SUSTANCIAS.

Los oficiales de policía frecuentemente interactúan con personas con trastornos por el uso de sustancias (ya sea alcohol o drogas) y, a menudo, expresan frustración respecto a la “puerta giratoria” en la que se hallan algunos individuos (muchos de los cuales tienen también problemas mentales). En realidad, algunas personas son “arrestadas, detenidas y liberadas, solo para ser arrestadas nuevamente”.<sup>61</sup> Para reducir su involucramiento con el sistema de justicia penal, esos individuos necesitan apoyo social y servicios de salud mental, y no involucrarse con la policía.<sup>62</sup>

Por esta razón, los departamentos se están volcando hacia los programas de derivación y otros modelos para reducir los daños de la acción policial. Los programas de derivación justamente derivan a las personas para que reciban tratamiento (cuando sea posible), en lugar de arrestarlas. En 2018, el Departamento de policía de Tucson, Arizona, se asoció con un proveedor de servicios local para crear un programa que brinda a las personas con trastornos por el uso de sustancias, la opción de ingresar al tratamiento.<sup>63</sup> Este programa capacita a los oficiales para que expliquen en qué consiste el tratamiento (ya que no todos optan por él). Luego, los oficiales llaman a los proveedores de servicios y llevan a las personas hacia esos servicios o esperan a que los vengam a recoger.

En otros programas, los oficiales se convierten en “socios” en el tratamiento; en el programa de Tucson, la participación de los oficiales acaba cuando finaliza la llamada. Como resultado, este programa transfiere a las personas con trastornos por el uso de sustancias al sistema de salud pública y permite que los oficiales dediquen más tiempo a solucionar temas vinculados con delitos graves y a proteger y preservar la seguridad pública.

A medida que crece la adicción a los opioides, los oficiales responden, cada vez más, a llamadas por sobredosis de drogas. En 2016, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos emitió un memorando que reconoce el poder de la naloxona (conocido popularmente como Narcan) para revertir las sobredosis y salvar vidas. El memorando alienta a los departamentos a administrar naloxona y brinda instrucciones a los departamentos que desean crear programas para el uso de naloxona.<sup>64</sup> Se sabe que casi 2500 organismos de seguridad portan naloxona.<sup>65</sup> Los departamentos deberían implementar este tipo de programas de acuerdo con las directrices emitidas por la Oficina Nacional de Políticas para el Control de las Drogas de la Casa Blanca a fin de garantizar la implementación y administración segura.<sup>66</sup>

---

## **RECOMENDACIÓN 5.10**

### **HACER UN SEGUIMIENTO DE LAS RESPUESTAS DE LOS OFICIALES A LAS CRISIS Y EVALUAR LOS PROGRAMAS DE REPUESTA ANTE SITUACIONES DE CRISIS.**

Para evaluar la incidencia de las crisis y la eficacia de las prácticas de respuesta a las crisis, los departamentos deben realizar un seguimiento de datos,<sup>67</sup> incluyendo el número de encuentros con personas en crisis y la naturaleza del encuentro (*es decir*, una crisis de salud mental, un intento de suicidio, una sobredosis de drogas, discapacidad, etc.). Los departamentos deben realizar también un seguimiento de las respuestas de los oficiales y los resultados de esas respuestas, para fundamentar el análisis interno y promover la transparencia. Estos datos ayudan a que todos los involucrados, oficiales, profesionales de la salud y proveedores de servicios, creen y perfeccionan un enfoque para las crisis de salud mental en todo el sistema.

Las autoridades departamentales y los oficiales deben utilizar los datos para estar informados sobre las experiencias de los miembros de la comunidad con problemas de salud mental que han interactuado con la policía. De este modo, podrán evaluar la eficacia de los programas de respuesta a la crisis y trabajar con los miembros de la comunidad y los proveedores de servicios para lograrlo. Como recomienda el Informe de la fuerza especial del presidente, los miembros de la comunidad deben responsabilizar a los oficiales y trabajar con ellos para mejorar continuamente y adaptar los programas a las necesidades y problemas cambiantes.<sup>68</sup>

Los departamentos también deben conducir evaluaciones posteriores a la capacitación de oficiales que responden a los casos de crisis, así como de los resultados de esas respuestas para garantizar que los programas sean efectivos y la capacitación aborde los desafíos de la comunidad (*por ejemplo*, una crisis con opioides). Para identificar las fallas y mejorar la capacitación, se deben realizar evaluaciones en asociación con los miembros de la comunidad y, especialmente, con personas de las comunidades afectadas, con proveedores de servicios de salud mental y otros servicios profesionales.<sup>69</sup>



---

# LA PRIMERA ENMIENDA Y LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE LA EXPRESIÓN

---

La Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos protege algunos de nuestros más preciados derechos: nuestro derecho a la libertad de expresión y la libertad de prensa, a reunirnos públicamente en grandes grupos, a peticionar y presionar a nuestro gobierno, y a practicar una religión. Estos derechos ocupan el lugar central de nuestra democracia, sin embargo, con frecuencia, son una fuente de tensión entre los departamentos de policía y las comunidades donde estos prestan sus servicios. La policía tiene la responsabilidad de proteger la paz, sin embargo, en ocasiones, las manifestaciones se tornan violentas, en especial cuando se reúnen cantidades masivas de personas. Por otro lado, algunos oficiales se sienten incómodos al ser fotografiados o filmados, mientras realizan su trabajo, ya que temen que tales registros se utilicen en su contra.

Las autoridades de la policía deben implementar políticas y prácticas que respeten y protejan los derechos constitucionales de los ciudadanos, sin dejar de mantener la seguridad pública. Para lograr este equilibrio, los departamentos de policía deben capacitar a sus oficiales para desempeñarse en una amplia gama de situaciones impredecibles.

Y lo que es más importante aún, deben crear y mantener una cultura de comprensión y respeto ante dos valores profundamente arraigados que, en ocasiones, entran en conflicto: la preservación de la paz y el ejercicio de la libertad. Lograr estos objetivos resulta necesario en eventos como celebraciones de equipos deportivos locales, desfiles, protestas políticas y funerales presidenciales. En otras palabras, la policía debe manejar multitudes en diversos contextos, pero siempre con la obligación de proteger los derechos constitucionales.

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Con el fin de respetar y proteger los derechos de los ciudadanos contemplados en la Primera Enmienda, a la vez que se garantiza el derecho a manifestarse en forma segura, los departamentos de policía deben:

- 6.1** Instruir claramente a los oficiales sobre el derecho de los ciudadanos a grabar actividades relacionadas con los organismos de seguridad.
- 6.2** Limitar y supervisar de cerca las técnicas que se utilizan para recopilar información dirigida a actividades protegidas por la Primera Enmienda.
- 6.3** Participar en actividades avanzadas de planificación estratégica y cooperativa.
- 6.4** Desmilitarizar a oficiales y solicitarles que interactúen con las personas reúnen en asamblea, de manera respetuosa y positiva.
- 6.5** Promover tácticas de control de multitudes que sean menos proclives a provocar lesiones y establecer límites claros sobre el uso de la fuerza.
- 6.6** Responsabilizar a los oficiales por sus respuestas ante manifestaciones públicas.

---

# DERECHOS DE LA PRIMERA ENMIENDA

---

**Libre expresión y reunión.** De acuerdo con los términos de la Primera Enmienda, las calles y aceras públicas pueden, en general, utilizarse para realizar manifestaciones y debates.<sup>1</sup> Las manifestaciones incluyen reuniones en las que el propósito de los presentes es expresar sus opiniones políticas, sociales o religiosas. Pueden variar, desde un desfile hasta un piquete, desde una concentración hasta una manifestación masiva e, incluso, hasta protestas sobre la misma policía.

Sin embargo, las protecciones que ofrece la Primera Enmienda no son absolutas. La Suprema Corte de los Estados Unidos determinó que la Primera Enmienda *no* protege el discurso “dirigido a incitar o producir acciones ilegales *inminentes* y que *probablemente* incite o produzca tal acción”.<sup>2</sup> La Corte también ha señalado que la Primera Enmienda permite una reglamentación limitada sobre el tiempo, lugar y manera del discurso, siempre que la reglamentación no esté relacionada con el contenido del discurso en cuestión.<sup>3</sup> Los gobiernos locales, por ejemplo, pueden regular las circunstancias en las que las protestas se desbordan hacia las calzadas considerando la seguridad de automovilistas y peatones, pero no en respuesta a los mensajes políticos.

Las reglamentaciones, de todas formas, no pueden ser demasiado onerosas.<sup>4</sup> Que el gobierno otorgue permisos para la realización de manifestaciones no debe depender del mensaje de los participantes; sin importar el nivel de controversia, ofensas u odio que posea.<sup>5</sup> Los permisos también deben estar disponibles con escasa antelación para permitir que el público responda a eventos de último momento.<sup>6</sup> Tradicionalmente, las manifestaciones requieren la presencia de oficiales de policía para proteger a los participantes, los transeúntes y los bienes. Las manifestaciones en torno a temas con carga política, en ocasiones, generan otras manifestaciones en contra y, en ese caso, se necesitan oficiales para prevenir posibles conflictos.

**Registro de la actividad policial.** La Primera Enmienda protege el derecho del individuo a tomar registro de las personas, incluso de oficiales de policía y de actividades en lugares públicos, desde interacciones cotidianas hasta manifestaciones masivas.<sup>7</sup> Este derecho abarca la toma de fotografías, la grabación de audio y la transmisión en vivo de video y audio, así como documentación escrita que puedan tener periodistas, por ejemplo. Como se mencionó anteriormente, este derecho no es ilimitado; puede estar sujeto a restricciones de tiempo, lugar y forma que no estén relacionadas con el propósito de la toma de fotografías o video. Por ejemplo, se le puede prohibir legalmente a un fotógrafo que ingrese a la escena acordonada de un delito o que se interponga entre los oficiales y las personas que estos están intentando arrestar.

**Vigilancia policial.** Las preocupaciones sobre la seguridad pública, como una amenaza terrorista, pueden justificar la vigilancia policial y el registro de eventos públicos (siempre que se realice dentro de los límites de las protecciones constitucionales). Sin embargo, la vigilancia o la recolección de información sobre personas para actividades que están protegidas por la Primera Enmienda, como participar en una protesta, tomar registro de la conducta policial en público o practicar una determinada religión, no están justificadas. Las actividades que *desalientan* el libre ejercicio de expresar una opinión, de reunirse y profesar una religión son tan inconstitucionales como aquellas que las *prohíben*.<sup>8</sup>

---

## EL CONTEXTO HISTÓRICO

---

**Las manifestaciones y la violencia policial.** El cumplimiento de la ley ha tenido una larga y, en ocasiones, problemática historia con los discursos y las manifestaciones. Los últimos 100 años han sido testigos de arrestos masivos y uso excesivo de la fuerza en relación con los movimientos antibélicos y de derechos civiles, además de otras causas.<sup>9</sup> Estos enfrentamientos (ya sea en respuesta a manifestaciones pacíficas o no) han afectado de manera profunda la cultura popular y política de este país.

A pesar de que en otros países los oficiales de policía aún se valen de perros y cañones de agua para reprimir alteraciones del orden público,<sup>10</sup> hoy en día, estos métodos rara vez se utilizan en los Estados Unidos debido a los abusos que se registraron durante el movimiento de los derechos civiles.<sup>11</sup> También hubo una amplia variedad de abusos policiales durante las protestas por la Guerra de Vietnam: desde golpes a los manifestantes en la Convención Nacional Democrática de 1968, en Chicago, hasta el tiroteo de estudiantes que protestaban en la Universidad del estado de Kent, en Ohio, en 1970.

Los abusos como este han derivado en un amplio análisis público de la conducta policial, además de conversaciones a nivel nacional sobre el uso de la fuerza y el orden social. En 1970, el presidente Nixon creó una comisión presidencial para analizar el movimiento de protesta estudiantil, aparentemente, para identificar medios que aumentarían el orden público. La comisión estudió diferentes formas de reducir la interrupción de las actividades en facultades y campus universitarios y descubrió que el comportamiento policial durante las manifestaciones grupales “es, en ocasiones, el determinante fundamental del curso que puede tomar el desorden”.<sup>12</sup>

El informe mostró que los oficiales que presentan una “conducta que podía interpretarse como excesiva, abusiva o discriminatoria” no solo violan la ley y las normas, sino que también tienden a “hacer que los miembros moderados de la comunidad del campus se unan a quienes están generando alteraciones contra la policía”.<sup>13</sup> En otras palabras, el poder policial que no se aplica bajo la ley y la sensatez puede estimular y esparcir el comportamiento delictivo, en lugar de contenerlo.

**Registro de la actividad policial.** Desde imágenes de periódicos de manifestantes pacíficos atacados por perros policía hasta videos privados sobre la brutalidad policial, los registros de conducta policial indebida, en ocasiones, se apoderan de la imaginación pública y socavan la credibilidad de la policía. Hace más de veinticinco años, cuatro oficiales de policía de raza blanca fueron filmados, mientras golpeaban a un hombre de raza negra, Rodney King; el hecho generó manifestaciones masivas y un debate público sobre conducta policial indebida, raza y justicia penal.

Desde entonces, debido a la tecnología de los teléfonos inteligentes, los ciudadanos particulares registran la actividad de oficiales de policía a diario. Todavía no se ha terminado de comprender el impacto de esta tecnología, pero como mínimo, ha llevado al inicio de acciones judiciales de las actividades ilícitas de la policía que, de otra manera, no hubiera ocurrido.<sup>14</sup>

**Vigilancia policial.** Históricamente, los organismos de seguridad de los Estados Unidos, desde la Oficina Federal de Investigación hasta departamentos de policía, han espionado, infiltrado y obstaculizado a grupos políticos y legales de activistas, desde aquellos afiliados a los movimientos de derechos civiles en los últimos cien años hasta el actual “Las vidas negras importan”.<sup>15</sup> Los derechos de la Primera Enmienda también están relacionados con la vigilancia policial de actividades religiosas. En 2018, la ciudad de Nueva York llegó a un acuerdo por más de 1 millón de dólares, en relación con una serie de demandas colectivas que alegaban la vigilancia policial de musulmanes.



Este caso llevó a reformas judiciales, inclusive, políticas de prohibición de categorización religiosa y una mayor asignación de responsabilidad por las investigaciones terroristas del departamento.<sup>16</sup>

Cuando sale a la luz una instancia de vigilancia ilegal, desalienta la libre expresión y destruye la confianza entre las comunidades y la policía. La desconfianza, a su vez, desalienta la cooperación con los oficiales de policía, lo que afecta su capacidad para servir a la seguridad pública de manera efectiva.

---

## PRÁCTICAS RECOMENDADAS PARA SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LA PRIMERA ENMIENDA

---

Con el fin de respetar y proteger los derechos de los ciudadanos contemplados en la Primera Enmienda, a la vez que se garantiza el derecho a manifestarse en forma segura, los departamentos de policía deben:

---

### RECOMENDACIÓN 6.1

#### **INSTRUIR CLARAMENTE A LOS OFICIALES SOBRE EL DERECHO DE LOS CIUDADANOS A GRABAR ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY.**

La documentación de actividades policiales promueve la credibilidad y la confianza pública, incrementa la responsabilidad policial y salvaguarda la seguridad pública y de los oficiales. Es posible que algunos oficiales no sean fotografiados o filmados en el trabajo, no obstante, las políticas departamentales deben reconocer y respetar el derecho de las personas de registrar la actividad policial.

Al mismo tiempo, estas políticas deben reflejar el hecho de que los ciudadanos no tienen derecho a observar o tomar registro de los oficiales de manera que obstaculicen su capacidad de realizar su trabajo. Las personas que tomen registro de la actividad policial se encuentran sujetas a las leyes que prohíben estorbar físicamente a un oficial, poner la seguridad pública o del oficial en riesgo,<sup>17</sup> ingresar de forma ilegal, utilizar cámaras ocultas y otras actividades.<sup>18</sup>

Los departamentos deben implementar políticas que detallen la forma en que deben responder los oficiales cuando son filmados, y los oficiales deberían recibir el entrenamiento acorde.

#### ***Los departamentos deben asegurarse de que los oficiales:***

- + Traten a todos con cortesía y respeto.
- + Reconozcan de forma oral el derecho de las personas a filmar o fotografiar la actividad policial.
- + Otorguen a las personas una oportunidad razonable de obedecer las órdenes o requerimientos antes de tomar medidas.
- + Reconozcan que quienes tomen registro de la actividad policial no tienen obligación alguna de compartir sus fotografías, filmación o cualquier otra forma de documentación.

### Los departamentos deben prohibir que los oficiales:

- x Asuman que los dispositivos de filmación o fotografía significan una amenaza a su seguridad.
- x Obstaculicen de forma intencional, amenacen o desalienten de alguna otra forma que una persona filme o fotografíe.
- x Digan a las personas que se alejen, a menos que estén interfiriendo con el trabajo o corran riesgo de ser heridas (*por ejemplo*, sugerir a alguien que se aleje de un sospechoso que esté empuñando un cuchillo).
- x Digan a las personas que dejen de grabar o que se retiren del área. (Si las personas están interfiriendo con el trabajo de un oficial, el oficial debe pedirles que se alejen).
- x Detengan a personas que estén (o hayan estado) grabando, a menos que tengan fundamentos legales independientes para hacerlo. (Los oficiales pueden pedir a las personas que compartan el material registrado, pero no pueden detenerlos sin una sospecha razonable de que están involucrados en una actividad delictiva).
- x Incauten dispositivos de grabación sin una orden o circunstancias extremas que lo ameriten.
- x Coaccionen a las personas a que autoricen la búsqueda o incautación de sus dispositivos de grabación o del material registrado. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 3).
- x Destruyan la grabación o el material registrado o amenacen con hacerlo.

### LA POLÍTICA DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE MINNEAPOLIS SOBRE EL REGISTRO DE IMÁGENES DE LA POLICÍA:

- Prohíbe que los oficiales soliciten a quienes estén filmando o fotografiando que se identifiquen o expliquen por qué lo están haciendo.
- Prohíbe que los oficiales intenten evitar que las personas tomen imágenes o disuadirlas de hacerlo, si no están interfiriendo con su deber.
- Exige a los oficiales que soliciten a los supervisores que acudan a la escena, antes de intentar verificar la grabación o solicitar consentimiento para hacerlo.

**Fuente:** Public Recording of Police Activities, Minneapolis Police Department Policy and Procedure Manual, Section 9-202, (2016) (Registro público de actividades policiales, Manual de procedimientos y políticas del Departamento de policía de Minneapolis, Sección 9-202, (2016)), [http://www.ci.minneapolis.mn.us/police/policy/mpdpolicy\\_9-200\\_9-200](http://www.ci.minneapolis.mn.us/police/policy/mpdpolicy_9-200_9-200).

También son importantes políticas que prohíban a los oficiales tomar represalias contra personas que hayan registrado imágenes de la actividad policial de manera legal. Cuando se registran imágenes de las actividades policiales, los miembros de la comunidad también tienen la responsabilidad de evitar agravar la situación de forma innecesaria.<sup>19</sup>

### **Los participantes de las manifestaciones deben:**

- + Tratar a todas las personas (incluso a los oficiales de policía) con cortesía y respeto.
- + Retroceder, si se les indica que lo hagan.
- + Mostrar que no son una amenaza, evitando realizar movimientos repentinos o agresivos.
- + Solicitar con calma a los oficiales que les expliquen el motivo de la detención o interrogatorio.

### **Los participantes de las manifestaciones no deben:**

- x Interferir en el trabajo de los oficiales ni interponerse en su camino.
- x Ingresar a escenas de delitos delimitadas y restringidas o a áreas restringidas que no son accesibles de otra forma para el público (una conducta que está prohibida por ley).
- x Insultar o amenazar a oficiales.
- x Registrar de forma secreta la actividad policial.
- x Resistirse al arresto o correr si los oficiales intentan detenerlo.

Por último, el público debe comprender que registrar imágenes de las personas contra su voluntad, en especial de quienes se encuentran en estado de crisis, puede derivar en un enfrentamiento y poner en riesgo a la persona, a los oficiales y a ellos mismos.

---

## **RECOMENDACIÓN 6.2**

### **LIMITAR Y SUPERVISAR DE CERCA LAS TÉCNICAS UTILIZAN PARA RECOPIRAR LA INFORMACIÓN QUE SE ACTIVIDADES PROTEGIDAS POR LA PRIMERA ENMIENDA.**

Recopilar información de inteligencia para prevenir y resolver delitos es una de las partes fundamentales del trabajo policial. Sin embargo, la recopilación de información de inteligencia que apunta a actividades protegidas por la Primera Enmienda corre el riesgo de amenazar o desalentar el ejercicio del público de sus derechos constitucionales. Cada situación es distinta, pero algunos principios generales se aplican a la recopilación de información.

Primero, toda la información recopilada por los oficiales debe relacionarse a una función policial autorizada, por ejemplo, una investigación penal; no puede ser utilizada con fines políticos o de vigilancia general.

Segundo, la policía no debe recopilar información sobre personas que ejercen sus derechos constitucionales de forma legal, por ejemplo, participar en una protesta o grabar a un oficial en servicio. Los oficiales no deben recopilar información sobre personas que sean social o políticamente activas, a menos que tengan una razón independiente y legítima para hacerlo. Por ejemplo, a pesar de que los oficiales puedan utilizar cámaras corporales cuando realizan actividades en grandes eventos públicos o manifestaciones, no deben utilizarlas para identificar o grabar a personas que mantengan una conducta dentro del marco legal.

Tercero, los departamentos deben desarrollar políticas específicas que definan cuándo y cómo los oficiales pueden recopilar información a través de las redes sociales, incluso cuando deben obtener autorización o aprobación por parte de los supervisores. Las redes sociales merecen una atención especial debido a que reúnen gran cantidad de información que, en ocasiones, se utiliza como herramienta para organizar actividades legales.

Al momento de establecer las políticas de control de las redes sociales, las autoridades departamentales deben sentar límites estrictos sobre el uso de alias en línea y cuentas de terceros en redes sociales, y tomar las medidas necesarias para prevenir la supervisión innecesaria de una actividad constitucionalmente protegida. En Kentucky, el Departamento de policía metropolitana de Louisville promulgó políticas sobre las redes sociales que protegen los intereses privados de las personas.

## **POLÍTICAS SOBRE LAS REDES SOCIALES DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE LOUISVILLE:**

*Los miembros solo utilizarán las redes sociales para buscar y/o conservar lo siguiente:*

- Información basada en la sospecha razonable de que una persona identificable, sin importar la nacionalidad o el estado de residencia estadounidense, o una organización haya cometido un hecho delictivo identificable o está involucrada o planea una actividad o conducta delictiva o terrorista que representa una amenaza hacia cualquier persona, la comunidad o la nación, y la información es pertinente para la conducta o actividad delictiva (información de inteligencia delictiva); o
- información que es pertinente para la investigación y persecución de presuntos incidentes delictivos; la respuesta consiguiente del sistema judicial; el cumplimiento de sanciones, órdenes o sentencias o la prevención de un delito; o
- información que es útil para el análisis de un delito o para el informe de evaluación de una situación para la administración de la justicia penal y la seguridad pública.

*Los miembros no utilizarán las redes sociales para buscar y/o conservar lo siguiente:*

- Información relacionada a una persona u organización basados solo en actividades u opiniones religiosas, políticas o sociales; o
- Información relacionada a la participación de las personas en una organización particular no delictiva o un evento legal, a menos que el miembro pueda explicar cómo las actividades de las personas o grupos representan una preocupación o conexión delictiva auténtica para la seguridad pública; o
- Información relacionada sobre la raza real o percibida de una persona, su origen étnico o nacional, estatus migratorio, fluidez del idioma, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, religión, situación socioeconómica, situación habitacional, ocupación, discapacidad, edad, orientación política u otra característica personal similar atribuida a una persona como miembro de un grupo, a menos que dicha información sea importante para la conducta o actividad criminal de la persona, o si tal información es necesaria para identificar a la persona.

**Fuente:** Louisville Metro Police Department Standard Operating Procedures Manual, SOP Number 11.8, Social Media Evidence (Rev. June 2017) (Manual de procedimientos operativos estándar del Departamento de policía metropolitana de Louisville, Procedimiento operativo estándar (SOP) Número 11.8, Evidencia en redes sociales (Revisión: junio de 2017)).

---

## RECOMENDACIÓN 6.3

### PARTICIPAR EN ACTIVIDADES AVANZADAS DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y COOPERATIVA.

A pesar de que es imposible crear un procedimiento operativo estándar para cada posible tipo de reunión de personas, la filosofía general de los departamentos debe, como establece el Departamento de policía metropolitana de Washington, D.C., “centrarse en la moderación, la flexibilidad y la respuesta controlada”.

Como se ha mencionado, la Primera Enmienda incluye ciertas reglamentaciones en relación a las reuniones públicas. La mayoría de las jurisdicciones requiere permisos para realizar, desfiles, marchas, manifestaciones y eventos del estilo. Los permisos para este tipo de eventos suelen ser aprobados por funcionarios municipales, aunque en ocasiones esta responsabilidad recae en la policía.

En cualquier caso, y en la medida de lo posible, los departamentos de policía deben tener reuniones formales con los organizadores del evento o los manifestantes lo antes posible, con el objetivo de determinar dónde se llevará a cabo el evento y qué está permitido. Muchas veces este proceso es más difícil cuando las manifestaciones son organizadas a través de las redes sociales y rara vez tienen un líder único e identificable (y que suele identificar a todos los participantes como líderes).

En estas situaciones, los oficiales no deben esperar que los organizadores presenten a un único líder; por el contrario, deben ser flexibles y considerar el uso de las redes sociales para comunicarse. Las autoridades departamentales deben mantener informadas a las autoridades de la comunidad e incluirlas en el proceso de planificación. Las relaciones de los oficiales con los miembros de la comunidad son valiosas y deben reforzarse durante la preparación para manifestaciones espontáneas o “sin líderes”.

La comunicación *durante* una manifestación resulta igual de importante. Los oficiales deben establecer una estrategia de medios que incluya a las redes sociales y a los medios de noticias para que puedan mantener contacto con los organizadores del evento, difundir la información adecuada y corregir la información falsa durante los eventos y después de los mismos.

En 2016, el Departamento de policía de Atlanta controló con éxito la mayor protesta organizada por la Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP) y el movimiento “Black Lives Matter” a raíz de los asesinatos de hombres de raza negra en Minnesota y Luisiana. A pesar de que el evento movilizó a miles de manifestantes y se llevó a cabo un día después de que un francotirador les tendiera una emboscada a oficiales de policía en Dallas, solo se registraron tres arrestos y no hubo informes de violencia. Cabe destacar que todos los oficiales apostados en las protestas vestían los uniformes regulares y no los uniformes antimotín.

La NAACP describió la presencia policial durante el evento como “ejemplar”. Por su parte, un jefe policial de un departamento resaltó el valor de la planificación anticipada y el hecho de “conocer y mantener un diálogo con los grupos de la comunidad fuera de los momentos de tensión”.<sup>20</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 6.4

### DESMILITARIZAR A OFICIALES Y SOLICITARLES QUE INTERACTÚEN CON LAS PERSONAS QUE SE REÚNEN EN ASAMBLEA DE MANERA RESPETUOSA Y POSITIVA.

Las autoridades departamentales deben solicitar a todos los oficiales que interactúen con los manifestantes de manera respetuosa y positiva antes, durante y después de los encuentros, además de evitar responder de forma militarizada a menos que sea en respuesta a amenazas de alto riesgo. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 4).

Con frecuencia, los departamentos locales y estatales adquieren equipamiento militar (desde uniformes hasta vehículos blindados) que, luego, se utiliza para dar respuesta en manifestaciones masivas; por lo que los oficiales han utilizado vehículos militares, gas lacrimógeno, balas de goma y armas de uso militar durante protestas.<sup>21</sup> La evidencia sugiere que este tipo de acción policial militarizada acrecienta el riesgo de conflictos violentos.<sup>22</sup> Es posible que los oficiales tengan más predisposición a la confrontación cuando disponen de armamento militar.

Esto también puede verse en oficiales que usan chalecos antibalas (*también conocido como “equipo de batalla”*).<sup>23</sup> El equipo completo antimotines cubre por completo los rostros de los oficiales, lo que les confiere anonimato, los deshumaniza y, en ocasiones, los posiciona como parte del problema contra el que están protestando los manifestantes. Las respuestas militarizadas excesivas para la amenazada a menudo han sido blanco de críticas a posteriori.<sup>24</sup>

En cambio, los departamentos de policía deben adoptar un enfoque de acción policial comunitaria para el control de multitudes.<sup>25</sup> En este enfoque de “encontrarse y conocerse”, también llamado el modelo Vancouver, los oficiales visten uniformes regulares e interactúan con personas de forma amigable, respetuosa y positiva, antes, durante y después de la asamblea. Esto humaniza a los oficiales, lo que disminuye la probabilidad de que los manifestantes se sientan amenazados o les teman y se tornen violentos. Durante la protesta en Atlanta antes mencionada, los oficiales no utilizaron equipos antimotines ni se valieron de la intimidación, un enfoque más seguro y efectivo en manifestaciones no violentas.<sup>26</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 6.5

### PROMOVER LAS TÁCTICAS DE CONTROL DE MULTITUDES QUE SEAN MENOS PROCLIVES A PROVOCAR LESIONES Y ESTABLECER LÍMITES CLAROS SOBRE EL USO DE LA FUERZA.

No todas las manifestaciones son pacíficas y, en ocasiones, las mejores prácticas de manejo de multitudes no logran pacificar a los manifestantes que amenazan la seguridad pública o del oficial. Incluso en situaciones violentas, los oficiales tienen a su alcance técnicas para prevenir incidentes aislados que se salgan de control. Específicamente, los departamentos deben tomar las siguientes medidas:

**Garantizar que todos los oficiales que desempeñen actividades de acción policial en reuniones masivas de personas comprenden las reglas de intervención, las políticas sobre el uso de la fuerza y los procedimientos para arresto masivo.** Como se ha indicado previamente, las autoridades deben priorizar el diálogo, la disminución de la escalada de violencia y el uso de formas preventivas menos agresivas de manejo de multitudes, en lugar de utilizar armas. Los oficiales deben utilizar formaciones policiales (pero *no* deben rodear o “encerrar” a los

manifestantes); barricadas tradicionales (por ejemplo, vallas y barreras de hormigón); y barricadas no tradicionales (por ejemplo, montar bicicletas) para crear zonas de contención y separar a los grupos opositores de quienes están protestando.<sup>27</sup> Esto disminuirá la probabilidad de una confrontación física. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 4).

**Abordar el uso de la fuerza en el contexto de las reuniones de personas.** Al momento de desarrollar políticas y capacitaciones, las autoridades departamentales deben abordar el uso de la fuerza en el contexto de las manifestaciones públicas, así como los asuntos relacionados a los tipos específicos de uso de la fuerza, por ejemplo, las medidas disuasivas con sustancias químicas, que generan heridas y dolor. Las autoridades departamentales deben prohibir el uso de ciertas armas (por ejemplo, las porras utilizadas contra participantes pacíficos y cañones de agua, canes, armas de fuego o escopetas) para dispersar las multitudes durante concentraciones públicas. También deben solicitar a los oficiales que adviertan a las personas antes de utilizar la fuerza y restringir las circunstancias en las que los oficiales desplieguen la fuerza sin previa autorización de los comandantes.<sup>28</sup>

Las autoridades también deben comprender que los usos no letales de la fuerza pueden aumentar las tensiones, provocar heridas y poner en riesgo a miembros del público así como también a oficiales. Los cañones de agua, que disparan agua presurizada que, en ocasiones, está mezclada con agentes químicos o tintes, pueden provocar heridas e hipotermia (particularmente en climas fríos).<sup>29</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 4). Estas herramientas no deben utilizarse para controlar multitudes. En el pasado, los oficiales utilizaban perros para controlar multitudes, lo que genera riesgos de heridas y provoca miedo e intimidación. De acuerdo con la política modelo adoptada por la Asociación Internacional de Jefes de Policía, las autoridades deben prohibir el uso de perros con este propósito.<sup>30</sup>

**Desarrollar políticas claras para manejar miembros agitados en grandes protestas pacíficas.** La Primera Enmienda prohíbe a los oficiales de policía detener protestas legales en ausencia de un riesgo claro e inminente de disturbio, de interferencia significativa del tráfico en la vía pública o de una amenaza inmediata a la seguridad y el orden públicos.<sup>31</sup> Sin embargo, los oficiales sí pueden retirar a personas que se involucren en actos violentos, vandálicos, peligrosos o en otro comportamiento ilegal. Cuando lo hacen, no deben “encerrar” a las personas problemáticas<sup>32</sup> o llevar a cabo arrestos masivos de manifestantes no violentos ni destructivos que hayan cometido delitos menores (*por ejemplo*, cruzar la calle de forma imprudente o tirar basura en la vía pública). Concentrarse solamente en personas que implican una amenaza permite a los manifestantes pacíficos continuar con su actividad y disminuye la probabilidad de una escalada de violencia.

Para minimizar el daño, la policía debe escoltar a las personas lejos de la protesta en lugar de retenerlas o confrontarlas. El objetivo es mantener una presencia policial visible, no amenazante, para disuadir acciones ilegales y que la multitud continúe avanzando de forma constante hacia su destino. El Departamento de policía de Miami ha utilizado una patrulla en bicicleta especializada para lograr este objetivo, lo que lo ha llevado a ganar el premio del Police Executive Research Forum (Foro de Investigación Ejecutivo Policial).<sup>33</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 6.6

### RESPONSABILIZAR A LOS OFICIALES POR SUS RESPUESTAS EN LAS MANIFESTACIONES PÚBLICAS.

El Capítulo 7 trata la responsabilidad con mayor detalle, pero algunas medidas son particularmente importantes durante las manifestaciones públicas. Específicamente, los departamentos deben tomar las siguientes medidas:

**Regular el uso de cámaras corporales.** Los departamentos que utilizan cámaras corporales (BWC) deben restringir su uso durante manifestaciones masivas. Las autoridades departamentales deben recordar que los dispositivos de filmación pueden desalentar la libre expresión, protegida por ley y, por lo tanto, no deben ser utilizados para apuntar o grabar a personas que estén involucradas en actividades legales. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 8). Sin embargo, con políticas adecuadas que regulen de forma estricta su uso, las BWC pueden documentar interacciones, proporcionar evidencia de video que los departamentos pueden utilizar para responsabilizar a los oficiales por su conducta indebida y confirmar o desmentir acusaciones contra ellos.

**Garantizar la responsabilidad y la autoevaluación.** Las autoridades departamentales deben crear protocolos formales para (1) investigar violaciones a la policía, (2) abordar denuncias que surjan de manifestaciones masivas y (3) evaluar la efectividad de las políticas, recursos, tácticas y capacitación pertinentes. Este proceso formal debe incluir no solo la investigación de las denuncias realizadas por miembros del público, sino también la evaluación de usos de la fuerza, detenciones, registros y arrestos, y los informes sobre lesiones de los oficiales (junto con grabaciones de video relevantes) para evaluar la exactitud con la que los oficiales cumplieron con las políticas, obedecieron las reglas de intervención y llevaron adelante toda su misión. Tanto los éxitos como las fallas deben analizarse y utilizarse para informar futuros planes de capacitación y despliegue.

Para garantizar el libre flujo de información y fortalecer las relaciones existentes, las autoridades departamentales deben solicitar a los organizadores del evento sus opiniones en los procesos mencionados, lo que mejorará las prácticas y tácticas para manifestaciones futuras.





RESPONSABILIDAD

---

# RESPONSABILIDAD

---

Los oficiales de policía tienen un poder extraordinario y un criterio enorme con respecto a cómo y cuándo ejercerlo. Cuando se justifique, tienen la facultad de vigilar a los miembros de la comunidad, utilizar la fuerza contra ellos y privarlos de sus libertades constitucionales. Como dice aquel viejo adagio, el poder implica la responsabilidad de ejercerlo apropiadamente, y también implica la expectativa de identificar y abordar el abuso de poder (mediante la conducta indebida o el desempeño inapropiado o deficiente) a través de la disciplina apropiada.

Si los oficiales, o sus supervisores, no logran cumplir esta responsabilidad deben asumir las consecuencias. Asumir la responsabilidad es fundamental para una acción policial justa, segura y eficaz; desalienta la conducta indebida y sana las heridas de las comunidades cuando los oficiales de policía violan la ley o las políticas. Los oficiales y los departamentos deben asumir la responsabilidad de actuar de manera tal que cumplan las leyes federales, estatales y locales, las políticas departamentales y respeten los valores de la comunidad. Al hacerlo, se envía el mensaje a las comunidades de que la conducta injusta e inconstitucional no será tolerada y que recibirá un castigo rápido. Aumenta la confianza pública y, a su vez, fortalece la legitimidad de los departamentos de policía y del sistema de justicia penal en general. La falta de responsabilidad, por el contrario, debilita la relación entre la policía y las personas a las que asisten, socavando los esfuerzos de los departamentos, y la capacidad de todo el sistema judicial, tendiente a proteger y preservar la seguridad pública.

Los sistemas de control de responsabilidad sólidos también fortalecen a los departamentos internamente. Los departamentos de policía, como todas las organizaciones profesionales, prosperan cuando los empleados saben qué se espera de ellos y comprenden las consecuencias si no logran satisfacer las expectativas. También, predispone y motiva a los oficiales a adoptar buenas decisiones si saben que las autoridades y los colegas también son responsables de sus acciones.

Este capítulo analiza en forma integral cómo crear sistemas de control de responsabilidad interna y externa que sean sólidos. Los mecanismos de responsabilidad internos incluyen reglas, políticas y prácticas que garanticen que los miembros del departamento sean considerados responsables de su conducta. Existen mecanismos externos fuera de los departamentos, tales como las agencias de supervisión civil<sup>1</sup> y fiscales independientes que responsabilizan a los oficiales por su conducta indebida.

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Para crear sólidos sistemas de control de responsabilidad interna y externa, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades para:

- 7.1** Crear procesos transparentes y eficaces a fin de recibir y responder a denuncias *externas* de conducta indebida.

---

- 7.2** Crear procesos transparentes y eficaces para recibir y responder a denuncias *internas* de conducta indebida.

---

- 7.3** Delinear políticas acerca de cómo y quiénes investigarán esas denuncias de conducta indebida.

---

- 7.4** Desarrollar políticas para investigar y abordar la conducta sexual indebida y la violencia de pareja.

---

- 7.5** Crear procesos transparentes y eficaces para llevar a cabo investigaciones sobre conducta indebida.

---

- 7.6** Garantizar que los supervisores apliquen medidas disciplinarias a los oficiales que incurran en una conducta indebida.

---

- 7.7** Integrar los principios de justicia procesal en los procesos disciplinarios.

---

- 7.8** Utilizar sistemas de intervención temprana para hacer un seguimiento de la conducta de los oficiales y abordar sus necesidades y deficiencias lo antes posible.

---

- 7.9** Investigar la conducta indebida en la medida permitida después que hayan pasado las limitaciones de tiempo legales o contractuales.

---

- 7.10** Identificar, mantener y compartir pruebas sustanciales relacionadas con la conducta indebida o credibilidad de los oficiales con los fiscales en causas penales.

---

- 7.11** Informar a los oficiales su derecho de presentar denuncias ante organismos externos.

---

- 7.12** Ampliar el rol de las juntas de revisión comunitaria/civil y de los supervisores independientes en casos de disciplina.

---

- 7.13** Establecer protocolos claros para determinar quién investiga y enjuicia a los oficiales involucrados en delitos y tiroteos.

---

- 7.14** Oponerse a las disposiciones que debilitan los sistemas de control de responsabilidad en las conversaciones mantenidas en relación con los acuerdos de negociación colectiva.

---

## RESPONSABILIZAR A LA POLICÍA

---

Una acción policial justa, segura y eficaz requiere los más elevados estándares de profesionalismo, compromiso con la justicia y relaciones sólidas y confiables con las comunidades. La mayoría de los oficiales están capacitados, tienen principios y compasión; aquellos que no cumplen con estas condiciones —ya sea intencionalmente o no— destruyen las relaciones con las comunidades, dañan la reputación de los otros oficiales, perjudican la habilidad de los departamentos de llevar a cabo una acción policial dirigida a la comunidad y debilitan el sistema de justicia penal de la nación.

Para demostrar un compromiso con una acción policial justa, segura y eficaz en los estándares profesionales más elevados, las autoridades departamentales deben adoptar procesos disciplinarios y de investigación que sean justos, exhaustivos, transparentes y oportunos. En aquellas jurisdicciones en las que se les haya conferido a los oficiales el derecho de contratación a través de la administración pública o contratos sindicales, los departamentos deben otorgar a los oficiales el debido proceso, brindándoles la oportunidad de responder a cargos por conducta indebida y la posibilidad de ofrecer pruebas que puedan mitigar la gravedad de las infracciones. En los casos en que la conducta indebida sea penal, es aún más importante responsabilizar a los oficiales y aplicar medidas disciplinarias o rescindir su relación laboral, según corresponda, garantizando al acusado sus protecciones constitucionales.

Los elementos esenciales de los sistemas de control de responsabilidad incluyen lo siguiente:

**Sistemas de admisión.** Los departamentos necesitan múltiples medios accesibles para que los miembros de la comunidad puedan presentar sus denuncias sobre conducta indebida o servicios policiales inadecuados. Crear una red lo más amplia posible permite a los departamentos identificar cuanto antes los problemas potenciales y afirmar su compromiso con la comunidad y la retroalimentación interna. La admisión requiere un seguimiento cuidadoso, capacitación para aquellos que reciben las denuncias y protecciones para asegurarse de que no se convenza a los miembros de la comunidad a no expresar sus inquietudes sobre las operaciones de la policía o de oficiales individuales. Por ejemplo, los departamentos deben implementar políticas que prohíban a los oficiales tomar represalia contra las personas que presentan denuncias.

**Clasificación y asignación.** Los departamentos necesitan sistemas que permitan evaluar de manera rápida y neutral el tipo de conducta o desempeño involucrado en una denuncia y, luego, asignar con celeridad las unidades apropiadas para su investigación. En algunas instancias, las denuncias pueden alegar una conducta delictiva que requiere mayor atención con respecto a salvaguardas y protecciones constitucionales. En otros casos, las denuncias pueden alegar una conducta indebida sancionable mediante una medida disciplinaria, las que se deberán derivar a una unidad de investigación administrativa, como la unidad de asuntos internos (IA), o a una dependencia civil externa, como la Junta de Revisión Civil (CRB) a cargo de la investigación. Las infracciones menores, como impuntualidad o incumplimientos del uniforme y equipo se deberán derivar a los supervisores para que se adopte una rápida acción correctiva.

**Investigaciones oportunas, completas e imparciales.** Se deben realizar las investigaciones de todo tipo de conducta indebida para rastrear los hechos que la ocasionan. Se requieren procedimientos de investigación detallados para garantizar la integridad, la transparencia y la credibilidad en el proceso de investigación.

**Toma de decisiones y resolución justa.** Las denuncias de conducta indebida o servicio policial deficiente pueden requerir medidas correctivas que exceden las investigaciones personales y las sanciones disciplinarias. Quizás los miembros de la comunidad hayan sufrido pérdidas económicas o lesiones personales que se pueden abordar a través de mediación o prácticas legales reparadoras. La resolución justa y rápida mejora la confianza de la comunidad, especialmente cuando los miembros de la comunidad comentan a sus amigos y familiares sobre la predisposición de los oficiales a asumir su responsabilidad, adoptar las medidas apropiadas para abordar la conducta indebida y comprometerse a mejorar.

En aquellos casos en los que no sea viable lograr una mediación o resolución temprana, las investigaciones de personal se deberán adjudicar de manera coherente, justa y en cumplimiento de los requerimientos establecidos por la ley y las políticas. Si la evidencia confirma la conducta indebida, los responsables de la toma de decisiones deberán expresarlo y avanzar con la ejecución de medidas disciplinarias justas y predecibles, aun cuando esperen que el oficial apele la decisión. De igual forma, si la evidencia exonera al oficial, los responsables de la toma de decisiones no deben dudar en expresarlo, aun cuando esto moleste a algunos miembros de la comunidad.

Siempre existirá la preocupación que las organizaciones profesionales, incluidos los departamentos de policía, responsabilicen de manera significativa a sus empleados. Para aliviar esta preocupación y fortalecer la confianza de la comunidad en la policía, los departamentos deben incluir a civiles en los procesos de investigación y adjudicación. La participación externa aborda las preocupaciones sobre el llamado “código de silencio”, una práctica en la cual los oficiales ocultan el acto indebido para proteger o respaldar a sus colegas. También puede ampliar la perspectiva de las autoridades departamentales que buscan satisfacer las necesidades de la comunidad. Por ejemplo, las voces de la comunidad impulsan a las autoridades a abordar los incumplimientos de leyes y políticas, así como los comportamientos “legales pero detestables” mediante capacitación, cambios en las tácticas y asistencia adicional.

**Sistemas de intervención temprana.** Además de los sistemas disciplinarios, los departamentos necesitan sistemas no punitivos para identificar y rectificar el desempeño problemático. Estos sistemas, que varían ampliamente en cuanto a su sofisticación, se conocen como Sistema de Intervención Temprana (EIS). Como mínimo, un EIS debe suministrar datos a los supervisores y a las autoridades para ayudarlos a identificar y asistir a los oficiales que puedan estar bajo riesgo de lesión, desgaste de carrera o violación de normas legales o de políticas. Las intervenciones, tales como asesoramiento, capacitación o derivación a un Programa de Asistencia al Empleado (EAP), están diseñadas para adaptarse a las necesidades profesionales y de desempeño de los oficiales. Los EIS no reemplazan a la responsabilidad, sino que ofrecen un medio adicional para que los supervisores y las autoridades jerárquicas tomen decisiones con matices específicos y basadas en hechos sobre la forma de crear y desarrollar una fuerza de trabajo integrada por profesionales productivos, justos y con principios.

---

## MEJORES PRÁCTICAS EN RESPONSABILIDAD

---

Como otras organizaciones profesionales, los departamentos de policía deben tener sistemas de control de responsabilidad robustos para garantizar que los oficiales actúen correctamente y sirvan a la comunidad de manera segura y efectiva. Debido a los vastos poderes y la discrecionalidad otorgados a la policía, los departamentos deben responsabilizar a los oficiales. Para hacerlo, deben implementar sistemas que permitan identificar, abordar, corregir, disciplinar y prevenir la conducta indebida.

La manera en que un departamento recibe y responde a las denuncias por conducta indebida es un elemento esencial de los sistemas de control de responsabilidad policial, ya sea que las denuncias provengan del exterior, de miembros de la comunidad, o se originen internamente a través del personal de los departamentos. Los lineamientos siguientes identifican los problemas que se deben abordar cuando se encara la responsabilidad en el cumplimiento de la ley.

Para crear sólidos sistemas de control de responsabilidad interna y externa, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades para:

---

### RECOMENDACIÓN 7.1

#### CREAR PROCESOS TRANSPARENTES Y EFICACES A FIN DE RECIBIR Y RESPONDER A DENUNCIAS EXTERNAS DE CONDUCTA INDEBIDA.

Las denuncias externas provienen directamente de miembros de la comunidad. Para abordar seriamente la conducta indebida, los procesos departamentales no deben desalentar a las personas a presentar denuncias. Los departamentos, específicamente, deben hacer lo siguiente:

**Implementar procesos transparentes para presentar denuncias.** Los procesos de denuncia deben ser simples y la información debe ser de fácil acceso y disponibilidad. Se debe permitir que las personas presenten las denuncias personalmente, por teléfono o en línea.<sup>2</sup> La información sobre cómo presentar denuncias debe estar disponible en distintos lugares y modalidades (*por ejemplo*, en estaciones de policía, juzgados, escuelas, en línea y en las tarjetas personales de los oficiales) y en diversos idiomas, y deben permitir el acceso a personas con discapacidad (*por ejemplo*, en lugares que sean accesibles física y tecnológicamente y cumplan la Ley de Estadounidenses con Discapacidades [ADA]).<sup>3</sup> Un proceso de denuncia claro y simple ayuda a garantizar que los departamentos no pierdan el aporte valioso de la comunidad.<sup>4</sup>

**Aceptar denuncias anónimas.** Los departamentos deben permitir las denuncias anónimas, aunque deben hacer saber a los denunciantes, de una manera que no sea coercitiva, que el anonimato de las denuncias puede impedir una investigación exhaustiva y completa; esto se debe a que los investigadores quizás no puedan hacer el seguimiento con los denunciantes u otras personas que tienen conocimiento directo de los hechos.<sup>5</sup> Los departamentos deben eliminar los plazos para presentar denuncias y no deben requerir la firma, el juramento, la certificación o la declaración jurada de los denunciantes para las revisiones y las investigaciones, ya que estos requerimientos desalientan a las personas que temen sufrir las represalias por avanzar con el tema.<sup>6</sup> Se les deberá solicitar a todos los oficiales que acepten, documenten e informen cualquier acusación de conducta indebida de la policía.<sup>7</sup>

**Continuar las investigaciones que involucran a testigos que no colaboran.** Los departamentos deben continuar con las investigaciones cuando los denunciantes son anónimos o dejan de cooperar con la investigación o de alguna otra forma no están disponibles (*por ejemplo*, una mujer que acusa a un oficial de violencia de pareja puede dejar de cooperar con la policía debido a la relación que tiene con el oficial acusado).

**Atenuar el temor.** Los materiales de capacitación y orientación interna de los departamentos deben tener en cuenta el temor que pueden experimentar las personas cuando presentan denuncias contra oficiales y su posible reticencia a hacerlo. Deben adoptar medidas para mitigar el temor y alentar a los miembros de la comunidad a denunciar las conductas indebidas, y deben brindar estrategias específicas al personal para garantizar la cooperación en todas las investigaciones con el fin de consolidar la confianza personal y de la comunidad.<sup>8</sup>

**Desarrollar políticas anti-represalia.** Los departamentos deben proteger a los denunciantes mediante la implementación de políticas anti-represalia. Los miembros de la comunidad y los departamentos policiales pueden tener diversas visiones sobre qué constituye una “represalia”.<sup>9</sup> En consecuencia, las políticas departamentales, los materiales de capacitación y los materiales de alcance público deben contener definiciones claras y brindar ejemplos de conductas que pueden constituir una represalia. Los oficiales deben obtener el aporte de la comunidad para garantizar que las políticas reflejen las visiones de la comunidad y no desmotiven o castiguen a las personas por presentar denuncias. Una acción policial discrecional que podría ser de alguna otra forma legal o permitida (*por ejemplo*, emitir una multa por una infracción civil) puede convertirse en un hecho ilícito o inadmisibles si se realiza como respuesta a una denuncia.

**Divulgar los resultados de la investigación.** Cuando se presenta una denuncia, los departamentos deben contar con sólidos mecanismos internos independientes para investigar de manera rápida, justa y exhaustiva. Cuando llegan a una conclusión, los departamentos deben hacer pública la información sobre las denuncias provenientes de miembros del público y la conducta indebida de los oficiales (no incluye infracciones menores como impuntualidad o incumplimiento del uniforme), y deben hacerlo de manera general y también en relación a casos individuales.<sup>10</sup> Se requiere la divulgación pública en ciertos casos (*por ejemplo*, delitos que involucran a oficiales), pero las políticas de divulgación que trascienden los requisitos mínimos fomentan la confianza pública.

Las leyes federales o del estado pueden restringir el alcance de la divulgación, por ejemplo, una Declaración de Derechos de los Oficiales de Aplicación de la Ley (LEOBOR) de un estado<sup>11</sup> o restricciones con respecto a la divulgación de discapacidades físicas o mentales conforme a la ley ADA.<sup>12</sup> Los miembros de la comunidad y los oficiales deben informarse sobre estas limitaciones para asegurarse de conocer de manera conjunta las prácticas de divulgación y las expectativas que cubren.

**Evaluar periódicamente el proceso de denuncias.** Los departamentos deben asegurar que los mecanismos de admisión sean efectivos y funcionen según lo previsto, mediante el análisis habitual del número, las fuentes y los tipos de denuncias que reciben, y deben comunicarse periódicamente con las autoridades de la comunidad o las partes interesadas que puedan estar más familiarizadas con las barreras y los obstáculos que desalientan las denuncias.

---

## RECOMENDACIÓN 7.2

### CREAR PROCESOS TRANSPARENTES Y EFECTIVOS PARA RECIBIR Y RESPONDER A DENUNCIAS INTERNAS DE CONDUCTA INDEBIDA.

Si bien facilitar las denuncias provenientes de los miembros de la comunidad es esencial para la responsabilidad, los departamentos también necesitan procesos que permitan a los empleados departamentales, incluidos los oficiales, denunciar conductas indebidas y presentar denuncias de manera fácil.

**Establecer el “deber de denunciar” de los oficiales.** Los oficiales deben tener la obligación legal de denunciar las posibles conductas indebidas a sus superiores o a una oficina centralizada de asuntos internos o equivalente. (Las unidades de asuntos internos investigan las acusaciones de conducta indebida o conducta delictiva de los oficiales). Este deber se enfatizará en el reclutamiento, la capacitación en la escuela de policía y la formación constante para dejar en claro que el departamento no acepta el silencio individual o códigos de silencio más amplios, y que el hecho de no denunciar puede poner en peligro el empleo. Por ejemplo, el Manual de políticas del Departamento de policía de Los Ángeles (LADP) establece lo siguiente:

La denuncia de conductas indebidas y la prevención del aumento de las conductas indebidas son áreas que exigen al empleado ejercer el coraje, la integridad y la capacidad de tomar decisiones. ... La obligación del empleado de denunciar y prevenir la conducta indebida *comienza desde que se convierte en miembro* del Departamento de policía de Los Ángeles. Los oficiales de policía, en su carácter de oficiales del orden público, tienen una responsabilidad, incluso mayor, de denunciar y prevenir la conducta indebida.<sup>13</sup>

Es esencial que los departamentos no impongan limitaciones irreales cuando los oficiales se presentan con denuncias. Aunque las leyes y los acuerdos de negociación colectiva (CBA) impongan limitaciones de tiempo a la acción disciplinaria, no obstante, las autoridades departamentales deben aceptar las denuncias e investigarlas. Si bien los supervisores no pueden imponer *medidas disciplinarias*, las investigaciones pueden arrojar luz sobre las conductas problemáticas que podrían abordarse fuera del proceso disciplinario; esto también alerta a los oficiales que las autoridades departamentales se preocupan por sus inquietudes y los acompañan cuando adoptan la difícil decisión de avanzar y presentar una denuncia contra un supervisor o uno de sus pares.

**Asegurar que los supervisores tengan el “deber de responder”.** Así como los oficiales tienen el deber de denunciar, los supervisores y las autoridades jerárquicas tienen el deber de responder. Esa respuesta puede consistir en referir a los miembros denunciadores o testigos a los programas EAP para que los ayuden a abordar el estrés o las dificultades personales asociadas con la denuncia o su investigación.

**Desarrollar políticas anti-represalia.** A veces, los oficiales son la mejor fuente de información sobre la conducta indebida de sus pares porque son testigos de ello. Las políticas deben garantizar que los oficiales, que denuncian una conducta indebida, no enfrenten represalias, ya sea a corto plazo (*por ejemplo*, mediante acoso, ostracismo

o asignación adversa) o a largo plazo (*por ejemplo*, a través de la denegación de oportunidades laborales). Dicha represalia puede violar no solo las políticas personales y los CBA,<sup>14</sup> sino también la legislación federal o del estado.<sup>15</sup>

**Alentar la intervención.** Ya se están desarrollando esfuerzos para generar una cultura en la cual los oficiales intervengan ante una conducta problemática. En 2016, el Departamento de policía de Nueva Orleans lanzó la iniciativa de capacitación «La acción policial ética es valerosa (EPIC)», una iniciativa de capacitación para asistir a los oficiales que intentan mitigar la conducta indebida.<sup>16</sup> Este programa capacita a los oficiales para que puedan identificar una conducta problemática e intervenir de manera segura y efectiva.<sup>17</sup> Dichos programas parten de políticas que existen en otros departamentos desde hace mucho tiempo y que exigen denunciar asertivamente la conducta indebida de los pares, por ejemplo, la política del Departamento de policía de Los Ángeles (LAPD) mencionada anteriormente.

**Crear canales para presentar denuncias de conducta indebida ante las organizaciones externas.** Debido a que los miembros departamentales pueden tener denuncias de conducta indebida contra supervisores u otras personas que ocupan puestos de poder *dentro* de las organizaciones, deben saber cómo presentar denuncias ante organizaciones *externas*. Todos los oficiales deben saber cómo contactarse con entidades externas, como la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales o su equivalente estatal o local para denunciar acoso sexual u otros tipos de conducta indebida; las oficinas de los fiscales locales para denunciar una conducta delictiva potencial o representantes laborales para informar preocupaciones sobre la seguridad del lugar de trabajo u otras condiciones laborales adversas. (Para obtener más información, consulte la Recomendación 7.11).

---

## RECOMENDACIÓN 7.3

### DELINERAR POLÍTICAS ACERCA DE CÓMO Y QUIÉNES INVESTIGARÁN ESAS DENUNCIAS DE CONDUCTA INDEBIDA.

Como no todas las conductas indebidas son iguales, los departamentos deben implementar protocolos para abordar los diversos matices de estas conductas. La conducta indebida abarca desde infracciones menores, como impuntualidad, a delitos graves, como agresión y hurto. Los departamentos deben desarrollar protocolos internos para responder a diversos tipos de conducta indebida según su dimensión, estructura organizacional y recursos disponibles; por ejemplo, si tienen investigadores especiales de asuntos internos.

Al momento de revisar denuncias, las autoridades departamentales deben autorizar ciertos tipos de infracciones que se investigarán en el ámbito del distrito policial (denominado en algunos departamentos como “distritos”), en tanto que las acusaciones más graves deberán ser investigadas por las unidades de asuntos internos.<sup>18</sup> Asimismo, los departamentos deben implementar sistemas internos de control de calidad, como autorizar a los investigadores de asuntos internos a revisar y auditar las investigaciones en el ámbito del distrito policial o división y designar a entidades externas, tales como los órganos de supervisión, para que revisen el trabajo realizado por los especialistas de asuntos internos.<sup>19</sup> Los departamentos también pueden implementar otros mecanismos para mejorar la integridad, como “operaciones encubiertas”, a fin de probar si los oficiales cumplen la política cuando toman denuncias.

Para iniciar una investigación, los supervisores deben identificar, documentar e informar la conducta indebida potencial. Una vez que su investigación está completa, deben enviar un informe a la cadena de mando superior



para la revisión ejecutiva. Las autoridades departamentales deben elaborar una respuesta y, cuando corresponda, adoptar alguna medida disciplinaria (preferentemente después de consultar al asesor de relaciones laborales) para asegurarse de que la medida sea acorde a una medida disciplinaria anterior por una conducta similar (y garantizar que las medidas disciplinarias efectivamente se cumplan).

El supervisor inmediato del oficial debe proporcionar la información concerniente al proceso disciplinario, por ejemplo, el historial de desempeño de los oficiales; el impacto que produce el delito en su capacidad de cumplir las expectativas de desempeño; el impacto que provoca la credibilidad de los supervisores en su capacidad de cumplir los deberes asignados y trabajar con otros; y los factores atenuantes (*por ejemplo*, tarea inusual o factores de estrés personales, o impedimento mental o físico, etc.) o factores agravantes (*por ejemplo*, resistencia a esfuerzos previos de rehabilitación, malicia dirigida al público o a los colegas, etc.).<sup>20</sup> No obstante, la decisión final debe provenir del jefe, para reforzar los valores centrales de la organización y evitar que parezca que los supervisores son “blandos” con los miembros de sus propios equipos.

Cuando las infracciones no involucran las interacciones entre oficiales y miembros de la comunidad y se investigan en el ámbito del distrito policial, los supervisores inmediatos habitualmente adoptan acciones disciplinarias o correctivas que incluyen asesoramiento, entrenamiento y manejo del comportamiento en cuestión. Si los supervisores poseen un historial demostrado de falla en la responsabilidad de sus oficiales subordinados, entonces, se debe delegar la responsabilidad por la acción correctiva hasta que se resuelva el problema de liderazgo subyacente.

---

## **RECOMENDACIÓN 7.4**

### **DESARROLLAR POLÍTICAS PARA INVESTIGAR Y ABORDAR LA CONDUCTA SEXUAL INDEBIDA Y LA VIOLENCIA DE PAREJA.**

La conducta sexual indebida (*por ejemplo*, acoso o violencia) es, tristemente, una denuncia común contra los oficiales de policía, en especial entre la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer (LGBTQ) y personas inconformes con su género.<sup>21</sup> Un estudio detectó que se duplicaba la posibilidad de los jóvenes LGBTQ de haber tenido un contacto sexual negativo con un oficial de policía en los últimos seis meses, en comparación con sus pares.<sup>22</sup> Los sobrevivientes, especialmente aquellos de grupos marginados, tal vez sean reacios a avanzar en la presentación de la denuncia debido a dinámicas de poder injustas o por temor a represalias. Las trabajadoras sexuales, por ejemplo, a menudo son el blanco de violencia sexual y acoso, pero quizás no presenten sus denuncias por temor a un mayor enañamiento de parte de la policía.<sup>23</sup>

## CÓMO REGLAMENTAR LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES:

La disciplina de los oficiales es regulada por las leyes que delimitan qué pueden hacer o no los departamentos. Las normas o los procesos para investigar o disciplinar a los oficiales de policía surgen de las reglas de la administración pública del estado o de las leyes sobre relaciones laborales estatales/locales que permiten a los empleados crear o incorporarse a sindicatos y negociar acuerdos de negociación colectiva (CBA) con sus empleadores. Estas reglas y leyes, por lo general, establecen que los empleados que no se encuentran bajo período de prueba, tienen el derecho permanente de empleo siempre que no exista una razón justificada de despido o sanción disciplinaria.

La Suprema Corte de los Estados Unidos ha revisado este derecho general como un derecho real protegible sujeto a las protecciones de debido proceso, tales como aviso de la intención del empleador de aplicar una medida disciplinaria y una oportunidad justa de oponer los cargos de conducta indebida o presentar evidencia atenuante en pos de una medida disciplinaria de menor envergadura. Específicamente, se le debe otorgar al empleado una oportunidad *informal* de responder antes de la imposición de la medida disciplinaria y una oportunidad *formal* de apelar la medida disciplinaria una vez impuesta. *Consulte, en forma general, Loudermill v. Cleveland Bd. of Educ.*, 470 U.S. 532 (1985) (Loudermill contra la Junta de Educación de Cleveland, 470 United States Reports 532 (1985)).

Además de estos derechos de debido proceso, la legislación estatal/local o los contratos sindicales pueden regir otros aspectos del proceso disciplinario, como los siguientes:

- Quién puede realizar investigaciones de conducta policial indebida.
- Limitaciones de tiempo para iniciar o completar una investigación de conducta indebida.
- Si los oficiales acusados pueden ver las denuncias presentadas en su contra y cuándo pueden hacerlo.
- Restricciones de tiempo, lugar y modalidad en la ejecución de las investigaciones.
- El proceso para cuestionar medidas disciplinarias a través de la apelación ante la administración pública, arbitraje laboral u otros procesos administrativos.

Estas pautas pueden surgir de normas para los procesos disciplinarios de la policía. Como mínimo, 14 estados han promulgado las llamadas leyes LEOBOR (Declaración de Derechos de los Oficiales de Aplicación de la Ley). Por lo tanto, las comunidades locales que deseen mejorar sus procesos de control de responsabilidad de los organismos locales deben comenzar por comprender las restricciones legales que ya existen; por ejemplo, las leyes LEOBOR, las reglas de la administración pública y los contratos sindicales. Algunos estados, como Maryland e Illinois, están considerando modificar sus leyes LEOBOR para incrementar la responsabilidad de los oficiales.

*Consulte, en forma general, Hager, Blue Shield: Did You Know Police Have Their Own Bill of Rights? The Marshall Project* (April 27, 2015), (Hager, La insignia azul: ¿Sabía usted que la policía tiene su propia declaración de derechos? El Proyecto Marshall (27 de abril de 2015)), <https://www.themarshallproject.org/2015/04/27/blue-shield>.

Sin embargo, algunos de los departamentos más grandes de la nación carecen de políticas que aborden el acoso sexual, la extorsión, la conducta indebida, el abuso y la violencia.<sup>24</sup> Todos los departamentos deben trabajar conjuntamente con los miembros de la comunidad para desarrollar e implementar políticas en las áreas de prevención, detección y responsabilidad. Efectivamente, la Asociación Internacional de Jefes de Policía establece:

El problema de la conducta sexual indebida de los oficiales exige la atención absoluta de los que conducen el cumplimiento de la ley. Representa un abuso de autoridad grave y una violación de los derechos civiles de las víctimas. Los organismos y los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley tienen el deber de prevenir la victimización sexual, asegurarse de que no sea perpetrada por sus oficiales, y adoptar todas las medidas posibles para garantizar la seguridad y la dignidad de todos los que integran la comunidad. ... La conducta sexual indebida en un organismo puede indicar la necesidad de cambios sistemáticos y culturales. Crear e implementar una política son pasos esenciales para garantizar que un organismo esté preparado para responder a acusaciones, refuerce la responsabilidad de los oficiales y, en última instancia prevenga los abusos de poder.<sup>25</sup> La violencia de pareja también prevalece en la fuerza policial, y los sobrevivientes a menudo tienen terror de llamar a los departamentos policiales si sus abusadores trabajan allí.<sup>26</sup> Con el fin de abordar este problema, los departamentos deben implementar programas de intervención para detectar y responder a acusaciones de violencia de pareja que involucren a oficiales.<sup>27</sup> También deben contratar a investigadores especialmente capacitados y especialistas en trauma para entrevistar a los sobrevivientes de agresión sexual y violencia de pareja. Los departamentos deben implementar procesos para proteger a los sobrevivientes, ya sea que se trate de miembros de la comunidad o miembros de los departamentos que denuncian a los compañeros de trabajo, para evitar represalias.

---

## RECOMENDACIÓN 7.5

### CREAR PROCESOS TRANSPARENTES Y EFICACES PARA LLEVAR A CABO INVESTIGACIONES SOBRE CONDUCTA INDEBIDA.

Cuando se acusa a los oficiales de violar alguna regla o política departamental, los departamentos deben llevar a cabo una investigación justa, exhaustiva y oportuna. Todos los departamentos deben aplicar las leyes laborales en sus propias jurisdicciones, pero también deben incorporar los componentes siguientes en sus propios sistemas disciplinarios y de control de responsabilidad. Los departamentos, específicamente, deben hacer lo siguiente:

**Realizar investigaciones a su debido tiempo.** Idealmente, las investigaciones se deben completar en seis meses.<sup>28</sup> El Departamento de policía de Nueva Orleans exige que los oficiales inicien las investigaciones a más tardar 14 días después de recibida una denuncia y deben completar las investigaciones a más tardar 60 días después de la fecha de iniciación.<sup>29</sup> El Departamento de policía de Albuquerque exige que las investigaciones administrativas se completen en 90 días<sup>30</sup> y todas las investigaciones de incidentes críticos se deberán completar en dos meses.<sup>31</sup> Si una investigación no se completa en el período especificado, los investigadores deben obtener la aprobación del comandante de asuntos internos y del jefe departamental para que se extienda este plazo.<sup>32</sup>

La puntualidad y los cronogramas claros mejoran la justicia y la confianza. Les permite a los miembros de la comunidad ver que las denuncias se resuelven y, cuando corresponde, se aplican las medidas disciplinarias en los marcos de tiempo previstos. A su vez, los oficiales acusados falsamente pueden tener la tranquilidad de que sus

casos se resolverán en una fecha determinada. Además, una adjudicación rápida reduce la pérdida o destrucción de evidencia, ya que los testigos abandonan la ciudad o se olvidan detalles, los elementos físicos se deterioran o los denunciantes cambian de opinión o dan marcha atrás (*por ejemplo*, cuando un sobreviviente de agresión sexual decide dejar de cooperar). Las investigaciones oportunas pueden tener un efecto disuasivo, también, dado que las medidas correctivas rápidas mejoran el comportamiento y desalientan la conducta indebida futura.

Los departamentos con investigaciones atrasadas deben crear planes para depurarlas. Esto puede realizarse mediante asesoramiento externo o programas de mediación si la ley o el contrato sindical lo permiten.<sup>33</sup> A su vez, las investigaciones nuevas se deben completar dentro de los marcos de tiempo establecidos; de hecho, colocar los casos nuevos al final de la lista solo perpetúa el problema. Las autoridades departamentales también deben establecer expectativas claras (o, mejor aún, requisitos) con respecto a la extensión de tiempo que deberá asignarse a cada fase de la investigación.

**Notificar a los denunciantes.** Las autoridades departamentales deben notificar periódicamente a los denunciantes sobre el avance de las investigaciones. Deben enviar una carta, cuando se inician las investigaciones, informando al denunciante sobre el proceso de la investigación, sus diversas fases y plazos, y el nombre del investigador e información del contacto.<sup>34</sup> También deben enviar una carta cuando se completa la investigación que explique el resultado o, si se extiende el plazo del caso, explicar cuál es el motivo.

**Documentar la evidencia y la información.** Para proteger las denuncias de posible manipulación o coerción, los investigadores deben documentar toda la evidencia e información disponibles sobre la supuesta conducta indebida, incluso las entrevistas con los denunciantes, testigos y otras personas afectadas. También deben fotografiar las escenas del incidente desde el punto de vista de los testigos y documentar la adjudicación y los resultados disciplinarios.

**Desarrollar políticas transparentes.** Los procesos de investigación y revisión se deberán definir claramente en la política departamental para que los miembros de la comunidad y los oficiales sepan qué esperar y, también, para garantizar que las investigaciones del mismo tipo de conducta indebida se manejen de manera similar, creando así justicia procesal. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9). Las infracciones menores, como impuntualidad, se pueden manejar apropiadamente en el ámbito del distrito policial. Las infracciones más graves, como acusaciones de acoso sexual o hurto, pueden requerir la derivación a una oficina de asuntos internos, la adjudicación mediante una junta disciplinaria completa o notificación a la oficina del fiscal local.

**Capacitar a los investigadores.** Se debe capacitar a los investigadores para que realicen investigaciones minuciosas e imparciales; de lo contrario, los departamentos corren el riesgo de que la conducta indebida quede sin analizar y resolver. También deben recibir capacitación sobre los prejuicios implícitos, que puede derivar en la desestimación del relato de los hechos del denunciante por motivo racial, de género, orientación sexual u otra característica.<sup>35</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). De todas formas, la capacitación sobre sensibilidad cultural permite a los investigadores entrevistar a personas de comunidades marginales, tales como los inmigrantes indocumentados. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 11).

---

## RECOMENDACIÓN 7.6

### GARANTIZAR QUE LOS SUPERVISORES APLIQUEN MEDIDAS DISCIPLINARIAS A LOS OFICIALES QUE INCURRAN EN UNA CONDUCTA INDEBIDA.

Las reglas y los procesos disciplinarios se deben aplicar a todos los miembros de los departamentos, cualquiera sea su estado o cargo. Las autoridades y los supervisores deben responsabilizarse por sus acciones e imposibilidad de lograr que los subordinados se responsabilicen de sus propias acciones.

Efectivamente, la responsabilidad debe comenzar por los supervisores. Los supervisores deben establecer el estándar de un comportamiento ejemplar. También están en una mejor posición para identificar problemas relacionados con el desempeño y las señales de conducta indebida. Pueden ser testigos del comportamiento deficiente de un oficial debido al estrés, o a su desconocimiento de la política o la capacitación, o sus acciones poco confiables. Como respuesta a ello, pueden ofrecer una simple retroalimentación o derivar a asesoramiento o iniciar procesos disciplinarios. Los departamentos deben tener políticas claras y capacitación para guiar a los supervisores en toda la gestión de problemas, particularmente cuando se enfrentan con una potencial conducta indebida.<sup>36</sup> Las políticas más efectivas (1) otorgan a los supervisores el criterio para manejar infracciones menores (*por ejemplo*, aquellas relacionadas con la impuntualidad, los incumplimientos del uniforme, la apariencia personal y el equipo, como el hecho de no portar un arma menos letal) y (2) les exige derivar las infracciones más graves (*por ejemplo*, delitos relacionados con el uso de la fuerza, acción policial basada en prejuicios e integridad) a las oficinas de asuntos internos, en donde especialistas ajenos a la cadena de mando adoptan procesos de investigación formales y rigurosos. Como los enfoques laxos respecto de la conducta indebida fomentan culturas de una acción policial irregular, insegura e ilegal, los departamentos deben lograr que los supervisores asuman su responsabilidad por la falta de control del desempeño de sus subordinados. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9).

---

## RECOMENDACIÓN 7.7

### INTEGRAR LOS PRINCIPIOS DE LA JUSTICIA PROCESAL EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS.

La justicia procesal involucra cuatro principios: (1) procesos justos, (2) transparencia, (3) otorgamiento de la oportunidad de “expresión” y (4) toma imparcial de decisiones.<sup>37</sup> Los departamentos deben cumplir estos principios mediante la implementación de sistemas con procesos disciplinarios claros. Los departamentos, específicamente, deben hacer lo siguiente:

**Promover la justicia interna.** Si los oficiales creen que las acciones y las decisiones disciplinarias de sus supervisores son justas y comprensibles, es más probable que acepten, apoyen y cumplan esas decisiones.<sup>38</sup> La falta de conocimientos claros, definitivos y avanzados sobre los sistemas disciplinarios crean incertidumbre en los oficiales y los supervisores sobre las consecuencias que pueden surgir cuando ocurren infracciones o conductas indebidas. Esto crea una cultura de injusticia, genera procesos que parecen arbitrarios e injustificados, y erosiona la confianza de los oficiales en sus supervisores. Los oficiales que trabajan en dichos sistemas son más propensos a replicar culturas institucionales corrosivas cuando interactúan con miembros de la comunidad. En cambio, la justicia procesal interna conduce a un comportamiento justo hacia la comunidad porque promueve la justicia y el respeto.<sup>39</sup>

**Hacer que los procesos sean transparentes.** A menudo las comunidades desconocen los procesos departamentales para responsabilizar a sus oficiales. La falta de transparencia aumenta las tensiones, especialmente cuando los departamentos no son comunicativos con respecto a la información sobre las secuelas de los tiroteos policiales o no despiden a los oficiales involucrados. No sorprende que términos como “código de silencio” y “pared azul”, que sugieren que los departamentos protegen a los oficiales y encubren su delito, hayan persistido durante décadas.<sup>40</sup> Los departamentos deben luchar con esta percepción para establecer y mantener la legitimidad ante la comunidad. Por cierto, los procesos disciplinarios que carecen de transparencia fomentan la desconfianza pública; en cambio las políticas claras crean los cimientos de la responsabilidad y consolidan la confianza de la comunidad.

**Establecer políticas disciplinarias claras.** La justicia procesal también requiere que los oficiales comprendan las consecuencias por infringir las leyes y las políticas. Las autoridades departamentales deben describir claramente los castigos o las medidas correctivas para las infracciones, por tipo y grado. Muchos departamentos tienen una matriz que enumera los diferentes tipos de violaciones a las políticas con sus consecuencias disciplinarias. La matriz del Departamento de policía de Austin (Texas) indica que el oficial que no cumpla en denunciar una infracción, recibirá una reprimenda oral o hasta tres días de suspensión la primera vez que ocurra este hecho.<sup>41</sup> Esta flexibilidad permite que los responsables de la toma de decisiones consideren factores atenuantes (*por ejemplo*, los buenos antecedentes laborales, la aceptación de la responsabilidad y el potencial de rehabilitación exhibido) y factores agravantes (*por ejemplo*, antecedentes disciplinarios previos, conducta maliciosa y la negativa expresa a cambiar el comportamiento) cuando adopten decisiones disciplinarias.

**Involucrar a oficiales y miembros de la comunidad.** Como ocurre con todas las políticas, los departamentos deben involucrar a las comunidades cuando desarrollan políticas disciplinarias y de investigación para que satisfagan las necesidades de la comunidad y reflejen los valores de la misma. Los miembros de la comunidad merecen un lugar en la mesa durante estas discusiones porque habitualmente son quienes reciben la conducta indebida. Aunque las leyes laborales pueden prohibir que los miembros de la comunidad participen en el proceso de negociación colectiva con los sindicatos, no les impide presentar a los departamentos un conjunto de expectativas o metas firmes para lograr procesos de negociación. Cuando las comunidades aportan su opinión sobre la forma en que los departamentos investigan la conducta indebida e imponen disciplina, asumen una responsabilidad mayor para los servicios que ofrece el estado.

Para cumplir los principios de la justicia procesal interna, las autoridades departamentales deben obtener la opinión de los oficiales para los procesos disciplinarios y de investigación. Tener en cuenta sus inquietudes y crear un diálogo en el cual los oficiales comprendan el motivo y el propósito de las políticas, permitirá a los departamentos generar una aceptación mayor de los oficiales y crear legitimidad para los procesos departamentales.

---

## RECOMENDACIÓN 7.8

### UTILIZAR SISTEMAS DE INTERVENCIÓN TEMPRANA PARA HACER UN SEGUIMIENTO DE LA CONDUCTA DE LOS OFICIALES Y ABORDAR SUS NECESIDADES Y DEFICIENCIAS LO ANTES POSIBLE.

Para responsabilizar a los oficiales, los departamentos deben investigar de manera exhaustiva e imparcial las acusaciones de conducta indebida; identificar los comportamientos problemáticos y el desempeño deficiente; y asumir las consecuencias. Como en cualquier lugar de trabajo, los departamentos también necesitan sistemas no disciplinarios para hacer un seguimiento objetivo del desempeño de los oficiales durante el transcurso del tiempo e identificar cuanto antes posibles comportamientos problemáticos.

Los oficiales pueden fallar en el cumplimiento de las expectativas de desempeño por múltiples motivos, como conocimiento insuficiente del tema en cuestión (*por ejemplo*, los matices de una política recientemente revisada), deterioro de las habilidades (*por ejemplo*, capacitación insuficiente sobre tácticas o reducción de la escalada de violencia), o factores de estrés personal (*por ejemplo*, dependencia de sustancias, conflictos familiares o descanso insuficiente). Por lo tanto, los supervisores deben identificar los problemas posibles y responder a ellos cuanto antes, para ayudar a los oficiales a cumplir las expectativas profesionales, desarrollarse profesionalmente y evitar una conducta indebida más seria. Estos enfoques (que a veces involucran diversos niveles) pueden incluir la derivación a un programa de asistencia para empleados, capacitación, orientación u otros programas de desarrollo profesional. Los departamentos, específicamente, deben hacer lo siguiente:

**Implementar sistemas de intervención temprana.** Implementar y mantener sistemas de intervención temprana mejora la supervisión, especialmente en los departamentos de mediana envergadura (aquellos con 50 a 999 oficiales) y otros más grandes (con más de 1,000 oficiales).<sup>42</sup> Efectivamente, la Comisión de Acreditación para Organismos de Seguridad, la principal autoridad que acredita a los organismos de seguridad en el país ha incorporado EIS integrales en sus normas.<sup>43</sup> Mientras tanto, el fiscal general de Nueva Jersey, ha ordenado que todos los organismos de seguridad implementen un “sistema de advertencia temprana”.<sup>44</sup>

Los EIS identifican y responden proactivamente a las tendencias de desempeño y comportamiento que, aunque no alcancen el nivel de infracciones a leyes o políticas, indican que los oficiales no se están desempeñando a niveles óptimos. Estos sistemas analizan una serie de indicadores para identificar la conducta indebida y los problemas de desempeño, tales como las relaciones de oficiales con la comunidad (*por ejemplo*, el número de denuncias que reciben los oficiales en un período determinado) y categorización racial (*por ejemplo*, datos demográficos para detenciones en el tránsito).<sup>45</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). Los departamentos que implementan los EIS de manera cuidadosa y consistente han reducido la incidencia de la conducta indebida.<sup>46</sup>

Es decir, los EIS *no* reemplazan los sistemas disciplinarios. Los oficiales deben seguir responsabilizándose por el cumplimiento de las normas legales, de desempeño y las políticas. Los EIS se esfuerzan por corregir el comportamiento antes de que derive en una conducta indebida, pero no inmunizan a los oficiales de las consecuencias de una conducta indebida pasada. Los departamentos deben asegurarse de que todos los oficiales comprendan y acepten las metas de los EIS, aún ante la existencia de inseguridad o sospecha.

Como los EIS otorgan cierta flexibilidad en su implementación, la participación de los oficiales y de la comunidad es vital. Para informar el desarrollo de un EIS, algunos departamentos, como el Departamento de policía de Austin, han creado un comité de miembros de la comunidad y otras partes interesadas para identificar factores que indiquen un comportamiento problemático y discutir las intervenciones productivas.<sup>47</sup> Esto se debe a que los EIS elaborados con la participación de la comunidad y de los oficiales tienen menos posibilidades de resistencia.

**Garantizar la supervisión.** Los EIS complementan y no reemplazan la supervisión exhaustiva que se realiza a diario. Aunque sean efectivos, los supervisores bien intencionados, ignoran inadvertidamente las señales de alarma sobre el desempeño de los empleados o no observan patrones que solo se hacen aparentes con el transcurrir del tiempo o con la ayuda de la recopilación de datos.

Los EIS abordan este problema. En primer lugar, son un repositorio de información sobre conducta de interés para los oficiales, los departamentos y las comunidades (*por ejemplo*, usos de la fuerza, acciones disciplinarias, denuncias presentadas por miembros de la comunidad, detenciones, arrestos, demandas, persecuciones en vehículos o a pie, lesiones en el lugar de trabajo, etc.) y otros datos que los departamentos desean y pueden rastrear. En segundo lugar, la mayoría de los EIS poseen un mecanismo que identifica a los oficiales que alcanzan límites predefinidos por comportamiento potencialmente problemático, como cierta cantidad de usos de la fuerza o denuncias públicas en un período definido. A menudo, los departamentos desarrollan límites basados en modelos que identifican a los oficiales con valores estadísticos atípicos en determinadas áreas.<sup>48</sup> Los sistemas más sofisticados comparan la conducta del oficial con la de los colegas con asignaciones y horarios similares.

**Desarrollar procesos de revisión efectivos.** Los EIS que identifican a los oficiales con valores estadísticos atípicos (en comparación con otros oficiales) o que han tenido un número determinado de infracciones en cierto período, activan procesos de revisión. En algunos departamentos, la revisión de primer nivel está a cargo de una unidad de especialistas que administran el EIS. En otros, esta revisión está a cargo de un supervisor en la cadena de mando del oficial.

En ambos modelos, la revisión de primer nivel asume una visión nueva y retrospectiva del desempeño del oficial. Esto incluye examinar los informes de incidentes que generó la revisión del EIS, así como las evaluaciones de desempeño recientes, los comentarios de los supervisores y, a menudo, la cámara corporal correspondiente u otras secuencias de video. La meta es revisar los materiales para identificar patrones de comportamiento potencialmente problemático, indicadores de estrés, necesidades de capacitación, etc. Esta revisión debe incluir al menos una reunión con los oficiales en cuestión para discutir la revisión, abordar la frustración y las concepciones erróneas con respecto al EIS, y escuchar lo que tienen para decir los oficiales sobre los incidentes subyacentes u otras cuestiones que deseen conversar.

Esta revisión de primer nivel, por lo general, conduce a una intervención correctiva, no disciplinaria, que puede incluir la derivación a un programa de asistencia para empleados, una mayor supervisión, (*por ejemplo*, recorridas con el supervisor), asesoramiento, capacitación y entrenamiento. Por lo general, un panel o comité de EIS u otros oficiales experimentados en el manejo de EIS realizan la revisión de primer nivel y proponen intervenciones para garantizar que coincidan con las intervenciones previas para el mismo tipo de conducta indebida y sean pertinentes, justas y adecuadas.

En algunas instancias, solo se proponen intervenciones menores, como incrementar el entrenamiento y el asesoramiento. La revisión de las secuencias de video puede, por ejemplo, identificar a oficiales que asumen riesgos innecesarios cuando detienen a conductores. Aunque no conduzcan a intervenciones, los EIS benefician a los oficiales, los departamentos y las comunidades porque fomentan la comunicación entre los oficiales y los supervisores y proporcionan información valiosa sobre la conducta del oficial. Estas intervenciones deben considerarse como oportunidades de aprendizaje.



**Almacenar suficientes datos.** Como los EIS se basan en datos, se requieren esfuerzos especiales para proteger la integridad de la información y garantizar que los depósitos de datos puedan responder consultas sofisticadas cuando sea necesario. Existen varios programas de software de EIS disponibles, pero el software no reemplaza los procedimientos y las reglas comerciales que garantizan que los datos se ingresen correctamente y a su debido tiempo. Los oficiales que deseen implementar los EIS deben observar y aprender de todos los otros departamentos que los usan y se benefician de estos sistemas.

**Capacitar a los supervisores para usar los sistemas de intervención temprana.** Se debe capacitar a los supervisores para utilizar el software del EIS, examinar imparcialmente el desempeño pasado y brindar apoyo correctivo de manera que estimule a los oficiales a corregir el comportamiento problemático. Los EIS, a menudo, demuestran ser herramientas de capacitación valiosas también para los instructores. Los sistemas sólidos cuentan con oficiales que están capacitados para extraer los datos con el fin de averiguar, por ejemplo, cuántas persecuciones a pie derivaron en el uso de la fuerza, si determinadas herramientas, tácticas o técnicas, son ineficaces, etc. Los EIS, ricos en datos, permiten identificar cuan exitosa o no fue la capacitación de los instructores a fin de preparar a los oficiales para su tarea.

Los supervisores deben hacer el seguimiento de las intervenciones, además de las medidas correctivas o las recomendaciones con respecto a la conducta de los oficiales, en un sistema electrónico de base de datos. Muchos sistemas también permiten a los supervisores hacer el seguimiento del avance de los oficiales y responsabilizar a los supervisores si no logran hacerlo.

**Implementar EIS simplificados en departamentos pequeños.** Los departamentos más pequeños quizás no tengan los recursos para implementar un EIS electrónico, pero aun así pueden implementar procesos para hacer el seguimiento del desempeño de los oficiales y detectar señales de advertencia. Como los departamentos más pequeños tienen menos oficiales y, por lo general, se encuentran en áreas con menor densidad de población, las autoridades probablemente tengan menos interacciones a las que hacer el seguimiento y, por lo tanto, pueden desarrollar sistemas de datos con Excel u otro software disponible.<sup>49</sup> De hecho, un estudio de responsabilidad policial realizado en 1992 detectó que los supervisores en el Departamento del alguacil del condado de Los Ángeles gestionaron efectivamente estaciones con planillas de cálculo rudimentarias:

En general, aquellos tenientes y capitanes que han implementado sus propios sistemas de seguimiento informan una aceptación generalizada por parte de los asistentes. Varios comandantes y capitanes de guardia nos comentaron que en diversas ocasiones los asistentes que generaban múltiples ingresos de datos en el sistema de seguimiento “cedían” y pedían ayuda, admitían tener problemas en sus hogares y, en algunos casos, se ofrecían voluntariamente para tareas administrativas. Estos casos ilustran cómo estos sistemas de seguimiento bastante modestos les señalan a los asistentes que la administración desea identificar y abordar el problema de la fuerza y desea trabajar de manera constructiva, colaborativa y sin sanciones con las personas en riesgo por el uso excesivo de la fuerza *antes de que ocurra un desastre*.<sup>50</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 7.9

### INVESTIGAR LA CONDUCTA INDEBIDA EN LA MEDIDA PERMITIDA DESPUES QUE HAYAN PASADO LAS LIMITACIONES DE TIEMPO LEGALES O CONTRACTUALES.

Las declaraciones de derechos y los acuerdos de negociación colectiva de los oficiales encargados del cumplimiento de la ley a menudo establecen límites en las investigaciones y medidas disciplinarias para la conducta indebida, pero aun así, los departamentos deben determinar si ocurrió la conducta indebida. Los límites de tiempo en las *investigaciones*, por lo general establecen restricciones para solicitar a un oficial que responda a los cargos. Aun cuando interrogar a un oficial esté prohibido por estas restricciones de tiempo, los supervisores o los investigadores deben interrogar a otros testigos y revisar la información pertinente, si el CBA no lo prohíbe.

Otros CBA o reglamentaciones prohíben la imposición de *medidas disciplinarias* después de transcurrido un tiempo determinado. En general, dichas disposiciones no son un impedimento para la investigación de una conducta indebida o, incluso, para entrevistar a los oficiales involucrados; estas disposiciones prohíben a los supervisores *aplicar medidas disciplinarias* a los oficiales si ocurrió una conducta indebida. Aun así, los departamentos pueden estar interesados en descubrir si las acusaciones son ciertas, abordar la conducta indebida a través de una medida no punitiva, una acción correctiva; por ejemplo, retroalimentación o capacitación, y revisar las políticas departamentales y la capacitación para prevenir conductas indebidas similares. La clave es que la acción correctiva no sea punitiva.

El alcance de las investigaciones de denuncias antiguas podría ser limitado, según la evidencia disponible, pero a menudo es conveniente realizar dichas investigaciones porque contribuyen a forjar un sistema procesalmente justo en el cual las acusaciones de los denunciantes se toman con seriedad. La investigación exhaustiva de las denuncias también permite a las autoridades departamentales garantizar la toma de responsabilidad en el ámbito departamental, mediante la identificación de potenciales fallas en las políticas, la capacitación y las prácticas que se pueden corregir en base a los resultados.

---

## RECOMENDACIÓN 7.10

### IDENTIFICAR, MANTENER Y COMPARTIR PRUEBAS SUSTANCIALES RELACIONADAS CON LA CONDUCTA INDEBIDA O CREDIBILIDAD DE LOS OFICIALES CON LOS FISCALES EN CAUSAS PENALES.

Desde hace mucho tiempo, la Suprema Corte de los Estados Unidos sostiene que el debido proceso constitucional requiere que los fiscales presenten a la defensa —ya sea que se lo soliciten o no— toda la evidencia exculpatoria que posean respecto del acusado, incluso la evidencia que se pueda utilizar para impugnar la credibilidad de un oficial.<sup>51</sup> Dicha evidencia, conocida como material “Brady” o “Giglio” (nombres alusivos a respectivos casos de la Suprema Corte), incluye registros en la oficina del fiscal y en el departamento de policía involucrado en el caso.<sup>52</sup> Las personas acusadas de delitos tienen derecho a saber que la credibilidad de uno o varios oficiales está en juego, y puede ser socavada por registros de medidas disciplinarias y desempeño.<sup>53</sup>

Asimismo, los departamentos de policía y los oficiales individuales pueden ser considerados personalmente responsables por los daños que surjan debido a la falta de presentación de los materiales Brady/Giglio a los

fiscales.<sup>54</sup> Un tribunal federal de apelación explicó que “como la policía constituye una rama del estado al igual que el fiscal, la policía comete el mismo perjuicio constitucional cuando oculta, esconde, destruye, retiene o incluso no cumple con la presentación de información exculpatoria sustancial”.<sup>55</sup>

Debido a estas imposiciones constitucionales, los departamentos deben desarrollar políticas y procesos para alertar a los fiscales cuando los oficiales puedan estar sujetos a una acción penal en su contra y deben proporcionar los materiales Brady/Giglio-pertinentes para informar a la defensa cuando vayan a juicio. Por ejemplo, el Departamento de policía de Austin estableció procedimientos para designar un oficial departamental esté a cargo de la revisión de los legajos de los oficiales a fin de obtener información sobre medidas disciplinarias u otros materiales Brady/Giglio, notificar los resultados a los fiscales y garantizar que se preserve el derecho a la privacidad de los oficiales, en la medida de lo posible.<sup>56</sup> Otros departamentos, como el Departamento de policía de Louisville (Kentucky), mantienen una “Lista Brady” confidencial de oficiales cuyos legajos personales o disciplinarios pueden estar sujetos a divulgación y requerir afirmativamente a los oficiales involucrados en una posible acusación que alerten a los fiscales sobre la existencia del posible material Brady/Giglio.<sup>57</sup>

---

## **RECOMENDACIÓN 7.11**

### **INFORMAR A LOS OFICIALES SU DERECHO DE PRESENTAR DENUNCIAS LABORALES ANTE ORGANISMOS EXTERNOS.**

Como todos los organismos gubernamentales, los departamentos de policía están sujetos a las leyes federales y de los estados que rigen los términos y condiciones laborales, tales como seguridad en el lugar de trabajo, salarios y beneficios e igualdad de oportunidades laborales. La investigación de una sospecha de violación de las leyes sobre práctica de empleo justo puede estar a cargo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de los Estados Unidos u otros organismos federales. También pueden estar sujetos a cumplimiento por las autoridades estatales o locales, tales como el fiscal general del estado o los organismos de prácticas de empleo justo, como la División de Derechos Humanos de Nueva York o la Comisión de Relaciones Humanas de Atlanta.<sup>58</sup>

Estos organismos presentan un canal de comunicación para la responsabilidad interna cuando los oficiales o los miembros de los departamentos presentan denuncias contra sus pares o supervisores. Las leyes federales y de los estados otorgan a los oficiales medios para presentar denuncias confidenciales de condiciones de trabajo inseguras o injustas y protecciones legales contra la represalia por parte de su empleador. Sin embargo, los oficiales no pueden ejercer estos derechos excepto que los conozcan y reciban garantías de sus departamentos de que pueden obtener resarcimiento legal o cooperar en una investigación externa sin temor a represalia. Por lo tanto, los departamentos tienen la responsabilidad de informar a los oficiales que se inician en la academia sobre estos derechos y protecciones. Las comunidades también tienen un derecho conferido en esta capacitación. Si los oficiales están sujetos a condiciones laborales que son discriminatorias, inseguras o, de alguna otra forma, ilegales, es menos probable que interactúen con los miembros de la comunidad de manera justa e imparcial.

---

## RECOMENDACIÓN 7.12

### AMPLIAR EL ROL DE JUNTAS DE REVISIÓN COMUNITARIAS/CIVIL Y DE LOS SUPERVISORES INDEPENDIENTES EN CASOS DE DISCIPLINA.

Cuando los departamentos reciban una denuncia de un oficial o miembro de la comunidad, deben aplicar mecanismos justos y eficaces para realizar las investigaciones y aplicar las medidas disciplinarias. Para construir la confianza de la comunidad y expandir la expresión de la comunidad, las jurisdicciones deben involucrar, en el proceso disciplinario, al personal no departamental; por ejemplo, los investigadores independientes, las juntas de revisión comunitarias/civiles y los auditores o supervisores independientes.

Los órganos de supervisión tales como las juntas de revisión comunitarias/civiles señalan a los miembros de la comunidad que tienen el poder de influir en los resultados, en las instancias de conducta indebida grave. Pero para realizar una investigación significativa, estas personas físicas y jurídicas deben tener experiencia apropiada, personal adecuado y financiamiento, además de roles claramente definidos. Esto exige un serio compromiso de recursos, como el de la Oficina de denuncias contra la policía (OPC) en Washington, D.C. Desde 2001, la OPC ha incorporado personal que recibe e investiga las denuncias públicas referidas a áreas claves de la conducta indebida que incluyen acoso, conducta o lenguaje inapropiados, represalia, fuerza excesiva o innecesaria, discriminación e incumplimiento de los oficiales que no se identifican a sí mismos durante las interacciones.<sup>59</sup>

De igual forma, la ciudad de Las Vegas mantiene una CRB independiente encargada de investigar las acusaciones públicas por conducta indebida de la policía y muertes bajo custodia policial. La Junta de Revisión Civil de Las Vegas no solo tiene la facultad de recomendar si las acusaciones se deben admitir como válidas, sino que también puede recomendar, dados los antecedentes previos de un oficial, el nivel apropiado de disciplina.<sup>60</sup> En cambio, las entidades que se focalizan en la revisión estructural general, tales como los auditores o supervisores independientes, quizás no desempeñen un rol en la investigación y en el resultado de un evento en particular, pero tienen posibilidades de ejercer un impacto más amplio en el todo el departamento de policía.

Independientemente de la entidad, los departamentos deben trabajar con las comunidades para garantizar que las personas involucradas tengan la experiencia requerida para revisar asuntos complicados que involucren la conducta policial adecuada. Las jurisdicciones que implementan mecanismos de revisión comunitaria pueden requerir que los encargados de la supervisión reciban capacitación y obtengan certificación de organizaciones como la Asociación Nacional para la Supervisión Civil del Cumplimiento de la Ley o la Asociación de Auditores del Gobierno Local.<sup>61</sup> La participación en estas asociaciones también permite a los encargados de la supervisión aprovechar los recursos y construir redes a través de las cuales puedan desarrollar mejores prácticas. Y, como la experiencia solo alcanza para los recursos suministrados, las jurisdicciones deben retribuir a los investigadores en lugar de recurrir a voluntarios. Las entidades de revisión independientes incluyen las siguientes:

**Organismos de investigación independientes.** Los organismos de investigación independiente no forman parte de un departamento, pero están autorizados para supervisar o participar en las investigaciones de los oficiales individuales. Difieren de las juntas de revisión civiles en que participan en las investigaciones reales y pueden tener facultades de citación judicial u otras herramientas de investigación para colaborar durante toda la investigación.

La ventaja de los organismos independientes es que los investigadores que realizan las investigaciones y la recopilación de hechos no están vinculados a los departamentos. Uno de esos organismos es la Oficina de Responsabilidad Policial de Chicago (COPA), que está totalmente integrada por personal civil que investiga

denuncias y realiza recomendaciones disciplinarias al jefe de policía.<sup>62</sup> La Oficina de Responsabilidad Policial de Seattle también es un organismo independiente que realiza investigaciones, aunque emplea una combinación de personal jurado y civiles.<sup>63</sup> Pero la mera existencia de un organismo de investigación civil financiado de manera adecuada no necesariamente generará investigaciones imparciales. La política, en la mayoría de las ciudades y localidades, se inmiscuye profundamente y, sin barreras institucionales, puede influenciar las investigaciones supuestamente independientes.

Por ejemplo, una investigación realizada por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ) al Departamento de policía de Chicago en 2017 descubrió que el predecesor de COPA, la Autoridad de Revisión Independiente, tenía debilidades sustanciales y persistentes en relación a su integridad en sus investigaciones.<sup>64</sup> La ciudad ahora trabaja para garantizar que COPA opere en un entorno libre de presiones políticas y con el refuerzo de controles y equilibrios adicionales para garantizar investigaciones exhaustivas e imparciales.

**Juntas de revisión civiles/comunitarias.** Una junta de revisión civil/comunitaria es un organismo externo que desempeña un rol en el proceso disciplinario de la policía. Hay dos tipos de juntas de revisión: (1) juntas que revisan las investigaciones de conducta indebida y, luego, adjudican o realizan recomendaciones disciplinarias (*por ejemplo*, la Junta de Revisión Policial Civil de Cleveland); y (2) juntas como la Comisión Policial Comunitaria de Seattle que aborda cuestiones policiales más amplias, como corroborar si los procesos de revisión disciplinaria internos de los departamentos logran resultados justos, pero no revisan las investigaciones.<sup>65</sup> Hay una gran variación entre estas categorías. Algunas juntas de revisión son financiadas para emplear docenas de investigadores, como la OPC, que se mencionó anteriormente, en Washington, D.C. y la Junta de Revisión Civil de Las Vegas. Otras, como la Junta de Revisión Policial de los Ciudadanos en Albany, Nueva York, están integradas totalmente por voluntarios.<sup>66</sup> Otra diferencia esencial entre las juntas es el peso que confieren los departamentos a la recomendación de la junta. La mayoría, incluso la OPC del Distrito de Columbia y la CRB de Las Vegas, están autorizadas a hacer recomendaciones en lugar de expresar determinaciones finales sobre la disciplina de los oficiales.<sup>67</sup>

**Supervisores/auditores independientes.** Algunas jurisdicciones designan a un supervisor o auditor independiente para revisar el desempeño general de los departamentos en las distintas áreas, como uso de la fuerza, detenciones, investigaciones de conducta indebida y disciplina. Los supervisores o auditores independientes no realizan investigaciones. En cambio, por lo general recopilan y examinan datos y, luego, generan informes que incluyen recomendaciones para mejorar las políticas y los procedimientos existentes.

Los supervisores o auditores independientes deben ser asistidos por personal capaz de realizar revisiones y evaluaciones profundas.<sup>68</sup> Varias jurisdicciones han tenido supervisores exitosos, como el inspector general del LAPD y la Revisión Policial Independiente en Portland, Oregón.<sup>69</sup> Estos organismos también pueden abordar casos individuales que requieran atención especial. Por ejemplo, la Oficina del inspector general del LAPD incluye una división de investigaciones de la fuerza que examina los incidentes serios de uso de la fuerza e informa los resultados a la Junta de Comisionados de la Policía.<sup>70</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 7.13

### ESTABLECER PROTOCOLOS CLAROS PARA DETERMINAR QUIÉN INVESTIGA Y ENJUICIA A LOS OFICIALES INVOLUCRADOS EN DELITOS Y TIROTEOS.

En la práctica, la conducta policial indebida puede ser llevada a juicio por funcionarios locales, federales o del estado, cada una de estas instancias tiene sus propias ventajas y desventajas.

**Autoridades locales.** Estas autoridades, por lo general, están mejor posicionadas para responder e investigar rápidamente, pero existe una posibilidad inherente de conflicto, o al menos la apariencia de conflicto, debido a las relaciones cercanas que pueden existir entre los fiscales locales y los oficiales de policía.<sup>71</sup>

**Autoridades estatales.** Según el estado en cuestión, estas autoridades pueden no tener facultades legales, experiencia o capacidad para intervenir en una investigación de conducta indebida de un oficial de manera oportuna.

**Autoridades federales.** Estos organismos, como la División de Derechos Civiles del DOJ o las oficinas de los fiscales locales de Estados Unidos, a menudo tienen experiencia, recursos y mayor independencia, pero su jurisdicción se limita casi exclusivamente a violaciones dolosas de los derechos civiles.

La evidencia muestra que los enjuiciamientos de oficiales, particularmente por matar a personas desarmadas, rara vez derivan en la condena de un oficial.<sup>72</sup> Hay muchas razones para esto, desde las complejidades legales para comprobar el uso excesivo de la fuerza cuando la ley establece una vara baja, hasta la reticencia de los jurados a condenar a oficiales por decisiones adoptadas en circunstancias potencialmente peligrosas.<sup>73</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 4.) El enjuiciamiento y la condena de Jason Van Dyke, el oficial que mató a Laquan McDonald en 2014, es uno de los pocos casos en los que un oficial fue considerado responsable de asesinato por el veredicto del jurado.<sup>74</sup> Para investigar los delitos o tiroteos que involucran a oficiales, los departamentos deben realizar lo siguiente:

**Aclarar quién debe investigar y enjuiciar.** Los departamentos y los fiscales deben establecer políticas y protocolos claros para investigar la conducta indebida delictiva que involucre a oficiales, por ejemplo, fuerza excesiva, hurto, adulteración de evidencia y agresión sexual. Particularmente en el caso de muertes que involucran a oficiales, los protocolos deben incluir mecanismos para garantizar que los investigadores independientes no sean empleados por el mismo organismo de seguridad que el del oficial que se encuentra bajo investigación.

Las jurisdicciones deben considerar si las decisiones de procesar serán adoptadas por el fiscal local o un fiscal especial, por ejemplo, un oficial de una jurisdicción aledaña o un oficial del estado.<sup>75</sup> Efectivamente, el Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI recomienda que las comunidades utilicen fiscales externos e independientes para investigar “casos de uso de la fuerza policial que derivan en muerte, tiroteos que ocasionan lesiones o muerte, o muertes bajo custodia policial” para “demostrar transparencia al público que conduzca a la confianza mutua entre la comunidad y los organismos de seguridad”.<sup>76</sup>

**Realizar investigaciones administrativas durante las investigaciones penales.** Por último, los departamentos y los miembros de la comunidad deben decidir de qué manera se manejarán las investigaciones administrativas de los oficiales cuando ya se están desarrollando investigaciones penales. Históricamente, los departamentos han

suspendido las investigaciones administrativas hasta que los fiscales locales deciden si acusarán a los oficiales que se encuentran bajo investigación porque los departamentos no quieren involucrar el derecho constitucional de los oficiales contra la autoincriminación. La Suprema Corte de los Estados Unidos dictaminó en *Garrity v. New Jersey* (Garrity contra Nueva Jersey) que las declaraciones de los oficiales obligados a hablar con los investigadores a fin de evitar medidas disciplinarias —u otras pruebas obtenidas a través de esas declaraciones obligatorias— no podrán ser utilizadas contra ellos en una acusación penal.<sup>77</sup> Por lo tanto, los departamentos han intentado demorar las investigaciones administrativas para evitar la más mínima posibilidad de afectar los procesos penales posteriores.

No obstante, según este enfoque, la investigación administrativa lleva tanto tiempo —a veces más de un año— que se puede comprometer seriamente la capacidad de obtener declaraciones confiables de los oficiales involucrados. Otra desventaja es que los oficiales acusados (u oficiales involucrados en un incidente de uso letal de la fuerza que no son acusados de conducta indebida) podrían seguir permaneciendo como miembros asalariados del departamento durante más tiempo que lo apropiado. Aún si a los oficiales se les otorga licencia paga o se los reasigna a una tarea administrativa para evitar un potencial desempeño negativo, demorar el proceso disciplinario demanda un drenaje sustancial de los ya magros recursos del gobierno.

En pocas palabras, la recaudación impositiva no debe solventar oficiales que violan los derechos civiles de las personas o que cometen delitos. Por otra parte, los oficiales pueden haber estado involucrados en una conducta indebida digna de despido antes de los presuntos delitos penales. Mantener a estos oficiales en las nóminas de los departamentos corroe la credibilidad que le inspira la policía a la comunidad. Por último, la demora en las investigaciones puede generar riesgos de seguridad a otros: los departamentos podrían seguir operando sin conocer, y por lo tanto sin poder abordar, debilidades críticas en equipos, comunicaciones, tácticas o capacitación que pueden contribuir a incidentes graves y, por ende, comprometer la seguridad pública y de los oficiales.

Una tendencia más reciente consiste en realizar investigaciones administrativas de incidentes letales de uso de la fuerza o supuesta conducta indebida mediante una revisión administrativa bifurcada o paralela en la cual las declaraciones obligatorias de los oficiales (y la evidencia derivada de esas declaraciones) se mantienen reservadas, sin comunicar a las autoridades judiciales penales para evitar que se entorpezcan las causas penales.<sup>78</sup> Los departamentos en las grandes ciudades, como Los Ángeles y Denver, aplican este enfoque desde hace mucho tiempo.

---

## RECOMENDACIÓN 7.14

### OPONERSE A LAS DISPOSICIONES QUE DEBILITAN LOS SISTEMAS DE CONTROL DE RESPONSABILIDAD EN LAS CONVERSACIONES MANTENIDAS EN RELACIÓN CON LOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los acuerdos sindicales se celebran luego de las negociaciones mantenidas entre los sindicatos de policías y los funcionarios gubernamentales. Después de las negociaciones, estos acuerdos generalmente deben ser aprobados por un organismo regulador de la jurisdicción (*por ejemplo*, ciudad, condado, etc.). Los sindicatos de policías y las organizaciones de fraternidad pueden intentar negociar disposiciones en sus acuerdos de negociación colectiva o mediante una declaración de derechos de los oficiales encargados del cumplimiento de la ley que pueden contradecir, comprometer o menoscabar algunos de los mecanismos de responsabilidad que se describieron anteriormente. Los departamentos, específicamente, deben hacer lo siguiente:

**Evitar que las disposiciones permitan períodos de “recuperación” o “enfriamiento”.** Ciertas disposiciones establecen requisitos especiales para entrevistar o interrogar a oficiales de policía, como permitir períodos de “recuperación” o “enfriamiento” después de un incidente violento, antes de que comience el interrogatorio.<sup>79</sup> Estas disposiciones pueden entorpecer las investigaciones; los oficiales interrogados pueden tener un recuerdo más vívido inmediatamente después de ocurrido el incidente que unos pocos días más tarde.<sup>80</sup>

Desde hace mucho tiempo, ciudades como Phoenix y Seattle han demostrado que los oficiales interrogados antes de terminar sus turnos pueden aportar detalles sustanciales sobre incidentes críticos.<sup>81</sup> Los investigadores que tienen la libertad de realizar entrevistas de seguimiento, según corresponda, pueden tomar nota de la mayor cantidad de datos reales recordados por el oficial, lo antes posible. A su vez, las declaraciones de derechos de los oficiales encargados del cumplimiento de la ley y los acuerdos de negociación colectiva no otorgan períodos de “recuperación” previos a que la policía entreviste a miembros de la comunidad que son sobrevivientes, supuestas víctimas o testigos de delitos violentos u otros eventos traumáticos.

**Evitar las disposiciones que establecen límites de tiempo para las medidas disciplinarias.** Algunas disposiciones limitan seriamente el plazo para imponer medidas disciplinarias, comprometiendo potencialmente la capacidad de los departamentos de basar la disciplina en una investigación justa, completa y exhaustiva en un caso especialmente complejo.<sup>82</sup> Estas disposiciones son especialmente nocivas en casos de violencia sexual, en los cuales los sobrevivientes pueden ser reacios a avanzar con la presentación de la denuncia.

**Regular los procedimientos de investigación.** Otras disposiciones pueden regular los detalles pormenorizados de una investigación personal, por ejemplo, si los oficiales acusados de conducta indebida pueden ver (o cuándo pueden hacerlo) las secuencias de video de la cámara corporal propia o las de sus compañeros y sus declaraciones previas antes de someterse a una entrevista grabada.<sup>83</sup> Una mejor práctica consiste en permitir que los oficiales vean las secuencias de video solo después de presentar una declaración inicial y luego permitir que los oficiales corrijan la declaración original con una explicación de la discrepancia. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 8.) Si bien se le debe otorgar a los oficiales el debido proceso en los procesos disciplinarios, los acuerdos de negociación colectiva no deben comprometer la capacidad de los departamentos de determinar con precisión cómo se desempeñaron los oficiales y adoptar medidas correctivas rápidas y significativas cuando se justifique.





---

# DATOS, INFORMACIÓN Y SECUENCIAS DE VIDEO

---

La transparencia, al igual que la justicia procesal y el cambio colaborativo, es un valor que los departamentos deben aceptar y adoptar. Este capítulo se enfoca en dos temas principales relacionados con la transparencia: la recopilación de datos y las cámaras corporales (BWC). Ambos permiten a las personas que pertenecen a los departamentos de policía, o son ajenas a los mismos, evaluar la actividad policial y responsabilizar a los oficiales y a los departamentos por sus acciones. La recopilación de datos permite a las comunidades y a los departamentos analizar los efectos de políticas y prácticas, y modificarlas si las mismas son ineficaces o afectan de manera excesiva a ciertas comunidades en particular. Las secuencias de video pueden aumentar el nivel de transparencia, ya que proporcionan pruebas de primera mano de las interacciones con los miembros del público.<sup>1</sup>

De hecho, sin las secuencias de video, las comunidades nunca hubieran sabido que, contrariamente a lo que se dijo en los informes policiales, Laquan McDonald estaba *alejándose* de los oficiales cuando recibió 16 disparos.<sup>2</sup> Pero la responsabilidad no es automática, sin políticas que garanticen que los oficiales sigan los protocolos correctos para la recopilación de datos y el uso de BWC, y sin garantías establecidas, las BWC atentan contra los derechos constitucionales y podrían intensificar la vigilancia de las comunidades de personas de color, ciertas comunidades religiosas o grupos de inmigrantes. (*Tener en cuenta: Si bien este capítulo se refiere principalmente a las BWC, las siguientes recomendaciones aplican además a las “cámaras de control” y a otros dispositivos de grabación.*)

Una sólida recopilación de datos e información permite que las comunidades y las autoridades departamentales puedan evaluar políticas y prácticas, y modificar o eliminar aquellas que son ineficaces o provocan consecuencias negativas involuntarias.<sup>3</sup> Los departamentos *no* deben compartir información sensible, por ejemplo, planes de respuesta a un tirador activo. Sin embargo, compartir información que *no* es sensible, por ejemplo, políticas, procedimientos y estadísticas acerca de la actividad policial, permite que los miembros de la comunidad puedan examinar las operaciones policiales y evaluar las prácticas y políticas departamentales,<sup>4</sup> lo cual aumenta el nivel de responsabilidad, legitimidad y confianza.

Las secuencias de video, ya sea de las BWC o de las cámaras de control, pueden llegar a jugar un papel valioso en la acción policial, ya que ofrecen pruebas directas de las interacciones entre la policía y la comunidad, pero los departamentos deben implementar normas justas y transparentes para su uso.<sup>5</sup> Las políticas sobre el uso de las BWC, en particular, deben estar redactadas e incluir los aportes de la comunidad para garantizar que las mismas estén cuidadosamente reguladas a fin de minimizar la posibilidad de que se las pueda llegar a utilizar como herramientas para vigilar a las comunidades de personas de color.<sup>6</sup>

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Con los aportes de la comunidad, los departamentos pueden desarrollar sólidas políticas y prácticas en torno de datos, información y secuencias de video.<sup>7</sup> Para incentivar la transparencia y la responsabilidad, y a su vez proteger la privacidad, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades para:

- 8.1 Recopilar y publicar datos demográficos y de seguridad.

---

- 8.2 Hacer públicos datos e información en formatos accesibles y alternativos.

---

- 8.3 Adquirir sistemas adecuados para recopilar y almacenar datos.

---

- 8.4 Divulgar información acerca de eventos críticos, de manera oportuna.

---

- 8.5 Desarrollar políticas claras sobre el uso de las BWC con el aporte de la comunidad.

---

- 8.6 Implementar prácticas y sistemas de almacenamiento para preservar la integridad de las secuencias de video.

---

## RECOPILOCIÓN E INTERCAMBIO DE DATOS E INFORMACIÓN

---

La nueva tecnología permite que los departamentos de policía puedan recuperar fácilmente y analizar, informar, compartir y almacenar datos e información acerca de las acciones de seguridad, como detenciones, registros, citaciones (*es decir*, multas) y arrestos. Sin embargo, muchos departamentos de policía siguen recurriendo a métodos basados en el papel para documentar y almacenar datos e información. Esto deja a los departamentos (y a las comunidades donde prestan servicio) en la oscuridad en relación a sus operaciones y necesidades. Por ejemplo, si las autoridades de un departamento que recurre a métodos basados en papel necesitan conocer con qué frecuencia los oficiales usaron gas pimienta contra sospechosos juveniles, las mismas deben buscar esa información manualmente, lo cual es una tarea onerosa y que insume mucho tiempo, por lo que es probable que ni siquiera lo intenten.

Los métodos electrónicos simplifican estas tareas en gran medida, aunque, se pueden perfeccionar. Algunos departamentos usan programas con bases de datos independientes que no capturan la información de manera consistente ni la integran con otros datos. Por ejemplo, pueden usar una base de datos para registrar arrestos y registros y otro para registrar las denuncias por el uso de la fuerza o conducta indebida. Las bases de datos independientes pueden hacer más difícil que los oficiales reúnan información, por ejemplo, la frecuencia con la que los arrestos y las detenciones involucran el uso de la fuerza. Si los sistemas de bases de datos no están integrados o no se los puede integrar, es posible que los oficiales tengan que recopilar este tipo de información básica, y en ocasiones esencial, a mano.

Algunos estados ordenan divulgar datos e información a pedido.<sup>8</sup> Las leyes sobre divulgación pública están evolucionando a fin de exigir que la policía divulgue una mayor cantidad de información al público (pero, en general, solo a pedido). Para obtener información, por lo general, los miembros del público y los medios de

comunicación deben atravesar un proceso tedioso y que lleva mucho tiempo, cuyo costo también puede llegar a ser privativo (si los departamentos cobran el tiempo de sus empleados por revisar y redactar información).

Los procesos ineficientes y onerosos pueden generar desconfianza entre quienes cuestionan la actividad policial y tienen dificultades para acceder a la información. Las nuevas tecnologías emergentes permiten recopilar y almacenar enormes cantidades de información. La policía *no* debe usar estas tecnologías para recopilar y almacenar grandes cantidades de datos acerca de los miembros de la comunidad. Recopilar “muchos datos” sobre inteligencia “delictiva” plantea interrogantes acerca de la vigilancia policial y gubernamental, en particular, en las comunidades de personas de color y comunidades religiosas. Las bases de datos de pandillas son realmente preocupantes, dado que los oficiales de policía pueden ingresar los nombres de personas (sin notificación) basados en “identificadores de pandillas”, como el uso de una gorra de béisbol en particular, tener cierto tatuaje o ser visto con un miembro conocido de una pandilla.<sup>9</sup>

Esencialmente, existe un riesgo significativo de que las personas terminen figurando en estas bases de datos por error, en función de indicadores o conductas inofensivos, y tengan que enfrentar consecuencias negativas (*por ejemplo*, arresto o deportación ilegal). De hecho, una auditoría realizada en 2016 en la base de datos de pandillas de California, determinó que más de 40 menores habían sido incluidos como miembros de pandillas.<sup>10</sup> Las comunidades deben abogar por una legislación que obligue a notificar cuando se incluye a personas en una base de datos de pandillas para que puedan objetar su inclusión. California cuenta con esa ley y establece procesos para impugnar la inclusión de personas en bases de datos.<sup>11</sup>

Las tecnologías predictivas utilizadas en la acción policial tienen como finalidad permitir que los departamentos puedan “pronosticar delitos” antes de que ocurran e identificar a “futuros delincuentes”<sup>12</sup> mediante algoritmos que analizan datos. Sin embargo, los datos que se utilizan para “pronosticar delitos”, a menudo, se basan en prejuicios, dado que los propios oficiales pueden tener prejuicios que se manifiestan en los datos que recopilan.<sup>13</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 2). Más aún, en ocasiones, los departamentos obtienen estas tecnologías sin notificar al público o desarrollar políticas para regular su uso, lo cual va en contra de la mejor práctica de buscar el aporte de la comunidad antes de adoptar nuevas tecnologías.<sup>14</sup>

Los departamentos de policía pueden reforzar sus relaciones con la comunidad y con el público en general brindando fácil acceso a información sobre la actividad policial.<sup>15</sup> Los datos ofrecen una imagen completa de las prácticas y los desafíos departamentales, lo que permite que los oficiales y los miembros de la comunidad comprendan en mayor medida la actividad policial y puedan mantener conversaciones informadas colaborativas sobre la misma.

---

## MEJORES PRÁCTICAS EN RELACIÓN CON DATOS, INFORMACIÓN Y SECUENCIAS DE VIDEO

---

La transparencia es el componente crítico de la confianza. Recopilar y compartir datos aumenta el nivel de transparencia, ya que permite que las comunidades puedan ver qué hacen los oficiales y los departamentos, lo cual, a su vez, permite que los miembros de la comunidad responsabilicen a los departamentos y a sus oficiales. Al recopilar y compartir datos, los departamentos no deben recopilar información privada (como características personales, asociaciones o actividades)<sup>16</sup> ni usar tecnologías que presenten el riesgo de infringir derechos civiles y humanos.

Para desempeñar un papel valioso en la acción policial, como es el caso de las cámaras de control, deben existir políticas estrictas que regulen el uso de las BWC.<sup>17</sup> A medida que más departamentos adopten las BWC para aumentar el nivel de responsabilidad y transparencia, también deben implementar políticas que garanticen el logro de dichas metas.<sup>18</sup> Al hacerlo, permiten que los departamentos utilicen las BWC de una manera que respete y proteja los derechos civiles y humanos, ya que aumentan el nivel de transparencia. De hecho, algunos departamentos informan que las BWC “han hecho que sus operaciones sean más transparentes para el público y les ayudó a resolver problemas que surgieron luego de un encuentro entre oficiales y miembros del público”.<sup>19</sup> Asimismo, tienen el potencial de elevar el nivel profesional de los oficiales, permitir que los departamentos evalúen el desempeño de sus oficiales y reducir la cantidad de denuncias de civiles.<sup>20</sup>

Dicho esto, las BWC aumentan el nivel de responsabilidad únicamente cuando se las utiliza de manera apropiada. Si no existen políticas que regulen cómo y cuándo usarlas, las BWC pueden dar lugar a que la vigilancia y la aplicación de la ley sean desproporcionadas en comunidades de personas de color, o en grupos religiosos o de inmigrantes, y que se los vigile fuertemente, lo cual plantea importantes problemas de privacidad.

Además, las comunidades y los departamentos deben considerar los costos involucrados en la compra y el mantenimiento de las BWC. Al evaluar los costos generales del programa de BWC, las comunidades deben tener en cuenta no solo el hardware, sino también el costo de mantenimiento de las secuencias de video y los datos, como, por ejemplo, el costo de los servicios de almacenamiento en la nube. De esta manera, aún si un departamento recibe el hardware como subvención o de otra forma (*por ejemplo*, algunos fabricantes de equipos proporcionan los equipos gratis si los departamentos “alquilan” su espacio de almacenamiento en la nube) siempre deben afrontar costos adicionales.<sup>21</sup> Para incentivar la transparencia y la responsabilidad, y a su vez proteger la privacidad, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades para:

---

## RECOMENDACIÓN 8.1

### RECOPIRAR Y PUBLICAR DATOS DEMOGRÁFICOS Y DE SEGURIDAD.

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) recomienda que los departamentos recopilen datos demográficos y de seguridad de todas las actividades relacionadas con el cumplimiento de la ley.<sup>22</sup> Esto incluye datos acerca de detenciones, registros, citaciones, arrestos y usos de la fuerza.<sup>23</sup>

#### LOS DATOS DEMOGRÁFICOS Y DE APLICACIÓN DEBEN INCLUIR:

- Fecha, hora y ubicación del incidente.
- Raza, origen étnico, edad y género real o percibido de las personas involucradas.
- Razón para la acción de cumplimiento de la ley.
- Registro realizado (de existir) y si fue consensuado.
- Pruebas encontradas (de existir).
- Nombre del o de los oficiales involucrados.

Cada oficial debe tener asignado un identificador único de modo que los departamentos puedan relacionar incidentes que involucran a oficiales con otros datos, como denuncias de conducta indebida, a la vez que ocultan las identidades de los oficiales (por motivos de privacidad y debido proceso). Además, los departamentos deben analizar y mantener datos demográficos y de seguridad para identificar posibles patrones de acción policial basada en prejuicios, asignación deficiente de recursos o capacitación no adecuada.

Sobre todo, los departamentos deben captar de manera exacta datos demográficos, especialmente en el caso de las personas de origen latino. La falta de cumplimiento de la ley sobre las personas de origen latino es alarmante; una encuesta revela que 40 estados informan datos sobre la raza (*por ejemplo*, negra, blanca, asiática), pero solamente 15 recopilan datos sobre el origen étnico (*por ejemplo*, acerca de personas de origen latino).<sup>24</sup> Esto es un problema no solo porque las personas de origen latino se ven afectadas de manera excesiva por las prácticas policiales, sino también porque la falta de datos sobre esas personas distorsiona las disparidades raciales entre las personas de raza negra y blanca.<sup>25</sup>

Específicamente, clasificar a las personas de origen latino como “blancos” aumenta artificialmente los datos sobre las personas de raza blanca, lo cual reduce en realidad las disparidades entre las personas de raza negra y las de raza blanca.<sup>26</sup> Los organismos estatales que recopilan datos sobre el cumplimiento de la ley deben establecer pautas para la recopilación de datos sobre el origen étnico de personas latinas para informar la naturaleza completa de las disparidades y garantizar uniformidad en todos los departamentos.<sup>27</sup> Los departamentos, además, deben registrar información relacionada con el origen étnico al recopilar datos demográficos y deben analizar e informar esos datos a través del lente de la raza o el origen étnico.

Algunas jurisdicciones han sancionado leyes que ordenan la recopilación de datos, y las comunidades pueden abogar por legislación similar a nivel estatal o local. Varios estados (*por ejemplo*, California, Connecticut, Maryland, Misuri, Nebraska, Carolina del Norte, Rhode Island, Vermont, y el Distrito de Columbia) requieren que los oficiales registren datos sobre raza y otros datos demográficos sobre actividades relacionadas con el cumplimiento de la ley, que incluyen detenciones en el tránsito, citaciones y arrestos.<sup>28</sup>

El análisis de los datos y los “bucles de retroalimentación” permiten que las comunidades y los departamentos desarrollen políticas basadas en pruebas para abordar problemas que se planteen con las prácticas existentes. Algunos departamentos han encarado proyectos para recopilar y analizar datos. En California, el Departamento de policía de Sacramento inició un estudio para examinar la categorización racial de sus prácticas de seguridad en un esfuerzo por aumentar el nivel de responsabilidad y transparencia.<sup>29</sup> El departamento dio a conocer varios informes y continúa recopilando y publicando datos sobre la detención de vehículos.<sup>30</sup> A su vez, la ciudad de Filadelfia, exige que su departamento recopile datos demográficos como parte de su acuerdo de conciliación ante algún caso en el que cuestionen sus prácticas de detención y cacheo.<sup>31</sup>

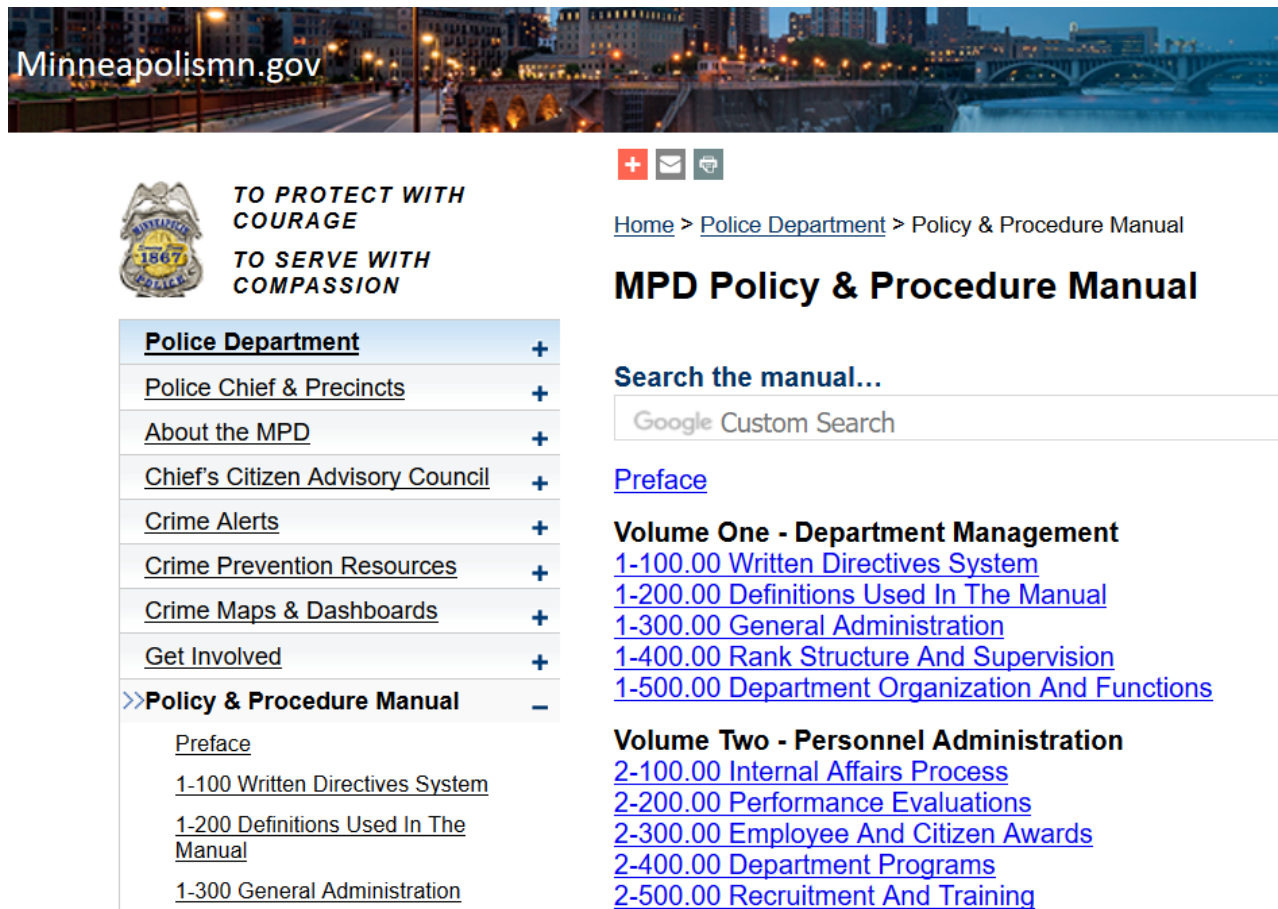
Los departamentos deben proporcionar también datos acerca del volumen y la naturaleza de las denuncias. Esta información ayuda a que los departamentos y las comunidades puedan identificar patrones de conducta indebida, responsabilizar a los oficiales y a los departamentos con relación a sus acciones y a identificar posibles problemas de capacitación. El Proyecto de datos policiales de los ciudadanos de Chicago hace públicos los pedidos de recopilación y el intercambio de datos relacionados con denuncias, pero este proceso es costoso y demanda mucho tiempo.<sup>32</sup>

## RECOMENDACIÓN 8.2 HACER PÚBLICOS DATOS E INFORMACIÓN EN FORMATOS ACCESIBLES Y ALTERNATIVOS.

Recopilar datos de calidad es el primer paso hacia la transparencia. Hacer públicos datos en formatos accesibles y alternativos aumenta el nivel de transparencia. Las comunidades y los departamentos se benefician por igual al compartir datos e información. Las comunidades pueden examinar y comprender qué hacen sus departamentos locales e identificar posibles problemas. A su vez, los departamentos fomentan el análisis y la confianza de la comunidad al hacer públicos y facilitar los datos a todas las personas. En particular, los departamentos deben:

**Publicar políticas en línea en formatos alternativos y accesibles.** Como lo mencionan las notas del Informe de la fuerza especial del presidente, poner a disposición de manera electrónica información acerca del modo en que los oficiales hacen sus trabajos aumenta el nivel de transparencia y demuestra un compromiso hacia la colaboración comunitaria.<sup>33</sup> Además, permite que los miembros de la comunidad puedan examinar políticas y recomendar cambios, además permite que los departamentos puedan llegar a personas que, de otro modo, no conocerían, o bien, que tengan la oportunidad de conocer, cómo funcionan los departamentos. Toda información *pública* debe estar disponible también en formatos alternativos y accesibles.

Dado que algunas veces los manuales de políticas tienen cientos de páginas, las versiones en línea deben contener tablas de búsqueda de contenido. Consulte, por ejemplo, el Manual de políticas y procedimientos en línea del Departamento de policía de Minneapolis:



Minneapolismn.gov

**TO PROTECT WITH COURAGE**  
**TO SERVE WITH COMPASSION**

Home > [Police Department](#) > Policy & Procedure Manual

### MPD Policy & Procedure Manual

Search the manual...

Google Custom Search

[Preface](#)

**Volume One - Department Management**

- [1-100.00 Written Directives System](#)
- [1-200.00 Definitions Used In The Manual](#)
- [1-300.00 General Administration](#)
- [1-400.00 Rank Structure And Supervision](#)
- [1-500.00 Department Organization And Functions](#)

**Volume Two - Personnel Administration**

- [2-100.00 Internal Affairs Process](#)
- [2-200.00 Performance Evaluations](#)
- [2-300.00 Employee And Citizen Awards](#)
- [2-400.00 Department Programs](#)
- [2-500.00 Recruitment And Training](#)

<a href="#">Police Department</a>	+
<a href="#">Police Chief &amp; Precincts</a>	+
<a href="#">About the MPD</a>	+
<a href="#">Chief's Citizen Advisory Council</a>	+
<a href="#">Crime Alerts</a>	+
<a href="#">Crime Prevention Resources</a>	+
<a href="#">Crime Maps &amp; Dashboards</a>	+
<a href="#">Get Involved</a>	+
<b>&gt;&gt;Policy &amp; Procedure Manual</b>	-
<a href="#">Preface</a>	
<a href="#">1-100 Written Directives System</a>	
<a href="#">1-200 Definitions Used In The Manual</a>	
<a href="#">1-300 General Administration</a>	

**Publicar datos globales sobre seguridad en línea.** Los datos globales permiten que el público conozca qué hacen los oficiales en sus trabajos y las prioridades de los departamentos. Los datos deben estar agrupados por lugar, raza, género real o percibido, y otros factores que permitan a la comunidad y a los departamentos comprender mejor si las decisiones y las estrategias relacionadas con el cumplimiento de la ley afectan de manera excesiva a grupos específicos.<sup>34</sup> Esto permite que las comunidades puedan analizar datos y recomendar cambios de políticas basados en las pruebas.

Actualmente, no existen normas uniformes para recopilar o brindar información o datos básicos sobre la actividad policial, como, por ejemplo, tiroteos que involucran a oficiales.<sup>35</sup> Las estadísticas sobre delitos no siempre son fuentes de datos confiables, ni abarcan las *actividades* de los oficiales en la oficina y en el campo. Es aún más difícil obtener datos confiables sobre el cumplimiento de la ley; no suele ser sencillo acceder a la información agrupada respecto del uso de la fuerza, detenciones, registros, citaciones y arrestos. Unos pocos departamentos, a su vez, publican información integral sobre denuncias, conducta indebida de sus oficiales y disciplina.<sup>36</sup>

Sin embargo, algunos departamentos y comunidades han progresado y brindan datos actualizados sobre las áreas de interés y preocupación de la comunidad. A comienzos de 2018, los departamentos de San José y Minneapolis comenzaron a publicar datos en línea sobre el uso de la fuerza.<sup>37</sup> A su vez, el Departamento de policía de Seattle, publica una cantidad sustancial de datos sobre delitos, que incluyen contactos con personas en situaciones de crisis de su salud mental, usos de la fuerza, delitos basados en el odio o en prejuicios, y detenciones y cacheos (*por ejemplo*, cuando oficiales detienen a personas y “cachean” sus prendas exteriores).<sup>38</sup>

Es muy importante que el público sepa interpretar y usar los datos y la información. Las comunidades y los departamentos de policía deben explorar cómo presentar los datos globales de manera que promuevan una transparencia *verdadera* mediante tableros de control de información, mapas, interfaces gráficas que utilicen íconos, menús y otras imágenes gráficas, etc. Además, deben poner a disposición datos sin procesar que se puedan descargar, de modo que los investigadores, académicos y otras partes interesadas puedan acceder a ellos y analizarlos.

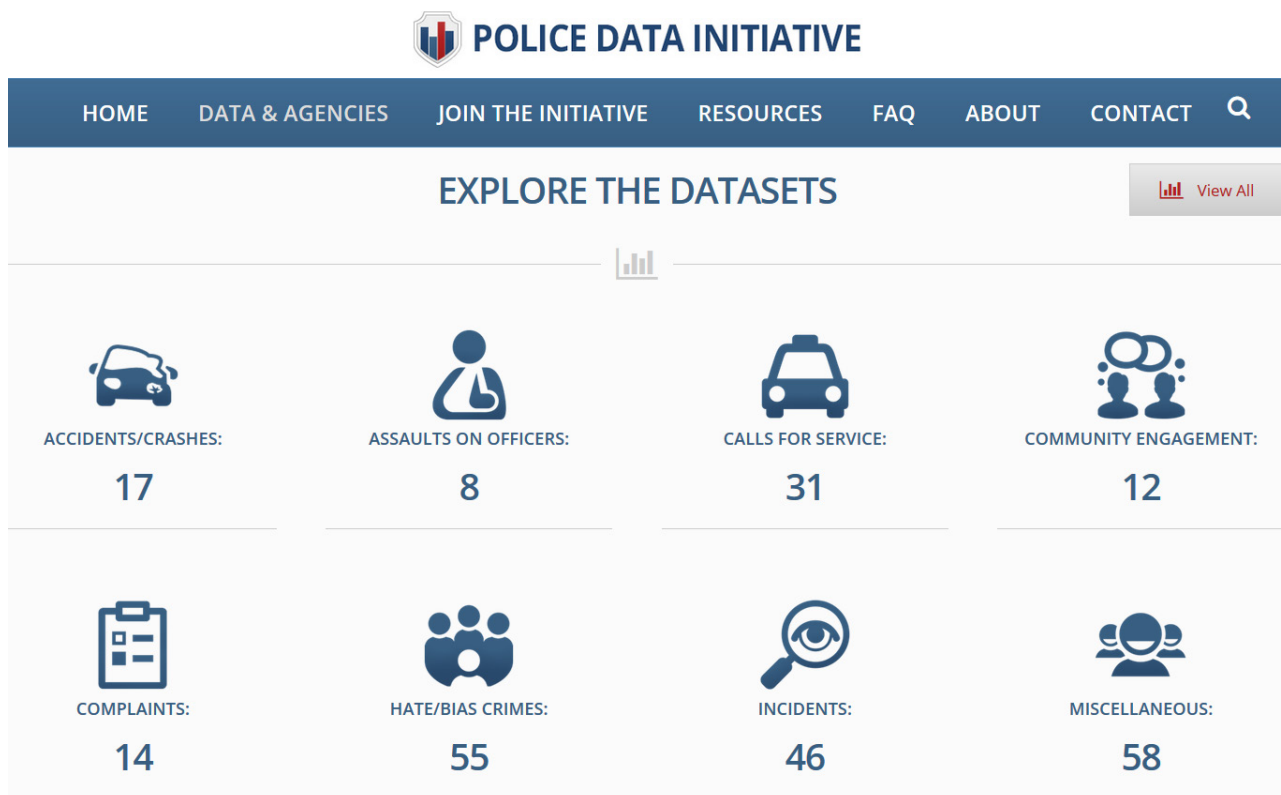
**Recopilar y publicar datos sobre delitos e incidentes de odio.** Para proteger a los grupos marginados, los departamentos deben recopilar, hacer seguimiento, esquematizar y publicar datos sobre delitos e incidentes de odio considerando, en particular, los delitos ocurridos desde 2016.<sup>39</sup> Sin estos datos, resulta difícil —si no imposible— hacer un seguimiento de los patrones de prejuicios contra las personas sobre la base de la raza, el origen étnico, la nacionalidad, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la religión, u otras características.

Si los departamentos no hacen un seguimiento de los patrones de prejuicios, su capacidad para identificarlos y abordarlos será menor. En 2008, por ejemplo, cuatro adolescentes mataron a Marcelo Lucero, un ecuatoriano inmigrante en Nueva York. Una investigación federal determinó que el Departamento de policía del condado de Suffolk (Nueva York) había hecho muy poco por abordar o investigar un patrón de ataques similares que personas de origen latino habían sufrido el año anterior.<sup>40</sup> En un acuerdo, el departamento aceptó recopilar y analizar datos sobre delitos de odio.<sup>41</sup>

**Compartir datos con organizaciones aliadas y realizar el mantenimiento de bases públicas de datos.** La Iniciativa de datos policiales, —una asociación de la Fundación de policías de los Estados Unidos, la Oficina de Servicios Policiales Orientados a la Comunidad (COPS) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos y otras



organizaciones sin fines de lucro— ilustra cómo la recopilación de datos arroja luz sobre las operaciones policiales.<sup>42</sup> La iniciativa se lanzó en 2015 y recopila una serie de datos y los ofrece a las comunidades y a los investigadores en formatos amigables para los usuarios. Actualmente, 130 departamentos de policía participan voluntariamente dado que “se han comprometido a trabajar de cerca con sus comunidades para aprovechar los datos abiertos con el fin de aumentar el nivel de confianza, la comprensión, la innovación y la producción conjunta de la seguridad pública”.<sup>43</sup>



### RECOMENDACIÓN 8.3 ADQUIRIR SISTEMAS ADECUADOS PARA RECOPIRAR Y ALMACENAR DATOS.

Para que los datos sean útiles, los departamentos necesitan tecnologías y sistemas de recopilación de datos adecuados. Al decidir cuáles bases de datos y sistemas utilizar, las autoridades de la policía deben evaluar sus necesidades en cuanto a la tecnología de la información (TI) y recopilación de datos para garantizar que la información se pueda sintetizar. Desafortunadamente, muchos departamentos usan distintas bases de datos para distintos tipos de datos, lo que hace difícil —si no imposible— agrupar y analizar la información. Algunos almacenan datos sobre arrestos en una base de datos y datos sobre incidentes relacionados con la fuerza en otra y, en muchas ocasiones, estas bases de datos no se pueden “comunicar” entre sí. Si un informe sobre un arresto no está vinculado a un informe sobre una denuncia sobre el arresto, entonces las autoridades departamentales pueden perder información esencial.

Las bases de datos “en silos” dificultan la identificación de patrones de comportamiento de oficiales y departamentos, lo que socava el nivel de responsabilidad y aumenta la posibilidad de que se pierdan oportunidades de mejorar la capacitación, las políticas y la práctica. Si las bases de datos no están vinculadas, los departamentos no pueden discernir que un alto porcentaje de las lesiones en el trabajo se deben a las persecuciones a pie o a que determinadas unidades u oficiales generan un número excesivo de denuncias o demandas públicas.

Además, los departamentos deben hacer un seguimiento de la información sobre el desempeño de sus oficiales mediante sistemas de envío asistido por computadora (CAD), sistemas de gestión de registros (RMS) u otras bases de datos relacionadas con el desempeño. Estos sistemas se pueden utilizar para hacer un seguimiento de los usos de la fuerza, informes de detenciones, denuncias de los miembros de la comunidad e investigaciones internas por conducta indebida, así como respecto de cumplidos, entretenimientos, interacciones positivas con la comunidad, elogios y premios. Asimismo, estos sistemas pueden ayudar a gestionar el desempeño, la conducta indebida y la conducta ejemplar de los oficiales.

---

## RECOMENDACIÓN 8.4

### DIVULGAR INFORMACIÓN SOBRE EVENTOS CRÍTICOS DE MANERA OPORTUNA.

Tras los tiroteos que involucran a oficiales u otros incidentes críticos, la falta de transparencia agrava el trauma y aumenta la desconfianza. Ocultar información oscurece los hechos y genera enojo y resentimiento. Como tal, las autoridades departamentales deben trabajar con los miembros de la comunidad, oficiales electos, fiscales locales, organizaciones de funcionarios, representantes de víctimas de delitos y otros para desarrollar políticas en torno a la divulgación de información sobre incidentes críticos.

Luego de un tiroteo que involucra a oficiales, el Departamento de policía metropolitana de Las Vegas (LVMPD) trabajó junto con socios comunitarios, representantes de los sindicatos de la policía y un fiscal local para establecer un protocolo para la divulgación de información.<sup>44</sup> En virtud de un convenio, el LVMPD da a conocer información dentro de las 48 horas de un tiroteo que involucra a oficiales. Esta información incluye el nombre, el rango, la permanencia y la edad del oficial involucrado. Dentro de las 72 horas, luego de que se ha puesto en conocimiento a las autoridades departamentales, el LVMPD organiza y da una conferencia de prensa para informar los hechos claves del incidente a los medios de comunicación y al público.<sup>45</sup> Durante la conferencia, las autoridades explican el hecho que ocurrió y brindan información detallada, como mapas aéreos, videos de vigilancia, fotografías de pruebas, identificación de los oficiales y las personas implicadas, e información sobre las armas utilizadas.<sup>46</sup>

Cuando sea posible, las autoridades también deben dar a conocer las BWC y las cámaras de tablero existentes (*también conocidas como “cámaras de control”*). En julio de 2018, el Departamento de policía de Chicago dio a conocer secuencias de video de las BWC el día siguiente a un tiroteo fatal, en parte para calmar las tensiones existentes en la comunidad.<sup>47</sup> Esto marcó una separación dramática de 2014, cuando el departamento esperó más de un año para mostrar una secuencia de video del tiroteo de Laquan McDonald, lo que aumentó la desconfianza y provocó protestas sobre su asesinato y sobre el retraso de la ciudad en dar a conocer ese material.<sup>48</sup>

Cada vez más, los departamentos establecen pautas claras para divulgar información sobre incidentes críticos. En abril de 2018, la Comisión de la policía de Los Ángeles compartió sus criterios para dar a conocer y divulgar públicamente información sobre la actividad policial y proporcionó a las autoridades departamentales pautas claras de cómo aumentar el nivel de transparencia y responsabilidad durante las investigaciones penales.<sup>49</sup>

## POLÍTICA DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LOS ÁNGELES PARA LA PUBLICACIÓN DE VIDEOS DE INCIDENTES CRÍTICOS

**Incidentes críticos:** La presente política se aplica a las imágenes de video relacionadas con los siguientes tipos de incidentes:

- Tiroteos que involucren a oficiales, independientemente de si los disparos alcanzaron o no a una persona (no incluye disparos involuntarios ni disparos contra animales realizados por un oficial);
- Uso de la fuerza que derive en fallecimiento o lesiones corporales graves que requieran hospitalización;
- Todo fallecimiento de una persona arrestada o detenida bajo la custodia del Departamento, salvo que no haya evidencia preliminar de cualquiera de los siguientes elementos: mala conducta, uso de la fuerza o acto cometido por una persona arrestada o detenida que suponga una intención de provocar lesiones o muerte; o
- Cualquier otro enfrentamiento policial cuya publicación la Comisión o COP determine de interés público.

**Fuentes de los videos:** Las fuentes de los videos que pueden publicarse de conformidad con esta política incluyen, entre otras, video de cámara corporal, video digital de cámara en automóvil, video de vigilancia de la instalación policial, video capturado por el uso de un pequeño sistema aéreo no tripulado por parte del Departamento y video capturado por terceros que se encuentre en posesión del Departamento.

**Protección de la privacidad.** El video no debe publicarse si lo prohíbe la ley o una orden judicial. Además, en consonancia con la protección ofrecida a los menores y las víctimas de ciertos delitos, las imágenes de video deben suprimirse o editarse según sea necesario para garantizar la protección de la identidad de dicha(s) persona(s). Cuando no sea posible suprimir o editar el video lo suficiente como para proteger la identidad de la persona, deberá ser retenido. Además, también se puede suprimir o editar el video de modo de proteger los intereses de privacidad de otras personas que aparezcan en él. En cada caso, dicha supresión puede incluir la eliminación del sonido o el desenfoque de los rostros y otras imágenes que identificarían específicamente a personas involucradas, ubicaciones sensibles o revelarían información legalmente protegida. Además, cuando sea posible, dicha supresión o edición no comprometerá la descripción de lo que ocurrió durante el incidente.

**Fuente:** Oficina del Jefe de Policía de Los Ángeles Orden Administrativa No. 6 del Dpto. de Policía: Política de Publicación de Videos de Incidentes Críticos - Vigente (13 de abril de 2018) <http://assets.lapdonline.org/assets/pdf/Administrative%20Order%20No.%206.pdf>.

---

## RECOMENDACIÓN 8.5

### DESARROLLAR POLÍTICAS CLARAS SOBRE EL USO DE LAS BWC CON EL APOORTE DE LA COMUNIDAD.

Las BWC solo dan lugar a la responsabilidad si los departamentos tienen políticas que garanticen que los funcionarios utilicen la tecnología cuando sea necesario, según sea necesario, y sin infringir los intereses de privacidad. Los miembros de la comunidad deben ayudar a desarrollar políticas y capacitación sobre el uso de BWC, y los departamentos que aún no hayan adoptado su uso deben involucrar al público cuando consideren usarlas por primera vez, a fin de comprender y abordar las preocupaciones acerca de su uso y su posible uso indebido. Las comunidades pueden también instar a los funcionarios de la ciudad a que sancionen leyes que exijan notificar al público y den a los miembros de la comunidad la oportunidad de brindar sus aportes antes de la adopción de las BWC (o de otras tecnologías).<sup>50</sup>

**Indicar claramente cuándo los oficiales deben activar las BWC.** Las BWC pueden, potencialmente, resolver conflictos sobre los encuentros policiales y arrojan luz sobre las decisiones que conducen a incidentes críticos. Por este motivo, los departamentos deben trabajar junto con las comunidades en el desarrollo de políticas claras respecto de cuándo los oficiales deben activar dichas cámaras.<sup>51</sup> Algunos departamentos exigen que los oficiales activen las BWC cuando dejan la estación y las desactiven cuando regresen al finalizar sus turnos. Otros departamentos exigen que los oficiales registren actividades relacionadas con el cumplimiento de la ley y encuentros con el público, incluso conversaciones informales con miembros de la comunidad.

Las críticas establecen que estos enfoques son demasiado amplios dado que los mismos “socavan el derecho a la privacidad de los miembros de la comunidad y dañan las importantes relaciones entre la policía y la comunidad”.<sup>52</sup> Un enfoque más acotado requiere que los oficiales activen las cámaras cuando respondan a llamadas de servicio y durante actividades relacionadas con el cumplimiento de la ley, como detenciones, arrestos, registros y persecuciones; sin embargo, no durante encuentros informales.<sup>53</sup> Algunos argumentan que este enfoque no es lo suficientemente amplio, dado que otorga a los oficiales demasiada discrecionalidad sobre cuáles situaciones deben grabar, lo cual puede provocar que no graben encuentros importantes. Por ejemplo, una interacción concebida como un control de bienestar podría intensificarse rápidamente, y los agentes de policía podrían no tener tiempo suficiente para encender sus cámaras.

Este informe recomienda un enfoque equilibrado: los departamentos deben exigir que sus oficiales registren todos los encuentros *con garantías* con el fin de proteger la privacidad y preservar las relaciones con la comunidad.<sup>54</sup> Este enfoque exige que los oficiales informen a las personas, si fuese posible, que están siendo grabadas<sup>55</sup> (a menos que, por ejemplo, estén persiguiendo a alguien). De esta manera, los oficiales notifican a las personas que están siendo grabadas y protegen a los jóvenes, las víctimas de delitos sexuales y otras personas vulnerables para que no sean grabadas sin su consentimiento.<sup>56</sup>

Por otro lado, las políticas sobre el uso de BWC deben definir el significado del término “encuentros”, dar ejemplos y establecer claramente excepciones, como la grabación de un comportamiento lícito (*por ejemplo*, actividad política o religiosa y conversaciones con informantes confidenciales o víctimas que son menores de edad). Esto ayudará a que los oficiales puedan comprender la política y reducir enfoques discrecionales ad hoc respecto de las grabaciones.

Algunos estados exigen que los departamentos desarrollen políticas escritas relacionadas con las BWC. El estado de Washington exige que los departamentos expresen claramente cuándo los oficiales deben activar y desactivar las cámaras, cómo deben responder cuando alguien no desea comunicarse en cámara y cuándo informar al público que se lo está grabando.<sup>57</sup> A su vez, el estado de Maryland creó una comisión para emitir recomendaciones con relación a las mejores prácticas respecto de las BWC.<sup>58</sup>

Para aumentar el nivel de responsabilidad y adhesión a las políticas sobre BWC, las autoridades departamentales deben detallar las consecuencias de la falta de cumplimiento y exigir a los oficiales que presenten justificaciones por escrito cuando violen políticas sobre el uso de BWC. Como se analiza a continuación, las autoridades departamentales deben además prohibir editar, borrar, copiar, compartir, alterar o distribuir grabaciones de las BWC.

**Capacitar a los oficiales en el uso y el mantenimiento de las BWC.** Para garantizar una correcta implementación de las políticas sobre el uso de BWC, los oficiales deben estar correctamente capacitados en su uso y mantenimiento. Los oficiales deben estar capacitados, por ejemplo, para activar las BWC de inmediato al iniciar los encuentros a menos que reciban una orden en contrario (*por ejemplo*, cuando están en contacto con una víctima que es menor de edad). Las BWC deben registrar 30 segundos de video (aunque normalmente no audio) antes de la activación.<sup>59</sup> Activar las BWC de manera oportuna garantiza que se graben todos los eventos, incluidos los momentos previos. La capacitación debe incluir también las responsabilidades y las restricciones relacionadas con el uso de las BWC, por ejemplo, informar a las personas que están siendo grabadas (nuevamente, cuando sea posible).

Los oficiales deben aprender además cómo hacer el mantenimiento del equipo de BWC para garantizar su correcto funcionamiento. Deben estar capacitados para verificar las BWC al inicio de cada turno y notificar a los supervisores de inmediato si las mismas no funcionan correctamente o están dañadas. La capacitación debe incluir además prácticas para garantizar (1) la integridad de las grabaciones, (2) que se documente la “cadena de custodia” de las secuencias de video (*por ejemplo*, quién tuvo las secuencias de video y a quiénes se las pasaron y cuándo) y (3) acciones disciplinarias por editar, borrar, copiar, compartir, alterar o distribuir secuencias de video de manera inapropiada.

**Desarrollar políticas en torno a dar a conocer secuencias de video.** En general, los departamentos deben dar a conocer secuencias de video a aquellos que intentan presentar una demanda<sup>60</sup> y a los familiares más cercanos en casos de muertes provocadas por la policía.<sup>61</sup> Las cuestiones de privacidad deben abordarse antes de dar a conocer las secuencias de video ante audiencias públicas concurridas. Para proteger la privacidad, los departamentos pueden desdibujar a los transeúntes, silenciar el audio que contiene información personal y garantizar que las declaraciones públicas no revelen información personal privada como la identidad de género, la orientación sexual, el estatus migratorio o el lugar de nacimiento.

La comunidad y las autoridades departamentales deben ordenar que se den a conocer las secuencias de video de las BWC, cámaras de control u otro tipo de secuencias de video de incidentes críticos relacionados con el uso de la fuerza dentro de un plazo razonable (en tanto que las políticas no infrinjan las leyes locales o del estado). Además, las autoridades departamentales deben trabajar junto con los miembros de la comunidad a fin de definir períodos razonables para dar a conocer aquello que consideren como preocupaciones departamentales sobre las investigaciones e intereses de la comunidad en cuanto a la información y la transparencia. En general, los departamentos deben divulgar las secuencias de video tan pronto como sea posible, en especial, luego de tiroteos que involucren a oficiales, para aliviar las tensiones de la comunidad, abordar sus preocupaciones y aumentar la transparencia.

Algunas leyes locales y estatales sobre “grabaciones abiertas” restringen la oportunidad en la que los departamentos pueden dar a conocer secuencias de video de las BWC. Por este motivo, los miembros de la comunidad deben investigar leyes y políticas y abogar por cambios, de ser necesarios. Algunos plantean que dar a conocer secuencias de video perjudica a los testigos y/o potenciales jurados e interfiere con las investigaciones.<sup>62</sup> El sistema de justicia penal posee mecanismos que abordan estas cuestiones, incluso el proceso denominado voir dire (proceso mediante el cual los fiscales identifican prejuicios entre potenciales jurados) y el careo de los testigos.

**Prohibir a los oficiales mirar secuencias de video antes de presentar informes sobre incidentes que están siendo investigados.** La política del departamento debe prohibir que los oficiales puedan ver secuencias de video antes de presentar un informe, brindar una declaración o ser entrevistados sobre un tiroteo que involucra a oficiales, muerte en custodia, asunto penal o incidente en el que hayan sido acusados de conducta indebida.<sup>63</sup> En esos casos, se debe permitir a los oficiales ver las secuencias de video *después* de redactar sus informes y/o rendir cuentas y editar los informes iniciales *después de* ver dichas secuencias y explicar las discrepancias.<sup>64</sup> En 2015, el fiscal general de Nueva Jersey implementó una sólida política relacionada con potenciales conductas penales (en contraposición a investigaciones administrativas), la cual prohíbe que los oficiales vean secuencias de video en todos los tiroteos que involucran a oficiales o en investigaciones relacionadas con el uso de la fuerza que están bajo revisión por parte de un fiscal.<sup>65</sup>

**Requerir revisión de las secuencias de video de las BWC por parte de los niveles de supervisión.** Las BWC proporcionan pruebas documentales de los encuentros policiales y sirve, de esta manera, como una herramienta importante con relación a la responsabilidad y a la transparencia. Con este fin, los departamentos deben implementar políticas para que los supervisores revisen las secuencias de video de las BWC y se realicen auditorías periódicas de las mismas. En particular, los supervisores deben revisar las secuencias de video con detenciones, registros, arrestos e incidentes que involucren el uso de la fuerza de forma habitual, idealmente una vez por mes, para asegurarse de que se ajustan a lo informado por los oficiales y que las acciones adoptadas se alinean con la política del departamento y las leyes locales, federales y del estado.

Además, los supervisores deben realizar auditorías periódicas de las secuencias de video de los oficiales para garantizar que los oficiales estén desempeñándose conforme a las normas departamentales y los casos de conducta indebida deben ser abordados mediante procesos de intervención y/o disciplina. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 7). Por ejemplo, el Departamento de policía de Maplewood (Minnesota) detalla sus requisitos de revisión en consecuencia:

Cada quince días, como mínimo, los supervisores revisarán aleatoriamente las grabaciones de las BWC realizadas por cada oficial bajo su supervisión para asegurarse de que el equipo funciona correctamente y que los oficiales utilizan los dispositivos de manera apropiada de acuerdo con la política, y para identificar cualquier área de desempeño en la que se requiera capacitación u orientación adicional.<sup>66</sup>

El Departamento de policía de Greensboro (Carolina del Norte) subraya la necesidad de revisar el video con fines de capacitación y responsabilidad:

Se espera que todos los supervisores revisen periódicamente las grabaciones de las BWC generadas por sus subordinados directos. ... [D]urante esta revisión, los supervisores deberán ver varios videos de cada oficial que está bajo su supervisión y observar detenidamente el contenido del video. Mientras ven estos videos, los supervisores deben buscar cualquier video que pueda ser beneficioso para otros oficiales en relación a su capacitación.

El administrador de cámaras corporales auditará aleatoriamente a escuadrones seleccionados una vez al mes. El número de escuadrones seleccionados para la auditoría, y la frecuencia del proceso de selección, estarán determinadas por la División de Normas Profesionales a fin de garantizar que el número de empleados auditados cada mes represente un mínimo del diez por ciento (10 %) del número total de empleados elegibles para la auditoría.<sup>67</sup>

Para asegurar el nivel de responsabilidad, las políticas departamentales deben incluir medidas disciplinarias y otro tipo de intervenciones (*por ejemplo*, mayor capacitación) en casos de violaciones relacionadas al uso de las BWC. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 7).

**Prohibir el uso de software de reconocimiento facial con las secuencias de video de las BWC.** En 2016, un informe de la Ley de Georgetown determinó que casi la mitad de las fotos de adultos estadounidenses (48 por ciento) habían sido ingresadas en algún tipo de red de reconocimiento facial.<sup>68</sup> Estas redes usan software de reconocimiento facial para analizar imágenes de alta resolución. Específicamente, usan biometría a partir de las secuencias de video de las BWC (u otras secuencias de video o fotos) para hacer un mapeo de las características faciales de las personas.<sup>69</sup> Luego, comparan esa información con otras imágenes existentes en una base de datos a fin de identificar coincidencias.

Organizaciones líderes que defienden los derechos civiles se oponen al uso de tecnología de reconocimiento facial debido a que temen que convierta a las BWC en una herramienta de vigilancia omnipresente que afectará de manera excesiva a las comunidades de personas de color.<sup>70</sup> El software, de hecho, genera una alta tasa de falsas coincidencias en el caso de las personas de color y, en particular, en las mujeres de color.<sup>71</sup> La tecnología también puede afectar de manera excesiva a las personas de color debido a prácticas discriminatorias relacionadas con la acción policial: Hay una mayor tendencia a arrestar a personas de raza negra en tasas desproporcionadas y, de esa manera, están excesivamente representadas en los sistemas de bases de datos que dependen de las bases de datos de fotografías.<sup>72</sup> Debido al posible uso indebido y a los falsos positivos, los departamentos no deben usar software de reconocimiento facial para examinar secuencias de video.<sup>73</sup>

Otra preocupación (aún no resuelta en la ley) es si la exploración por reconocimiento facial constituye un “registro” conforme a la Cuarta Enmienda (que protege a las personas de registros e incautaciones ilegales). Fallos judiciales recientes reflejan la cautela judicial sobre el uso sin orden judicial de tecnologías que permiten la vigilancia de las personas, incluso si son de propiedad pública. Como lo observó recientemente la Suprema Corte de los Estados Unidos, “una persona no renuncia a toda la protección que brinda la Cuarta Enmienda al aventurarse a la esfera pública”.<sup>74</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 8.6

### IMPLEMENTAR PRÁCTICAS Y SISTEMAS DE ALMACENAMIENTO Y SISTEMAS PARA PRESERVAR LA INTEGRIDAD DE LAS SECUENCIAS DE VIDEO.

Los departamentos deben desarrollar políticas de retención de videos con el aporte de la comunidad. Estas políticas deben abordar el formato y el lugar adonde se almacenarán los videos (*por ejemplo*, almacenamiento en la nube) y por cuánto tiempo se los va a guardar. Dicho almacenamiento puede ser costoso, en especial para grandes cantidades de datos. Además, tener archivos de secuencias de video durante períodos prolongados

socava los derechos a la privacidad de las personas, las cuales pueden no desear que haya videos de ellas en bases de datos policiales. Las políticas que requieren el almacenamiento durante solo unos meses, por el contrario, presentan el riesgo de que se elimine información que podría ser utilizada como prueba, lo que presenta un problema potencial en los casos en que los denunciantes no se presentan durante largos períodos.

En general, los departamentos deben eliminar secuencias de video que no hayan sido marcadas (*por ejemplo*, secuencias de video vinculadas a una investigación) después de los seis meses.<sup>75</sup> Las políticas deben incluir además disposiciones para la preservación de datos relacionados con investigaciones penales hasta que se cierren las causas. Una vez almacenada la secuencia de video, los departamentos deben contar con un plan de seguridad informática para protegerla.

Algunos estados regulan las políticas de retención de secuencias de video de las cámaras. El estado de Oregón, por ejemplo, exige que los departamentos de policía retengan datos que no se relacionan con investigaciones penales durante al menos seis meses, aunque no más de 30 meses.<sup>76</sup> California exige que los departamentos de policía desarrollen mejores prácticas para descargar y almacenar datos de las BWC, que incluyan requisitos de almacenamiento y medidas para evitar la manipulación de los datos.<sup>77</sup>

Dado que las BWC y otras secuencias de video constituyen pruebas fundamentales en algunas causas penales y civiles, las políticas sobre la “cadena de custodia” con relación al manejo de las secuencias de video son esenciales. Los departamentos deben desarrollar políticas que aseguren que las secuencias de video no están siendo alteradas o manipuladas durante este proceso, de modo que puedan ser pruebas admisibles ante un tribunal, y deben establecer procedimientos específicos que garanticen que se preserve la cadena de custodia de las pruebas.<sup>78</sup>





---

# LIDERAZGO Y CULTURA

---

La cultura y el liderazgo organizacional son factores esenciales para la acción policial en los Estados Unidos. El liderazgo desempeña un papel fundamental en el establecimiento, la influencia y el mantenimiento de la cultura policial, y la cultura desempeña un papel fundamental en el funcionamiento efectivo de los departamentos de policía.<sup>1</sup> *Cómo* influye exactamente el liderazgo en los departamentos ha sido tema de estudio.

La ciencia de la organización postula que la cultura organizacional de la policía —con sus *jerarquías, sistemas de incentivos y valores sociales*— influye en el razonamiento y comportamiento de los oficiales de maneras sistémicas que tienen consecuencias importantes para la reforma de la policía.<sup>2</sup> De hecho, la conducta indebida de la policía no ocurre en un vacío, con oficiales individuales que deciden ignorar las normas, reglas y expectativas por su propia cuenta.<sup>3</sup> Surge de su cultura organizacional, que influye en el juicio, los prejuicios, las decisiones y la conducta de los oficiales.<sup>4</sup>

Las culturas departamentales saludables son inclusivas, posicionan a los oficiales como “guardianes” de la seguridad pública y responsabilizan a los oficiales de sus acciones. Las culturas departamentales tóxicas, por otro lado, crean y perpetúan una mentalidad “nosotros contra ellos”, que enfrenta a los oficiales con las comunidades; posicionan a los oficiales como “guerreros” en contra de la anarquía y el caos; y no imponen medidas disciplinarias rápidas y apropiadas cuando es necesario, lo cual permite que la conducta indebida se degeneren.<sup>5</sup>

Las autoridades departamentales modelan la cultura departamental. Las autoridades fuertes y comprometidas con los valores de justicia, equidad, justicia procesal, legitimidad, transparencia y responsabilidad implementarán sistemas para promover estos valores y abordar comportamientos que los transgredan. De hecho, para mejorar la seguridad pública y crear conexiones humanas más fuertes con las comunidades en las que ellas y sus departamentos prestan servicio, las autoridades deben establecer las bases para inculcar estos valores a sus oficiales.<sup>6</sup> Sin un liderazgo fuerte, que se enseña a través de políticas, capacitaciones y reformas policiales más amplias, estos valores no se enraizarán.

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Este capítulo da un paso atrás en la relación entre las comunidades y las estructuras de la acción policial para abordar las mejores prácticas en la promoción de un liderazgo fuerte y la creación de una cultura que promueva valores acordes con las comunidades. Para crear una cultura que promueva y respalde la acción policial de la comunidad, los departamentos deben:

- 9.1** Garantizar que los valores departamentales centrales reflejen los valores de la comunidad y que estos valores se comuniquen a todos los integrantes del departamento.

---

- 9.2** Desarrollar planes estratégicos específicos viables.

---

- 9.3** Crear oportunidades para desarrollar activamente habilidades de liderazgo para todo el personal.

---

- 9.4** Elaborar requisitos basados en el desempeño para la promoción del personal.

---

- 9.5** Priorizar la diversidad y crear una cultura de equidad e inclusión, trabajando para eliminar prejuicios de origen racial, étnico y de género en el lugar de trabajo.
- 
- 9.6** Garantizar que la capacitación en el campo incorpore los valores centrales y los comunique a los nuevos oficiales.

---

## OBSERVACIONES SOBRE LIDERAZGO Y CULTURA

---

Mientras que se realizaron investigaciones sustanciales sobre el liderazgo en el sector privado, la investigación sobre liderazgo en los organismos de seguridad continúa, en comparación, en un estado de subdesarrollo.<sup>7</sup> Cuando sí se llevan a cabo debates sobre las autoridades de la policía —ya sea en informes institucionales, en conversaciones entre jefes o en artículos de opinión en los medios de comunicación— el consenso es que los ejecutivos de la policía son los actores clave para modelar la efectividad y la cultura de los departamentos y para garantizar que los valores departamentales reflejen los valores comunitarios de justicia y equidad.<sup>8</sup>

No hay un solo enfoque de liderazgo que aborde la dirección exitosa de un departamento de policía. De hecho, el enfoque abordado debe adaptarse a la autoridad, organización y comunidad individuales. Sin embargo, hay algunas prácticas comunes que las autoridades de la policía aplican para satisfacer las necesidades de sus empleados y de las comunidades a las que prestan servicio.

Dentro de los departamentos, los jefes tienen poderes y responsabilidades únicos, incluso ser la cara visible de la organización. Sin embargo, los jefes, el personal de mando y las autoridades principales no pueden hacerlo todo solos, y los oficiales también representan roles de liderazgo importantes. “En la acción policial, está establecido como principio que los supervisores de primera línea —los sargentos— desempeñan un papel fundamental en la orientación y el control del comportamiento de los oficiales durante las interacciones entre la policía y los ciudadanos”.<sup>9</sup>

En la mayoría de los departamentos medianos y grandes, los oficiales de patrulla en raras ocasiones interactúan con las autoridades jerárquicas. Para estos oficiales, el “jefe” que es más influyente e importante—es decir, el que aprueba las solicitudes de vacaciones, apoya su trabajo y los hace responsables— es su supervisor inmediato: el sargento. Los sargentos están en la primera línea para ofrecer servicios de calidad, implementar las estrategias y los programas de los departamentos y garantizar la responsabilidad en las bases. También supervisan de manera directa a aproximadamente 85 por ciento del personal del organismo, funcionan como “ojos y oídos” de los oficiales en el terreno, capacitan y son mentores de oficiales y ayudan a reforzar las políticas departamentales.<sup>10</sup>

Por lo general, la cultura policial comprende las creencias y los procesos departamentales que influyen en el modo en que los oficiales hacen su trabajo. La cultura se manifiesta de manera formal en políticas, procedimientos y programas de capacitación y, de manera informal, en las decisiones y acciones de aquellos que son reclutados y contratados por el departamento.<sup>11</sup>

Las autoridades que buscan promover la acción policial comunitaria deben prestar atención a la cultura porque, en última instancia, las políticas solo son tan buenas en la práctica como lo son sobre el papel si los departamentos las adoptan e implementan. En otras palabras, “[l]a cultura organizacional se alimenta de políticas”.<sup>12</sup> La capacitación

y las reglas formales, por supuesto, no pueden abarcar todas las situaciones con las que se enfrentan los oficiales. En ausencia de reglas o procedimientos, los oficiales descansarán en el comportamiento que se ajusta a las normas culturales de sus departamentos,<sup>13</sup> en su mayoría establecidas y moldeadas por las autoridades.

Los oficiales enfrentan situaciones nuevas y únicas todos los días, por lo general, solos y sin supervisión. Con tanta discreción sobre sus acciones, las creencias, las actitudes y los prejuicios de los oficiales afectan la manera en que interactúan con el público. “Los oficiales de patrulla producen un impacto más directo en la percepción que tiene la comunidad acerca del organismo”[,]<sup>14</sup> razón por la cual los valores y la ética importan. Los departamentos de policía deben practicar los valores de imparcialidad, equidad y justicia, interna y externamente, con las comunidades en las que prestan servicio.

Los departamentos de policía, como otras organizaciones, pueden ser reticentes al cambio. De hecho, la cultura de “la delgada línea azul” —la idea de que la policía protege a la sociedad de la anarquía y el caos— está fuertemente arraigada en muchos departamentos de policía. Esta mentalidad aumenta la tensión y amplía la grieta entre departamentos y comunidades, ya que propaga una mentalidad de “nosotros contra ellos”.

Sin embargo, en términos generales, los organismos de seguridad y el público comparten el mismo objetivo: vivir y trabajar en comunidades seguras. Reformular el discurso de la interacción entre la policía y la comunidad, lejos de la oposición y en torno a un conjunto de metas compartidas, promoverá una cultura de acción policial más saludable y creará una sociedad más fuerte.<sup>15</sup>

---

## MEJORES PRÁCTICAS EN LIDERAZGO Y CULTURA

---

Los jefes y las demás autoridades departamentales tienen el poder único de moldear la cultura departamental y garantizar que la misma refleje los valores de la comunidad. Sin embargo, no pueden crear un cambio cultural por sí solos. Para adoptar los valores de la acción policial del siglo XXI en sus departamentos, las autoridades deben trabajar estrechamente con colegas y miembros de la comunidad.

Los jefes y las demás autoridades departamentales pueden crear una aceptación del cambio cultural mediante la justicia procesal, es decir, mediante la transparencia, la comunicación y las oportunidades de recibir opiniones durante el proceso de toma de decisiones. Esto guiará la manera en que los miembros de los departamentos ven sus roles y comportamientos y les permitirá comunicar a los miembros de la comunidad que sus opiniones son escuchadas. Idealmente, el liderazgo, la cultura organizacional y las comunidades trabajan en conjunto hacia el objetivo común de la seguridad pública. Para crear una cultura que promueva y respalde la acción policial de la comunidad, los departamentos deben:

---

## RECOMENDACIÓN 9.1

### GARANTIZAR QUE LOS VALORES DEPARTAMENTALES CENTRALES REFLEJEN LOS VALORES DE LA COMUNIDAD Y QUE ESTOS VALORES SE COMUNIQUEN A TODOS LOS INTEGRANTES DEL DEPARTAMENTO.

Los jefes y otras autoridades departamentales son responsables de establecer un conjunto de valores departamentales y de comunicarlos en sus departamentos. La forma más creíble y perdurable de hacerlo es comportarse de manera coherente en forma tal de reflejar los valores departamentales enunciados; es decir, las autoridades deben “predicar con el ejemplo”.

Además, se aseguran de que los oficiales de todos los niveles tengan amplias oportunidades de brindar aportes significativos y de participar en conversaciones sobre la cultura organizacional. La legitimidad interna gira en torno a dos factores: el comportamiento de las autoridades y las oportunidades de aportes significativos. La legitimidad externa se alcanza cuando las autoridades trabajan con los miembros de la comunidad para desarrollar valores que reflejen las prioridades, ideales y preocupaciones de la comunidad.

Las autoridades eficaces también garantizan que las funciones administrativas y operacionales reflejen los valores departamentales y comunitarios. En el área administrativa, esto significa que se aseguran de que los valores departamentales se vean reflejados externamente en políticas, procedimientos y reglas oficiales, e internamente en regulaciones, auditorías, revisiones de desempeño y procesos disciplinarios. Los valores brindan el marco para evaluar el desempeño de oficiales individuales y de departamentos enteros.

Los jefes y otras autoridades departamentales también aseguran que las operaciones cotidianas, la capacitación y las promociones se alineen con los valores departamentales y comunitarios. Los materiales de instrucción y los instructores de capacitación transmiten la ética del departamento a los nuevos contratados y a los empleados existentes. La selección de instructores de capacitación de la escuela de policía y los oficiales de capacitación de campo (FTO) encarna los valores departamentales y comunitarios. Las decisiones de las autoridades con respecto a la promoción dependen, en parte, de si los oficiales han demostrado compromiso hacia los valores centrales del departamento. Esto demuestra a otras personas de la organización que es necesario adoptar estos valores para el desarrollo profesional.

Aunque las prioridades de un departamento pueden variar dependiendo de las preocupaciones, prioridades y problemas únicos de una comunidad, las autoridades de los departamentos que están centrados en la comunidad ponen énfasis en los siguientes principios para generar confianza y legitimidad, tanto dentro del departamento como con el público. En particular, las autoridades deben:

**Adoptar e implementar una mentalidad de “guardián”.** Para construir un propósito compartido con la comunidad —uno donde la policía y el público trabajan en conjunto para cogerar la seguridad pública— las autoridades deben establecer que sus organismos son guardianes de la comunidad y que su papel principal es proteger y prestar servicios. Para distinguir entre la percepción de los oficiales como guerreros y oficiales como guardianes, las autoridades deben comunicar que los oficiales deben *dominar* las habilidades de un guerrero para proteger al público, a sí mismos y a sus colegas (como lo hicieron los cuatro oficiales que recibieron disparos cuando respondían al tiroteo masivo en una sinagoga de Pittsburgh en octubre de 2018). Sin embargo, deben subrayar que los oficiales deben *prestar servicio* en el rol de un guardián. La mentalidad del guerrero, que refuerza el pensamiento “nosotros contra ellos”, por lo general se arraiga antes de que los nuevos reclutas pasen un solo día en el trabajo, gracias a la capacitación creada a imagen de los campos de entrenamiento militares.<sup>16</sup>

Para avanzar hacia una cultura del guardián, las autoridades deben revisar todos los componentes de los mensajes y de los planes de estudio de las capacitaciones de los departamentos para asegurar que reflejen la ética de proteger y prestar servicio a todos los miembros de la comunidad. También deben desarrollar políticas y capacitación con las comunidades que estén enraizadas en los principios de la custodia y que refuercen el compromiso de proteger a las comunidades y preservar la seguridad pública.

En Nueva Jersey, por ejemplo, el Departamento de policía del condado de Camden instituyó una política que exige que los oficiales lleven al hospital a las víctimas de un disparo, si hacerlo será más rápido que esperar a una ambulancia.<sup>17</sup> Sobre la otra costa, la Comisión de Capacitación en Justicia Penal del Estado de Washington (WSCJTC) reformuló su programa de capacitación y eliminó protocolos militares que promueven una cultura del guerrero, como imponer miedo y humillación a través de gritos y retos a los reclutas y mostrar pósteres de calaveras sobre dos tibias cruzadas en las clases.<sup>18</sup>

En cambio, ahora los oficiales encargados de las capacitaciones orientan y motivan a los reclutas a forzar los límites físicos y reemplazaron los pósteres con la temática de amenazas de muerte por un mural de la Constitución de los Estados Unidos que dice: “En estas salas ... estamos capacitando a los guardianes de la democracia”.<sup>19</sup> En resumen, la WSCJTC decidió tratar a los *reclutas* con dignidad y respeto porque quería que los reclutas traten a la *comunidad* con dignidad y respeto. Los oficiales a cargo de la capacitación ahora actúan como modelos a respetar y admirar, en vez de comandantes a quienes temer.

**Operar de una manera justa en términos procesales, tanto interna como externamente.** La justicia procesal externa se refiere a la forma en que los oficiales de policía y los departamentos de policía tratan a las personas con las que interactúan.

## CUATRO PRINCIPIOS PRINCIPALES DEL COMPORTAMIENTO PROCESAL JUSTO:

- 1 Tratar a las personas con dignidad y respeto.
- 2 Darle voz a los individuos durante los encuentros.
- 3 Ser neutral y transparente en la toma de decisiones.
- 4 Transmitir motivos confiables.

**Fuente:** Fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, Informe final de la fuerza especial del Presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 10) (donde se cita a Lorraine Mazerolle y otros, La legitimidad de la acción policial: Una revisión sistemática, The Campbell Collection Library of Systematic Reviews 9 (2013)), [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf).

La justicia procesal interna se aplica a las prácticas y relaciones dentro de los departamentos de policía. La investigación demuestra que los oficiales que se sienten más respetados por sus autoridades y colegas están más inclinados a aceptar las políticas departamentales y cumplir con ellas.<sup>20</sup> Las autoridades departamentales pueden promover una cultura de justicia procesal interna mediante la solicitud de aportes sobre los valores centrales del departamento, el establecimiento y la aclaración de las expectativas de comportamiento, aplicando de manera consistente políticas, procedimientos y procesos de toma de decisiones.

Especialmente, la justicia procesal interna conduce a la justicia procesal externa.<sup>21</sup> Cuando se trata a los oficiales en forma justa y respetuosa, tienen más probabilidades de espejar ese tratamiento al interactuar con miembros de la comunidad.

**Garantizar y mejorar la transparencia y responsabilidad.** Incluso el conjunto de valores más perfecto no significa nada si no está respaldado por sólidos sistemas de control de responsabilidad que imponen consecuencias reales por las violaciones. Con este fin, los jefes y otras autoridades en departamentos que están centrados en la comunidad deben desarrollar y comunicar con claridad estructuras de responsabilidad que imponen consecuencias por violaciones de normas departamentales e implementan las consecuencias de manera consistente.<sup>22</sup>

De manera similar, los valores departamentales se ven reflejados en la manera en que las autoridades evalúan el desempeño de los oficiales. Las autoridades que promueven la acción policial comunitaria saben que “medimos lo que valoramos”. Entonces, evalúan a los oficiales en base a métricas que ponen énfasis en valores como la disminución de la escalada de violencia y la acción policial justa en términos de procedimientos. Además, garantizan que sus departamentos recopilen y analicen información de desempeño sólida que muestre el panorama completo de la manera en que se comportan los oficiales en la comunidad. Esta información incluye no solo el uso de la fuerza, las detenciones, los arrestos y otras actividades del cumplimiento de la ley de los oficiales, sino también interacciones positivas con la comunidad, el uso de tácticas de disminución de la escalada de violencia y otras métricas basadas en la comunidad.

Tal como lo enfatiza el Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial del siglo XXI, las autoridades deben promover la transparencia mediante la publicación de las políticas departamentales para su revisión pública y la publicación de los datos sobre detenciones, citaciones, arrestos, delitos denunciados y otras actividades del cumplimiento de la ley a disponibilidad de la comunidad.<sup>23</sup> Además, cuando ocurra un incidente mayor, incluidas instancias de conducta indebida, el jefe y otras autoridades departamentales deben comunicarse con la comunidad y los medios rápida y honestamente, para compartir tanta información como sea posible. Asumir la responsabilidad de las acciones del departamento y sus miembros crea una responsabilidad *real*.

Las autoridades eficaces desarrollan mecanismos internos para evaluar también su propio desempeño. Solicitan aportes a los oficiales acerca de las políticas, los procedimientos y las tácticas para evaluar cómo afectan su capacidad de llevar a cabo sus tareas de manera segura y efectiva. Sin aportes regulares, las autoridades se arriesgan a perder contacto con las bases, que se ven directamente afectadas por las políticas departamentales y tienen contacto diario con la comunidad. Este aporte ayuda a las autoridades a tomarle el pulso a sus departamentos y crear ambientes de trabajo donde los oficiales creen que su opinión importa.<sup>24</sup>

**Comprometerse a involucrar y promover los aportes de la comunidad.** Como la cara visible de sus departamentos, los jefes de organismos centrados en la comunidad se involucran regularmente con los miembros de la comunidad para mantener la legitimidad departamental y demostrar la importancia del aporte comunitario al resto del departamento. Los jefes que fracasan en demostrar respeto por las personas a las que su departamento presta servicio, no pueden esperar sino que sus oficiales hagan lo mismo.

Tal como se discutió en el Capítulo 1, los jefes y otras autoridades departamentales pueden reunir los aportes de la comunidad sobre políticas y prácticas departamentales en una variedad de formas. Pueden trabajar con la comunidad en el desarrollo de nuevas políticas; involucrar a la comunidad, a las organizaciones locales sin fines de lucro y a expertos cuando reclutan y capacitan oficiales nuevos y existentes; tener una comunicación regular con el público a través de reuniones en vecindarios y sesiones para escuchar opiniones; y mantener líneas de comunicación abiertas con los representantes de la comunidad.

---

## **RECOMENDACIÓN 9.2**

### **DESARROLLAR PLANES ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS VIABLES.**

Los planes estratégicos ayudan a los departamentos a establecer objetivos a largo plazo y desarrollar planes de acción para garantizar el éxito. Los planes estratégicos efectivos enuncian el compromiso del departamento de abordar las preocupaciones y objetivos o prioridades de la comunidad, tal como prevenir el delito, fortalecer las sociedades comunitarias y mejorar la transparencia. Al desarrollar planes estratégicos, las autoridades eficaces primero realizan una encuesta a la comunidad para entender los valores, las necesidades y las opiniones de los miembros de la comunidad acerca del desempeño del departamento. Debido a que rara vez hay una perspectiva comunitaria monolítica, las autoridades eficaces se involucran con todos los segmentos de la comunidad, especialmente aquellos que no tienen una voz fuerte o que son una minoría por razones de raza, pobreza o falta de oportunidad.

Las autoridades también realizan encuestas entre los oficiales para garantizar que los planes estratégicos incorporen sus experiencias en el campo y sus deseos. Una vez que se recaban las opiniones de la comunidad y de los oficiales, las autoridades pueden realizar sesiones de planificación comunitarias, donde las autoridades y los miembros de la comunidad pueden conocer los objetivos del departamento y ofrecer aportes.

Para garantizar que todos los miembros de la comunidad tengan la oportunidad de participar, las autoridades pueden tener sesiones en varias ubicaciones y brindar oportunidades para que el público acceda a la información y ofrezca sus opiniones en persona, por correo y en línea. Los departamentos deben comenzar por ejecutar sus planes estratégicos implementando tres a cinco prioridades cada año y evaluando el progreso de manera regular.<sup>25</sup>

---

## **RECOMENDACIÓN 9.3**

### **CREAR OPORTUNIDADES PARA DESARROLLAR ACTIVAMENTE HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA TODO EL PERSONAL.**

Las habilidades que hacen a un buen oficial de patrulla difieren de aquellas que hacen a un buen ejecutivo de policía. En el campo, los oficiales reaccionan al mundo que encuentran y deben responder rápidamente a las llamadas de servicio o a los problemas de la comunidad. Llevar adelante un departamento de policía, mientras tanto, requiere previsión, estrategia y acción deliberada; requiere dirigir en forma activa a la organización y su personal hacia una visión del éxito, en vez de reaccionar a una situación, estabilizarla y continuar. El liderazgo estratégico se manifiesta de varias maneras, desde implementar un plan estratégico que enfatiza tanto el desarrollo de relaciones comunitarias y el abordaje del delito, como el desarrollo de programas para mejorar las interacciones con las poblaciones vulnerables.

Como supervisores directos, los sargentos desempeñan papeles de liderazgo fundamentales en los departamentos de policía porque son responsables de garantizar “que la visión y los objetivos de un jefe o alguacil de policía sean puestos en práctica a nivel de la calle”.<sup>26</sup> Cuando hacen la transición de oficial a sargento, las autoridades deben desarrollar nuevas habilidades de gestión y desarrollo.<sup>27</sup> Estas habilidades son especialmente necesarias si dirigen a oficiales que anteriormente eran sus compañeros.<sup>28</sup> Sin embargo, los oficiales promovidos a sargento excepcionalmente reciben mucha capacitación específica sobre sus nuevas responsabilidades sustanciales, si es que lo hacen, aunque son quienes tienen la relación más directa con los oficiales y tienen a su cargo la función de garantizar la responsabilidad, evaluar el desempeño y promover la cultura del organismo.<sup>29</sup>



Los departamentos de policía que cultivan autoridades eficaces desarrollan capacitación inicial y continua para los sargentos nuevos, que brindan habilidades generales de liderazgo y supervisión, así como también habilidades específicas para el departamento. La capacitación podría abordar la manera de manejar de forma adecuada un incidente de fuerza, reforzar el desempeño deseado del oficial, o identificar oficiales que pueden estar atravesando un momento difícil por problemas personales o profesionales.

Aunque no hay un abanderado nacional de la capacitación de las autoridades del cumplimiento de la ley, por lo general, las autoridades eficaces buscan socios académicos locales, organizaciones sin fines de lucro y otros socios comunitarios para desarrollar un conjunto de normas que reflejen prácticas basadas en la evidencia y la investigación, así como también valores comunitarios.<sup>30</sup>

Los departamentos de policía, por lo general, ofrecen capacitación al momento de la promoción, pero generalmente estas capacitaciones no se enfocan en las habilidades de liderazgo, que enseñan a los oficiales cómo influir en grupos y sistemas para abordar problemas y necesidades complejos.<sup>31</sup> Por este motivo, las autoridades eficaces desarrollan normas y capacitación no solo para sargentos, sino también para miembros de todos los niveles departamentales, desde reclutas a ejecutivos.<sup>32</sup> De manera ideal, estas normas son fácilmente accesibles a todo el personal del departamento, así como también para el público, para que las expectativas de liderazgo estén establecidas tanto para oficiales de seguridad como para los miembros de la comunidad.

Un programa que se enfoca en capacitar a autoridades de la policía para establecer intencionalmente una cultura procesalmente justa es el Programa de Liderazgo Policial para el Siglo XXI (21CPL) de la WSCJTC.<sup>33</sup> El programa 21CPL se construye sobre la base de tres capacidades de liderazgo fundacionales: inteligencia emocional, comunicación efectiva y cultura del organismo. Se enfoca primero en entender y administrar las propias motivaciones y el comportamiento para influir en el comportamiento de otros.

Con el uso de las evaluaciones personales, módulos de aprendizaje electrónico, estudio autogestionado personalizable, innovador diseño de clase y grupos de aprendizaje virtual entre pares, el programa brinda a los oficiales las habilidades que necesitan para crear relaciones justas con las comunidades en las que prestan servicio. La inteligencia emocional, por ejemplo, es una habilidad que los oficiales utilizan cuando interactúan con los miembros de la comunidad. Al momento de la redacción de este documento, el programa se ofrecerá como curso de fuente abierta en el verano de 2019.

La capacitación en liderazgo también promueve la diversidad al nivel ejecutivo y de comando. Idealmente, las autoridades reflejan la diversidad de las comunidades en las que prestan servicio, pero, desafortunadamente, esto sucede de manera excepcional. Un motivo es que los departamentos, por lo general, usan sistemas que promueven a los oficiales en base a la antigüedad, lo cual pone en desventaja a las personas de color y a las mujeres, que son relativamente nuevas en la acción policial e históricamente han sido excluidas de las posiciones jerárquicas.<sup>34</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 10).

---

## RECOMENDACIÓN 9.4

### ELABORAR REQUISITOS BASADOS EN EL DESEMPEÑO PARA LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

En muchas jurisdicciones, convertirse en sargento es simplemente una cuestión de solicitar la vacante, cumplir con normas mínimas y aprobar un examen de servicio civil, que, por lo general, pone a prueba el conocimiento de las políticas, reglas y regulaciones jurisdiccionales. La promoción —al menos en los puestos de liderazgo más bajos— por lo general gira en torno a estos criterios, en vez del desempeño pasado.

Las decisiones sobre las promociones, por supuesto, deben basarse en el mérito. Pero las autoridades departamentales también deben considerar el desempeño, las cualidades y las características que muestran los oficiales a lo largo de su carrera. Deben preguntarse:

- ¿Los candidatos a ser promovidos tienen antecedentes laborales positivos?
- ¿Se involucraron con la comunidad y participaron de acercamientos positivos para construir relaciones? ¿Participaron de conductas indebidas y recibieron medidas disciplinarias?
- ¿Tienen antecedentes significativos de elogios o denuncias del público en relación a su desempeño?
- ¿Sus antiguos supervisores los consideran valiosos? ¿Cómo consideran su desempeño los oficiales y los subordinados que sirvieron con ellos o bajo sus órdenes?

Finalmente, incluso si un oficial tiene buena puntuación en una prueba o avanza con puntuaciones altas en el proceso de servicio civil, la promoción en una organización policial debe depender de factores adicionales. Debe basarse en el tipo de toma de decisión holística que brinda información a las decisiones de promoción en el sector privado, que considera los antecedentes de desempeño, la productividad, los resultados y la alineación con la cultura de la organización.

---

## RECOMENDACIÓN 9.5

### PRIORIZAR LA DIVERSIDAD Y CREAR UNA CULTURA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN, TRABAJANDO PARA ELIMINAR PREJUICIOS DE ORIGEN RACIAL, ÉTNICO Y DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Las personas de color y las mujeres han estado durante mucho tiempo —todavía lo están— poco representadas en la acción policial. Como se abordó en el Capítulo 10, mejorar la diversidad debe ser una prioridad en todos los departamentos de policía, y los esfuerzos por hacerlo deben estar acoplados a las políticas y los procedimientos que garantizan un tratamiento equitativo y justo hacia los candidatos de grupos tradicionalmente poco representados en la acción policial. Las autoridades eficaces reconocen que los prejuicios de origen racial, étnico y de género en las relaciones entre la policía y la comunidad pueden manifestarse dentro de los departamentos, de manera que trabajan para eliminar los prejuicios en el lugar de trabajo, promover la diversidad y crear una cultura de equidad e inclusión.

Este es un objetivo importante, dado que la fuerza policial de los Estados Unidos continúa siendo predominantemente de raza blanca. En 2013, cerca del 73 por ciento de los oficiales de policía era de raza blanca, 12 por ciento era de raza negra, 12 por ciento era de origen hispano o latino y 3 por ciento era asiático, nativo de

Hawái, isleño del pacífico, nativo americano o nativo de Alaska.<sup>35</sup> De acuerdo con una encuesta realizada por el Pew Research Center (Centro de Investigación Pew), más de la mitad de todos los oficiales (56 por ciento) cree que se trata a todos los oficiales por igual —independientemente de la raza o el origen étnico— cuando se trata de promociones y asignaciones de los departamentos.

Sin embargo, los oficiales responden de manera diferente a esta pregunta dependiendo de su origen racial. Sesenta y uno por ciento de los oficiales de raza blanca cree que los oficiales de color y los oficiales de raza blanca reciben tratos similares.<sup>36</sup> Sin embargo, más de la mitad de los oficiales de raza negra (53 por ciento) cree que los oficiales de raza blanca reciben un *mejor* trato que los oficiales de color.<sup>37</sup> La diversidad racial y étnica importa. Aumenta la confianza entre los oficiales de policía y las comunidades en las que prestan servicio, ayudando a eliminar la tensión y aumentar la percepción de equidad y justicia.<sup>38</sup>

También hay grandes disparidades de género en la acción policial.<sup>39</sup> En 2013, las mujeres componían solamente el 12 por ciento de los oficiales activos de tiempo completo en los organismos locales.<sup>40</sup> Esta enorme brecha de género es el resultado de la discriminación en el proceso de contratación e incluye el hecho de que “[las oficiales] mujeres por lo general enfrentan discriminación, acoso, intimidación y son incomodadas maliciosamente, en especial, a medida que ascienden en el rango”.<sup>41</sup> La cultura de la acción policial impulsada por los hombres, junto con la falta de sistemas de apoyo internos para las mujeres, causa que las oficiales mujeres se sientan desprotegidas.<sup>42</sup>

Los estudios demuestran que las mujeres tienen una influencia positiva en la manera en que interactúan los departamentos con las comunidades y las tácticas que usan los oficiales. Por ejemplo, las oficiales mujeres, por lo general, usan menos fuerza (letal y no letal) que sus contrapartes masculinas.<sup>43</sup> La razón de esto es confusa, pero los expertos sugieren que puede ser debido a que es probable que las mujeres utilicen más las habilidades de comunicación para reducir la escalada de violencia durante las confrontaciones, lo cual alienta a la utilización de alternativas a la fuerza y mejora las relaciones con la comunidad.<sup>44</sup>

Para reclutar más mujeres y personas de color y garantizar un tratamiento equitativo y no discriminatorio en la fuerza, las autoridades deben luchar por eliminar los prejuicios de origen racial, étnicos y de género en el lugar de trabajo. Los jefes y otras autoridades departamentales son los responsables de imprimir un tono de inclusión y respeto dentro de los departamentos y de crear una cultura en la cual el racismo, el acoso sexual y la discriminación no sean tolerados. Esto puede lograrse a través de políticas que prohíban la discriminación en el lugar de trabajo y capacitación que aborde los prejuicios en el lugar de trabajo.

---

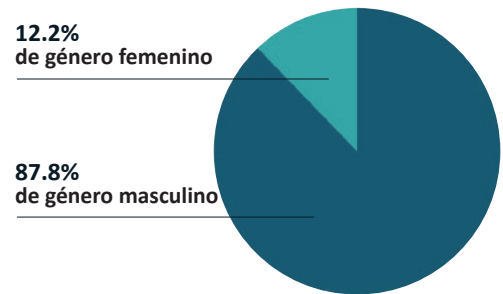
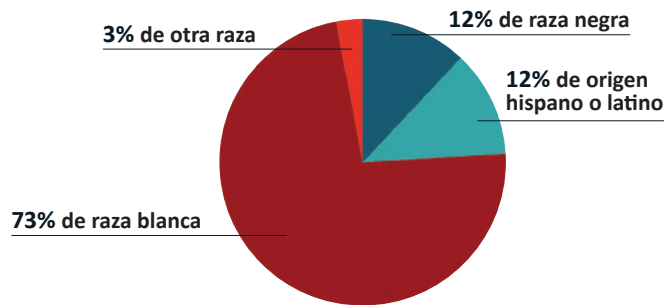
## **RECOMENDACIÓN 9.6: GARANTIZAR QUE LA CAPACITACIÓN EN EL CAMPO INCORPORA LOS VALORES CENTRALES Y LOS COMUNIQUE A LOS NUEVOS OFICIALES.**

Tal como lo observó el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, “[L]os oficiales de policía tienden a *convertirse* en el tipo de oficiales que se les *enseña* a ser”.<sup>45</sup> Así como la capacitación de la escuela de policía debe poner énfasis y reflexionar sobre los valores departamentales y comunitarios, el siguiente paso de los nuevos reclutas —capacitación en campo— debe hacer lo mismo.

Tal vez ningún otro papel sea tan vital para imprimir el tono a los nuevos oficiales como el oficial de capacitación de campo (FTO). Los planes de estudio de las escuelas de policía y los instructores que respetan y promueven los valores departamentales son importantes, pero la capacitación de la escuela de policía no puede igualar la experiencia en el mundo real. Los oficiales nuevos interactúan por primera vez con el público durante el programa de capacitación de campo. Por lo tanto, el FTO modela el comportamiento que aprenderán y copiarán los oficiales, para bien o para mal.

Para promover de manera efectiva una cultura que refleje los valores centrales de sus departamentos y comunidades, las autoridades eficaces supervisan y seleccionan cuidadosamente a los FTO que ejemplifican estos valores. Entienden que los FTO que comparten los valores departamentales los inculcarán a sus aprendices. Además, seleccionan FTO, en parte, sobre la base de las relaciones e interacciones positivas con los miembros de la comunidad, para que los aprendices puedan observar y aprender cómo relacionarse de manera constructiva con los miembros de la comunidad. En resumen, los FTO son un camino a través del cual los departamentos pueden infundir sus culturas a los nuevos aprendices.

## DIVERSIDAD RACIAL, ÉTNICA Y DE GÉNERO EN LOS DEPARTAMENTOS DE POLICÍA LOCALES (2013)



**Fuente:** Brian A. Reaves, Local Police Departments, 2013: Personnel, Policies, and Practices, U.S. Dep't of Justice, Bureau of Justice Statistics 9 (May 2015), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/lpd13ppp.pdf>.

# 10

RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN

---

# RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y RETENCIÓN

---

En muchas comunidades, los departamentos de policía son “la cara visible del gobierno local”.<sup>1</sup> Como tales, deben ser un reflejo de las comunidades para las que trabajan y deben abordar sus tareas centrándose en la comunidad, de modo que los valores y las voces de todos los miembros de la comunidad se manifiesten en las prácticas y políticas departamentales.<sup>2</sup> De ese modo, se consolida la confianza y la credibilidad que la comunidad deposita en el trabajo fundamental que realizan las fuerzas de seguridad. De hecho, la diversidad en la fuerza de trabajo puede incrementar las competencias culturales de los departamentos y ayudar a fomentar relaciones positivas entre la policía y la comunidad.

Si bien hubo cierto progreso, todavía falta para alcanzar esas metas. La profesión policial sigue siendo predominantemente de raza blanca, masculino y heteronormativo.<sup>3</sup> Mientras tanto, los enfoques que se centran en la comunidad se están afianzando, pero todavía falta que terminen de integrarse en todos los departamentos de policía de la nación y, a veces, se encuentran con cierta resistencia por parte de departamentos y oficiales recalcitrantes.<sup>4</sup>

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Para avanzar hacia esas metas, los departamentos deben contratar y promover a los oficiales que encaren la acción policial con una mentalidad enfocada en la comunidad; crear y mantener procedimientos transparentes para el reclutamiento, la contratación, la promoción y la retención; y analizar —y eliminar— los obstáculos que enfrenta el progreso de los grupos poco representados (*como* las personas de color, determinados grupos religiosos, las mujeres, las personas inconformes con su sexo y lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer [LGBTQ], entre otros). Dado que esos grupos enfrentan desafíos únicos en los departamentos de policía, las autoridades departamentales también deben crear y mantener una cultura inclusiva.<sup>5</sup> Específicamente, los departamentos deben tomar las siguientes medidas:

- 10.1** Fomentar la acción policial como una profesión legítima y honorable, especialmente, entre los jóvenes de grupos poco representados.

---

- 10.2** Solicitar la opinión de la comunidad al tomar decisiones con respecto a las contrataciones y la distribución de recursos.

---

- 10.3** Desarrollar planes de reclutamiento que reflejen los objetivos del departamento y las prioridades de la comunidad.

---

- 10.4** Reevaluar los requisitos y las pruebas de contratación.

---

- 10.5** Proporcionar oportunidades de orientación y apoyo en la preparación de pruebas para candidatos que provienen de grupos poco representados en la policía.
- 
- 10.6** Implementar políticas y prácticas transparentes que estén centradas en la justicia procesal interna.
- 

## ATRAER Y RETENER A LOS OFICIALES

---

Es más probable que los oficiales que encarnan los valores del departamento y de la comunidad apliquen, en general, una acción policial más justa y efectiva.<sup>6</sup> Los residentes de comunidades con altos índices de delitos graves esperan que la policía actúe e investigue. Pero muchas comunidades, especialmente aquellas de color, están sujetas a un excesivo control policial y una penalización desmedida de delitos menores, un fenómeno observable a partir de estadísticas de las fuerzas de seguridad.<sup>7</sup> (Para obtener más información, consulte los Capítulos 2 y 3).

Para aliviar estas preocupaciones, los oficiales deben establecer y mantener relaciones sólidas y positivas con las comunidades, de modo que los residentes no se sientan incómodos al llamar a la policía cuando ocurra un delito. Para fomentar lazos fuertes entre la policía y la comunidad, los departamentos deben invertir en oficiales de calidad que se relacionen con miembros de la comunidad de forma significativa y construyan relaciones basadas en la confianza.

Durante la última década, a los departamentos les resultó cada vez más difícil reclutar candidatos de calidad debido a la mayor competencia con el sector privado y al concepto cada vez más negativo que se tiene de la acción policial.<sup>8</sup> Los departamentos también enfrentan dificultades para retener a los oficiales nuevos y jóvenes. Eso ocurre particularmente con mujeres y oficiales de color, que abandonan la profesión en cantidades excesivas (y, en general, en menos de cinco años).<sup>9</sup> Los bajos índices de retención preocupan a los niveles responsables por el personal, lo cual reduce la moral.<sup>10</sup>

Para retener a un equipo diverso de oficiales dedicados y de alto rendimiento, los departamentos deben incentivar el compromiso de los empleados (*es decir*, asegurar que los empleados se sientan comprometidos y tengan una actitud positiva y entusiasta con respecto a su trabajo y al entorno de trabajo).

Los departamentos pueden lograr eso fomentando la justicia procesal. Es más probable que los oficiales no se vayan si creen que (1) el trabajo que hacen es importante para el departamento y para la comunidad a la que asisten; (2) tienen numerosas oportunidades para colaborar con opiniones significativas con respecto a su trabajo; y (3) sus pares, sus superiores y el departamento, en general, los tratan de manera justa. Los oficiales que se sienten así “tienen un vínculo más profundo con la misión y la visión del organismo” y están “más dispuestos a hacer un esfuerzo adicional por el organismo”.<sup>11</sup> Además, cuando los departamentos imparten un trato justo y equitativo, los oficiales reproducen esos principios en su relación con las comunidades.<sup>12</sup>

---

# MEJORES PRÁCTICAS PARA EL RECLUTAMIENTO, LA CONTRATACIÓN, LA PROMOCIÓN Y LA RETENCIÓN

---

Los departamentos de policía deben dar prioridad al reclutamiento, la contratación, la promoción y la retención de oficiales orientados al servicio a la comunidad. Si bien los departamentos deben continuar utilizando los mecanismos habituales de reclutamiento y contratación, tales como el alcance público y las derivaciones, deben considerar formas innovadoras de atraer a las comunidades diversas que, tradicionalmente, están poco representadas en la policía.

Mejorar la imagen y reputación de los departamentos de policía mediante la acción policial comunitaria y la conciencia cultural va a contribuir a recomponer los lazos con las comunidades de personas de color y otros grupos marginados. Los departamentos también deben crear entornos de trabajo inclusivos para retener a los empleados de calidad. Las siguientes recomendaciones representan las mejores prácticas para el reclutamiento, la contratación, la promoción y la retención. Específicamente, los departamentos deben tomar las siguientes medidas:

---

## RECOMENDACIÓN 10.1

### **FOMENTAR LA ACCIÓN POLICIAL COMO UNA PROFESIÓN LEGÍTIMA Y HONORABLE, ESPECIALMENTE, ENTRE LOS JÓVENES DE GRUPOS POCO REPRESENTADOS.**

Muchas autoridades departamentales están trabajando para aumentar la diversidad del personal. Pero suelen enfrentar dificultades en el momento de atraer candidatos de comunidades de bajos ingresos y comunidades de personas de color debido a las relaciones tensas entre los oficiales de policía y los miembros de esas comunidades.<sup>13</sup> Es más probable que las personas provenientes de comunidades de bajos ingresos y comunidades de personas de color —especialmente los jóvenes— hayan tenido interacciones negativas e innecesarias con la policía, diferentes de las que pueden haber tenido personas de comunidades predominantemente blancas y de altos ingresos.

Según indica el Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, muchos jóvenes de color fueron detenidos y cacheados en repetidas ocasiones —muchas veces sin razón aparente más allá de su color de piel— y, con el tiempo, comenzaron a considerar a los oficiales de policía y a la comunidad de las fuerzas de seguridad como enemigos.<sup>14</sup> Eso, desde luego, le quita legitimidad a la profesión, tanto en esas como en otras comunidades.

Para contrarrestar ese fenómeno, los departamentos deben entablar relaciones con las comunidades arraigadas en la confianza y el respeto mutuo. Con ese fin, las autoridades deben posicionar a los oficiales como guardianes de la seguridad pública y no como guerreros que protegen al público de la anarquía y el caos.<sup>15</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9). Estimular la confianza de la comunidad es la actividad más importante a la que se pueden dedicar los oficiales, según una encuesta realizada en 2018 a funcionarios de seguridad y miembros de la comunidad.<sup>16</sup> Si los oficiales establecen relaciones basadas en la confianza y la responsabilidad, será más probable que las comunidades consideren la actividad policial como una profesión honorable.<sup>17</sup> Los departamentos que adoptan la “mentalidad de guardián” y fomentan una cultura enfocada en la comunidad están mejor posicionados para enmendar las relaciones dañadas y atraer a aspirantes de grupos poco representados.<sup>18</sup>



---

## RECOMENDACIÓN 10.2

### SOLICITAR LA OPINIÓN DE LA COMUNIDAD AL TOMAR DECISIONES CON RESPECTO A LAS CONTRATACIONES Y LA DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS.

Los departamentos necesitan el personal adecuado para cumplir sus muchas obligaciones, para que se respondan las llamadas de emergencia, se investiguen delitos graves, se responda ante emergencias y más. Los oficiales de departamentos que no cuentan con personal suficiente no pueden desempeñar sus funciones ni servir adecuadamente a sus comunidades. En general, no dan abasto y trabajan hasta quedar exhaustos, lo cual es peligroso, tanto para los oficiales como para el público.

Existe una correlación entre el uso de la fuerza y las horas extra. Si un oficial trabajó una hora extra la semana anterior, las posibilidades de que ocurra un incidente vinculado con el uso de la fuerza la semana siguiente aumentan 2.7 por ciento.<sup>19</sup>

Por otro lado, los oficiales que trabajan turnos consecutivos reciben más denuncias por parte del público.<sup>20</sup> Además, algunas personas argumentan que los oficiales tardan en responder a las llamadas de emergencia o en investigar delitos violentos en algunas comunidades y sugieren que algunos departamentos deberían contratar a más oficiales para cubrir las necesidades de esas comunidades. Los datos indican que aumentar la cantidad de oficiales reduce la cantidad de delitos, no solo porque esos oficiales adicionales realizan más detenciones o arrestos, sino porque menos personas cometen delitos cuando hay policías cerca.<sup>21</sup>

Sin embargo, hay muchas comunidades que no quieren más policías, especialmente, las comunidades de personas de color que están sujetas a un control policial excesivo y a una penalización agresiva de delitos menores. La sensación de muchas personas de color es que están mejor sin la policía que a merced de la violencia policial y creen que, en cambio, deben tener la facultad de resolver sus propios problemas.<sup>22</sup>

Algunas comunidades que carecen de fondos necesarios en otras áreas, como educación, vivienda, salud y transporte público, no quieren aumentar el gasto en la policía y apoyan un enfoque de inversión/retiro.<sup>23</sup> Según esa estrategia, se solicita a los funcionarios electos que inviertan en tratamientos y sistemas de salud integrales, educación, vivienda y en el salario mínimo, lo cual logra reducir con mayor eficiencia los delitos que la acción policial o el encarcelamiento.<sup>24</sup>

Invertir en niveles adecuados de personal policial no debe ser necesariamente a expensas de otras inversiones en la comunidad. Las comunidades, las autoridades departamentales y los funcionarios electos deben adoptar un enfoque integral que considere el gasto propuesto para nuevas contrataciones y que considere otras necesidades de la comunidad e intereses en conflicto.

Para lograr ese objetivo, las autoridades deben trabajar junto a las comunidades y los funcionarios electos para analizar los problemas sociales subyacentes que contribuyen a la existencia de delitos. Al determinar si contratar más oficiales en zonas con altos índices de llamadas de emergencias, las autoridades podrían considerar contratar profesionales de la salud mental y trabajadores sociales para lidiar con incidentes que involucren a personas con alguna discapacidad mental o del desarrollo o con trastornos por el abuso de sustancias, o invertir en “programas alternativos” para evitar que las personas ingresen al sistema de justicia penal y reducir la participación de la policía en cuestiones de salud pública. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 5).

Las autoridades departamentales también deben involucrar a las comunidades al tomar decisiones relativas al presupuesto. Deben:

- + Colaborar con oficiales de las comunidades para identificar servicios que no requieren una respuesta por parte de la policía.
- + Procurar la participación de la comunidad y de los oficiales al evaluar las necesidades de personal, identificar vacantes y ajustar la cantidad de personal, según las proyecciones del cambio poblacional de sus comunidades.
- + Sintetizar los hallazgos clave y las recomendaciones con respecto al personal y los recursos y compartirlos con los funcionarios electos que toman las decisiones presupuestarias (*por ejemplo*, alcaldes, administradores de la ciudad y miembros del ayuntamiento).
- + Generar oportunidades para que las comunidades debatan las recomendaciones presentadas por el departamento y cómo implementarlas, si fuera el caso.

---

## RECOMENDACIÓN 10.3

### DESARROLLAR PLANES DE RECLUTAMIENTO QUE REFLEJEN LOS OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO Y LAS PRIORIDADES DE LA COMUNIDAD.

Para atraer a oficiales con habilidades, experiencia y aptitudes que estén alineadas con la misión del departamento, las autoridades deben desarrollar planes de reclutamiento que incluyan metas y objetivos específicos. Si los planes de reclutamiento reflejan las opiniones de la comunidad, los departamentos podrán reforzar la confianza de la comunidad y hacer que la profesión resulte más atractiva. Las autoridades deben usar sistemas de recomendación de empleados puesto que es probable que los oficiales orientados a la comunidad recluten candidatos con una mentalidad parecida y a quienes conozcan de cerca; deben estar al alcance del público en persona para que se desmitifique un proceso que puede resultar intimidatorio y se sienta más personal; y deben dar prioridad al reclutamiento de personas de color, mujeres e individuos de otros grupos poco representados en el cuerpo de policía. Específicamente, los departamentos deben tomar las siguientes medidas:

**Dar prioridad al reclutamiento de aspirantes que provienen de poblaciones tradicionalmente poco representadas en la profesión policial.** La percepción pública de la policía como una fuerza opresora, reforzada por episodios recientes de violencia policial en ciudades como Baltimore y Ferguson, Misuri, debilitan la capacidad de los departamentos de reclutar oficiales de color.<sup>25</sup>

Casi el 75 por ciento de los oficiales del orden público son blancos y casi el 90 por ciento son hombres.<sup>26</sup> Dado que “Los hombres blancos históricamente dominaron las filas de la policía local ... es más probable que sus hijos consideren esa profesión, que suele venir de familia, como una carrera viable.”<sup>27</sup> Entonces, es menos probable que los niños de grupos históricamente poco representados consideren a la acción policial como una senda laboral viable y honorable.

La poca representación de las personas de raza negra, de origen latino y otras personas de color socava la relación entre la policía y la comunidad. Las autoridades departamentales deben reclutar y contratar a los candidatos

que tengan una mentalidad de servicio y se comprometan a trabajar con los residentes para promover la seguridad pública, candidatos que provengan de las comunidades a las que sirven y donde vivan. Los oficiales deben representar a sus comunidades y estar familiarizados con la cultura y las tradiciones de los vecindarios que patrullan. Diversificar el departamento de policía por raza, origen étnico, género, identidad de género, experiencia y contexto creará departamentos que sean un reflejo de las comunidades y mejorará la acción policial.<sup>28</sup>

Los departamentos pueden diversificar los grupos de aspirantes de muchas maneras. Pueden trabajar con los líderes de las comunidades de personas de color y apelar a organizaciones, como instituciones educativas, universidades e iglesias que tradicionalmente tengan integrantes de raza negra para reclutar candidatos de color. Por ejemplo, el Departamento de policía de Detroit apela a estudiantes de escuelas secundarias de raza negra y les ofrece orientación para cambiar las percepciones negativas sobre la policía y para alentarlos a considerar una carrera en el cuerpo de policía.<sup>29</sup>

En Washington, D.C., una ciudad con diversidad étnica y racial, el Departamento de policía metropolitana creó un programa que alienta a jóvenes adultos de entre 17 y 25 años a considerar una carrera en las fuerzas de seguridad que también les permite obtener créditos para la universidad.<sup>30</sup> El departamento también apela a jóvenes adultos de entre 11 y 20 años mediante los programas de Cadetes jóvenes y Cadetes exploradores, que proporcionan experiencias vocacionales y educativas relacionadas con las fuerzas de seguridad.<sup>31</sup>

Los departamentos deben trabajar con grupos de afinidad, como las asociaciones de oficiales de origen latino y de raza negra, oficiales mujeres, oficiales LGBTQ, oficiales sordos y con problemas de audición, entre otros, para identificar los desafíos que enfrentan en calidad de oficiales de policía y para resolver esos desafíos con el fin de atraer a más aspirantes de esos grupos.<sup>32</sup> Los departamentos también pueden armar grupos de sondeo con personas de grupos poco representados para averiguar sus preocupaciones, sus miedos y los desafíos que enfrentan, y así comprender mejor las barreras que obstaculizan que se sumen a la policía.

**Enfocarse en divulgar el reclutamiento en el servicio comunitario.** La divulgación es importante. Es vital desarrollar la publicidad de las carreras de las fuerzas de seguridad, de modo que atraigan a candidatos que encarnen los principios de la acción policial comunitaria. El mensaje debe enfatizar que las carreras en las fuerzas de seguridad ofrecen a las personas una forma de retribuir a sus comunidades, no deben presentarse como un uso agresivo de la fuerza, como sería el caso del despliegue de un equipo de SWAT (Armas especiales y tácticas), arrestos y registros con canes.

Según se indica en el Informe de la fuerza especial del presidente, poner el énfasis en el servicio público y la acción policial, considerándolos desde una mentalidad de guardián, atraerá candidatos con vocación de servicio.<sup>33</sup> Eso se puede lograr mediante campañas que incluyan imágenes y temas de oficiales que representen una amplia variedad de trasfondos y que estén participando en actos de servicio público, en lugar de mostrar delitos y tácticas policiales.<sup>34</sup>

**Solicitar la opinión de las comunidades sobre el proceso de contratación.** Las autoridades deben apelar a la opinión pública con respecto a las contrataciones para asegurar que reflejen los valores de la comunidad. Algunos departamentos recurren a juntas de asesores para la comunidad al contratar a nuevos oficiales; otros trabajan junto a partes interesadas de la comunidad para enumerar las características que describen a los candidatos ideales (como aquellos con vocación de servicio, con buen sentido común, respetuosos y compasivos).<sup>35</sup> Luego de contratar un grupo de aspirantes, las autoridades deben identificar a los candidatos calificados y competentes que están alineados con los valores centrales de sus departamentos. Sin la participación de la comunidad, la percepción que tiene un departamento del candidato ideal podría no coincidir con los valores de la comunidad.

---

## RECOMENDACIÓN 10.4

### REVALUAR LOS REQUISITOS Y LAS PRUEBAS DE CONTRATACIÓN.

El título VII de la Ley de Derechos Civiles prohíbe que las prácticas de empleo tengan un impacto desigual en las personas según la raza, el color de piel, la religión, el género (incluida la identidad de género, la orientación sexual y el embarazo)<sup>36</sup> o la nacionalidad de origen. Sancionada en 1964, esta ley se aplica también a leyes “aparentemente neutras”, que en teoría no discriminan (*es decir*, según el papel), pero pueden discriminar en la práctica.<sup>37</sup> Cuando se trata de contratar o promover, los departamentos deben asegurar que las prácticas de evaluación no excluyan a los aspirantes calificados de grupos poco representados.

Incluso cuando las autoridades departamentales pueden justificar una determinada práctica de contratación, deben explorar alternativas si esa práctica descalifica de manera desproporcionada a los aspirantes de color, a las mujeres o a otros grupos poco representados. En otras palabras, que una práctica sea técnicamente válida no significa que sea la única (ni la mejor) manera de seleccionar a los aspirantes. Deben explorarse otros criterios para evaluar otros requisitos del trabajo, como las habilidades interpersonales y la sensibilidad cultural para contrarrestar el efecto adverso. Específicamente, los departamentos deben tomar las siguientes medidas:

**Reevaluar las pruebas de contratación y promoción para eliminar las barreras que encuentran los aspirantes de comunidades marginadas.** El uso de pruebas cognitivas, escritas y de desempeño físico para tomar decisiones respecto de la contratación y la promoción también puede constituir una barrera para los aspirantes de poblaciones poco representadas. Si bien los oficiales deben tener determinadas capacidades cognitivas y físicas para desempeñarse en el trabajo de manera satisfactoria, las autoridades departamentales deben detectar el nivel mínimo e indispensable de habilidad.

Los departamentos de policía no pueden utilizar pruebas para la contratación y la promoción que tengan un impacto desigual en determinados grupos, a menos que las pruebas midan habilidades que permitan predecir el desempeño en el trabajo.<sup>38</sup> Exigir que los oficiales aprueben un examen de matemática, por ejemplo, puede medir habilidades que no son necesarias para cumplir las obligaciones del cargo.<sup>39</sup> Muchos criterios aparentemente neutrales, como las evaluaciones que miden habilidades cognitivas o la fuerza física, excluyen desproporcionadamente a las mujeres, a las personas de color y a aspirantes de otros grupos poco representados.<sup>40</sup>

Los departamentos deben analizar sus evaluaciones para asegurarse de que no tengan un impacto desigual. Si las evaluaciones tienen un impacto desigual estadísticamente considerable en grupos poco representados, los departamentos deben demostrar que están relacionados con el cargo y son una necesidad legítima del sector.<sup>41</sup> Sin embargo, aunque la prueba sea válida, el departamento debe contemplar la posibilidad de que haya una prueba alternativa igualmente válida, pero que tenga menor impacto en los grupos poco representados.<sup>42</sup>

En general, las evaluaciones escritas tienen un impacto negativo en los aspirantes de color.<sup>43</sup> Sin embargo, es posible que esas evaluaciones no midan de forma precisa las habilidades necesarias para el trabajo y que otras las midan mucho mejor.<sup>44</sup> Las autoridades del Departamento de policía de St. Paul, Minnesota, percibieron que los aspirantes de color tendían a obtener puntajes más bajos que los aspirantes blancos en evaluaciones escritas y de simulacros, pero tendían a obtener puntajes más altos en las entrevistas.<sup>45</sup> En respuesta, el departamento modificó las pruebas escritas para evaluar los requisitos más importantes para el trabajo, como el historial personal y el compromiso con la comunidad. Eso permitió que las autoridades armaran un equipo más diverso, los oficiales

de color que fueron contratados como resultado estaban igualmente capacitados y tenían un interés genuino en dedicarse a la acción policial comunitaria.

Los departamentos también deben analizar si el modo en que utilizan los puntajes de las evaluaciones tiene un impacto desigual,<sup>46</sup> en especial porque los aspirantes de origen latino y de raza negra suelen estar en desventaja debido a que suelen obtener puntajes más bajos que los aspirantes de raza blanca.<sup>47</sup> Por ende, deben estudiar si los puntajes límite distinguen efectivamente a los aspirantes calificados y ajustarlos para reducir cualquier impacto desigual, al tiempo que cumplen con las necesidades de su organización.<sup>48</sup>

Por otra parte, las pruebas de desempeño físico tienen un impacto desproporcionado en las mujeres y también deben estar relacionadas con el trabajo y ser coherentes con alguna necesidad del cargo.<sup>49</sup> Por esta razón, los departamentos comenzaron a modificar o eliminar esas evaluaciones del proceso de contratación. En Wisconsin, el Departamento de policía de Madison notó que muchas mujeres no pasaban el proceso de postulación —a veces, ni siquiera se postulaban— debido a pruebas de desempeño físico que incluían levantamiento de pesas.<sup>50</sup> El departamento modificó la prueba para medir la fuerza del torso y dio a los aspirantes la posibilidad de hacer flexiones de brazo y, finalmente, terminó por eliminar el requisito de levantamiento de pesas y reconoció que lograr levantar pesas no predecía el desempeño del empleado.

Es posible que los departamentos enfrenten ciertas limitaciones con respecto a cuánto pueden modificar los criterios de contratación. En algunos estados, las juntas de entrenamiento y estándares para oficiales de paz (POST) o entidades similares establecen requisitos de capacitación o estándares mínimos para las evaluaciones.<sup>51</sup> (Es posible que organismos más pequeños que no cuenten con los recursos para hacerse cargo de los procesos de contratación tengan que recurrir a contratar oficiales con certificación POST, lo cual reduce la oferta de candidatos).<sup>52</sup> En esos casos, los departamentos deben asegurar que los criterios de contratación cumplan con los estándares mínimos exigidos por el POST correspondiente, pero también evaluar atentamente, si el criterio se puede modificar sin iniciar litigios. También pueden abogar para que se modifiquen los estándares de los estados y los procesos de certificación.

Al mismo tiempo, las autoridades departamentales *pueden* aplicar criterios para *aumentar* el número de candidatos de grupos poco representados. Habilidades lingüísticas aparte del inglés pueden ser una preferencia pertinente en comunidades con mucha población de origen latino,<sup>53</sup> por ejemplo, o con poblaciones considerables de personas que no manejan bien el idioma inglés.

Revisar los criterios de contratación y promoción asegura que estos puedan predecir acertadamente el éxito en el trabajo y no creen barreras para personas de comunidades marginadas que puedan contribuir al éxito y a la eficacia del departamento. En síntesis, no existe un conflicto inherente entre un proceso de contratación sólido y uno inclusivo.

**Evaluar los requisitos previos al empleo para asegurar que no tengan un impacto negativo en los aspirantes de comunidades marginadas.** La mayoría de los departamentos tienen criterios con respecto a los requisitos para determinar la idoneidad de un aspirante para convertirse en oficial. Algunos de esos criterios tienen un impacto desigual o negativo en aspirantes de color. Las supuestas evaluaciones “morales”, como la comprobación de antecedentes, los exámenes toxicológicos y las pruebas de polígrafo arguyen “medir” el carácter moral.

Pero muchos candidatos no pasan esas pruebas debido a transgresiones menores, como infracciones de tránsito, acusaciones por uso de drogas o registro de crédito limitado.<sup>54</sup> Desde luego, las infracciones de tránsito no solo se dan por conducir de manera imprudente, también resultan de equipo defectuoso (*es decir*, un vehículo que no estaba equipado adecuadamente o no funcionaba correctamente). Esas infracciones tienen un impacto negativo en las personas de comunidades de bajos ingresos, compuestas, mayoritariamente, por personas de color, y suelen surgir por discriminación racial en primer lugar.<sup>55</sup>

Un historial adverso de crédito tiene un efecto negativo para los aspirantes de bajos ingresos, especialmente aquellos de color, que suelen tener una peor capacidad crediticia que los aspirantes de raza blanca.<sup>56</sup> La mala capacidad crediticia de las personas de color suele ser el resultado de “desigualdades raciales existentes en nuestra economía y nuestro sistema crediticio[.]”<sup>57</sup> tales como la negativa a otorgar préstamos convencionales en vecindarios donde predominan las personas de origen latino o de raza negra.

Durante el auge inmobiliario de la década de 2000, se apuntó a las personas de color desproporcionadamente como candidatos para préstamos de alto riesgo, lo cual tuvo como resultado tasas más altas de incumplimiento en el pago y de ejecución, lo cual destruyó la capacidad crediticia en muchas comunidades de raza negra y de origen latino.<sup>58</sup> El uso de la capacidad crediticia como un criterio de selección también genera aprensión en los aspirantes de comunidades marginadas; si saben que su capacidad crediticia no es buena, es posible que no se postulen porque prevén que serán descalificados.<sup>59</sup>

Al contratar oficiales, deben seleccionarse los aspirantes que tengan una buena moral y sean aptos para interactuar con el público y *excluir* a los aspirantes con un historial de violencia y prejuicios con respecto a determinadas comunidades. Para contrarrestar la posibilidad de descalificar innecesariamente a aspirantes que serían buenos oficiales, los departamentos deben modificar los criterios que generan un impacto negativo o que los excluyen del proceso de verificación de antecedentes y utilizar procedimientos alternativos para investigar a los aspirantes de modo que no exista ese impacto negativo.<sup>60</sup>

Cuando se utiliza la verificación de antecedentes penales, los departamentos deben tomar en cuenta el tipo de delito y el tiempo transcurrido desde entonces.<sup>61</sup> Por ejemplo, cuando se trata de delitos con drogas, algunos departamentos toman en cuenta el tipo de droga y el momento en que se consumió<sup>62</sup> cuando seleccionan a los aspirantes. Los candidatos que tuvieron experiencias con drogas durante la escuela secundaria o la universidad no suelen pasar esas pruebas.<sup>63</sup> Para reducir la tasa de abandono, el Departamento de policía de Chicago eliminó el uso de marihuana como un factor de descalificación en parte porque su uso fue legalizado en muchos estados.<sup>64</sup>

---

## **RECOMENDACIÓN 10.5**

### **PROPORCIONAR OPORTUNIDADES DE ORIENTACIÓN Y APOYO EN LA PREPARACIÓN DE PRUEBAS PARA CANDIDATOS QUE PROVIENEN DE GRUPOS POCO REPRESENTADOS.**

Como se mencionó anteriormente, la acción policial fue, y sigue siendo, una profesión predominantemente masculina y de raza blanca.<sup>65</sup> Puesto que los aspirantes de color no tienen el mismo vínculo histórico con la acción policial, les resulta más difícil atravesar los procesos de postulación y evaluación. Los programas de orientación ofrecen apoyo a los candidatos de color a lo largo de esos procesos y evitan que queden fuera del proceso de contratación.<sup>66</sup> En Tennessee, el Departamento de policía de Chattanooga ofrece una pasantía paga para los

candidatos de grupos poco representados que proporciona orientación para ayudar a los candidatos a superar el proceso de contratación y prepararse para las evaluaciones escritas y físicas.<sup>67</sup>

Asimismo, las autoridades departamentales deben ofrecer capacitación sobre conciencia cultural a los oficiales que entrevistan a los candidatos y/o son parte de los paneles de entrevistador, y deben asegurarse de que entre los miembros del panel haya personas de distintos contextos.<sup>68</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 10.6 IMPLEMENTAR POLÍTICAS Y PRÁCTICAS TRANSPARENTES QUE ESTÉN CENTRADAS EN LA JUSTICIA PROCESAL.

La justicia procesal interna brinda a los empleados una sensación de participación y valor dentro de los departamentos porque sus comentarios y opiniones son tomados en cuenta cuando se toman decisiones departamentales. Eso, a su vez, genera un entorno de trabajo positivo con una buena moral, que es clave para atraer a candidatos de calidad y prepararlos para que se conviertan en la próxima generación de líderes. Para fomentar la justicia procesal interna, los departamentos deben:

**Hacer que los sistemas de promoción sean transparentes.** Los sistemas de promoción poco transparentes inculcan una sensación de injusticia y desigualdad en los departamentos de policía.<sup>69</sup> Cuando los oficiales no saben cómo o por qué se toman las decisiones relativas a la promoción, muchas veces terminan sintiendo resentimiento por sus colegas y supervisores.<sup>70</sup>

En el Departamento de policía de Chicago, la falta de transparencia en el sistema y las decisiones de promoción generaron un discurso entre los oficiales de que el departamento “no valora el buen liderazgo” y que “los líderes no estaban capacitados para liderar”.<sup>71</sup> Para aumentar la credibilidad del sistema, los líderes deben crear procesos de promoción transparentes, dejarlos establecidos en las políticas y evaluar a los candidatos en función de métricas constantes para asegurar que el proceso sea justo y equitativo

Las autoridades departamentales también deben asegurar que las reseñas y evaluaciones de desempeño reflejen y refuercen los valores de la acción policial y habilidades como la resolución de controversias, la disminución de la escalada de violencia, la resolución de problemas y el compromiso con la comunidad.<sup>72</sup> De forma similar, los departamentos deben evaluar los factores que indican cómo los oficiales se dedican al trabajo. Analizar las denuncias presentadas repetidamente contra los oficiales ayudará a las autoridades a evaluar si merecen una promoción.<sup>73</sup>

La Ley de derechos civiles prohíbe las pruebas de promoción que tengan un impacto desproporcionado para las mujeres y los aspirantes de color. Por ende, toda evaluación de promoción debe analizarse periódicamente para asegurar que sea justa y conforme a la ley.<sup>74</sup> Los departamentos también deben ofrecerlas con regularidad para que los candidatos calificados obtengan una promoción.<sup>75</sup> Como resultado, los oficiales tendrán una mayor sensación de justicia procesal interna y tendrán más fe en los procesos de toma de decisiones de sus departamentos, lo cual aumenta la retención, especialmente de oficiales de grupos poco representados. Tal como es el caso con el proceso de contratación, los departamentos pueden ofrecer servicios de preparación para mejorar el desempeño de los candidatos en las evaluaciones de promoción.

**Invertir en el desarrollo profesional y de la carrera.** Al igual que otras organizaciones, los departamentos de policía deben invertir en el desarrollo profesional. Las autoridades departamentales deben evaluar cómo promover a los empleados de alto rendimiento y ofrecer a todos los oficiales posibilidades de desarrollo profesional para que tengan oportunidades de crecer en sus carreras. Los departamentos también deben ofrecer capacitación para que los oficiales puedan desarrollar las habilidades que necesitan para ascender de rango. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 11).

Los servicios de orientación son un componente importante del desarrollo profesional, especialmente para personas de color, mujeres e integrantes de otros grupos poco representados que podrían necesitar apoyo especializado.<sup>76</sup> Una iniciativa permanente de orientación para oficiales nuevos y experimentados a lo largo de sus carreras da a entender que los departamentos valoran y apuestan en el crecimiento profesional a largo plazo de los oficiales, con lo cual es más probable que permanezcan en el departamento.

**Procurar la participación de la comunidad y de los oficiales para fomentar la justicia procesal interna.**

Como se mencionó anteriormente, los departamentos deben elaborar procesos y sistemas que condigan con la justicia procesal interna, según los cuales los oficiales y miembros de la comunidad sepan y entiendan qué se espera de ellos, de sus colegas y del departamento. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9). Cuando los departamentos se desenvuelven y tratan a los oficiales con procedimientos justos, los oficiales aplican esos principios en sus interacciones con los miembros de la comunidad. Las investigaciones indican que “si los departamentos desean implementar un abordaje basado en la justicia procesal para la acción policial en sus comunidades, es esencial que garanticen que sus políticas internas den un trato justo y respetuosos a sus oficiales”.<sup>77</sup> Las autoridades departamentales también deben permitir que los oficiales den su opinión. La evidencia sugiere que el mayor pronosticador de equipos productivos y dedicados es la presencia de “seguridad psicológica”, es decir, que las personas crean que pueden decir lo que piensan y aventurar opiniones sin que otros integrantes de la organización los penalicen.<sup>78</sup> La seguridad psicológica está vinculada con una percepción positiva del entorno de trabajo y una noción de lo que se espera de los empleados.<sup>79</sup>

Por consiguiente, las autoridades departamentales deben fomentar el diálogo entre los oficiales rasos y las autoridades jerárquicas con más experiencia. Se debe entrenar a los supervisores sobre la importancia de escuchar a los oficiales, reforzando positivamente el buen desempeño y ofreciendo orientación a los empleados que tienen a su cargo. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 11). Adoptar esos comportamientos crea un espacio para que los oficiales opinen y hagan preguntas,<sup>80</sup> lo cual, a su vez, hace que los oficiales estén más dedicados a su trabajo y, por consiguiente, aumenta la retención.





---

# CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA DE POLICÍA Y EN EL TRABAJO

---

La capacitación es la piedra fundamental a partir de la cual los departamentos de policía garantizan que los oficiales llevarán a cabo una acción policial justa, segura y efectiva. Este punto se enfatiza en 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) donde se observa: “Nuestra nación se ha vuelto más pluralista y el alcance de las responsabilidades de las fuerzas de seguridad se ha ampliado, por este motivo, la necesidad de una capacitación amplia y más eficaz [para la policía] se ha vuelto crítica”.<sup>1</sup>

Para servir bien a las comunidades, los oficiales deben mantenerse actualizados en las mejores prácticas y desarrollar continuamente sus habilidades. Sin embargo, no existen normas universales para la capacitación policial; cada estado y jurisdicción tiene distintos requisitos. Los departamentos que desean practicar una acción policial comunitaria, sin embargo, deben enfatizar los valores de justicia, equidad, justicia procesal, legitimidad, transparencia y responsabilidad en todas las capacitaciones. Estos valores, así como la capacitación sobre tácticas de disminución de la escalada de violencia y la respuesta ante las crisis ayudarán a desarrollar oficiales con una mentalidad de protección orientada hacia el servicio a las comunidades, en lugar de una mentalidad guerrera que los coloca en el lado opuesto de sus comunidades.

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

Para asegurarse de que los oficiales comprenden y cumplen los requisitos departamentales y están capacitados para adherirse a los valores centrados en la comunidad, los departamentos deben:

- 11.1** Garantizar que el reclutamiento básico y la capacitación en el trabajo comprendan una amplia variedad de habilidades, incluida la intervención en situaciones de crisis, disminución de la escalada de violencia, competencia cultural y liderazgo.
- 11.2** Priorizar el desarrollo y la implementación de una rigurosa capacitación en el trabajo.
- 11.3** Involucrar directamente a los miembros de la comunidad en el desarrollo de iniciativas de capacitación y en los planes de estudio.
- 11.4** Utilizar técnicas contemporáneas de educación para adultos en los programas de capacitación.
- 11.5** Seleccionar cuidadosamente a los fto e instructores..
- 11.6** Desarrollar programas consolidados para capacitar a los oficiales para su trabajo como FTO.
- 11.7** Considerar al servicio de un FTO un paso importante en la carrera profesional que influye en las decisiones relacionadas con la promoción del personal.

**11.8** Mantener registros completos, precisos y actualizados de los planes de estudio, los materiales de capacitación y la asistencia.

**11.9** Revisar, auditar y evaluar programas de capacitación periódicamente.

---

## PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN ESTÁNDAR

---

Todos los oficiales de policía deben completar con éxito extensos programas de capacitación en la escuela de policía y en el campo de acción. En el país, existen más de 600 escuelas para los organismos de seguridad que entrenan a nuevos reclutas en más de 18,000 organismos de seguridad.<sup>2</sup> Casi la mitad de esas escuelas de policía se encuentran en instituciones educativas, tales como colegios, universidades y escuelas técnicas y vocacionales.<sup>3</sup>

Muchos departamentos de policía envían a los reclutas a esas escuelas de policía y algunos (en jurisdicciones más grandes) cuentan con sus propias escuelas de policía. Ambos tipos son efectivos, si satisfacen las necesidades departamentales y brindan una capacitación de alta calidad. Las escuelas de policía estatales y regionales, sin embargo, solo pueden brindar una instrucción básica que cubre los requisitos mínimos de los departamentos a los que asisten. A diferencia de las escuelas internas, las escuelas de policía estatales y regionales no personalizan la capacitación en relación con los departamentos en los cuales podrán llegar a trabajar los reclutas o las comunidades donde, eventualmente, prestarán servicio.

Después de la graduación, los oficiales nuevos continúan su capacitación con un oficial de mayor rango, a menudo denominado oficial de capacitación en campo (FTO). Los FTO brindan una capacitación intensiva en el lugar de trabajo y realizan evaluaciones de desempeño diarias; la meta consiste en enseñar a los nuevos oficiales cómo realizar su trabajo, incluyendo cómo interactuar con miembros de la comunidad, el cumplimiento de las políticas y procedimientos del departamento y, en general, a llevar a cabo la misión del departamento.

Los oficiales nuevos se benefician cuando los FTO se seleccionan a base de sus historiales de desempeño y su destreza como mentores. Desafortunadamente, no siempre la capacitación brinda a los nuevos oficiales las aptitudes que necesitan para tener éxito. Algunos deben aprender políticas específicas del departamento por su cuenta, especialmente, cuando la capacitación en campo se centra en redactar informes y otras habilidades administrativas (que son importantes, pero no tienen una gran influencia en la acción policial en la comunidad).

Luego de completar una capacitación en campo, los oficiales deben cumplir con los requisitos para una educación profesional permanente, en el trabajo y continua. Todos los estados cuentan con las comisiones de Estándares y capacitación para oficiales de paz (POST), que establecen los requisitos mínimos de capacitación para los oficiales y los certifican como “oficiales de paz”.

Para mantener la certificación, la mayoría de las comisiones exige que los oficiales completen al menos algunos cursos de educación continua. Esos requisitos pueden variar mucho según el estado y el departamento. Algunos estados, como Illinois, requieren de capacitación en justicia procesal y competencia cultural cada tres años, mientras que otros dejan este tipo de capacitación a los departamentos individuales.<sup>4</sup> Del mismo modo, algunos estados exigen que los oficiales certifiquen regularmente su competencia en herramientas no letales, como el gas pimienta, mientras otros exigen una certificación regular solo para herramientas letales, como armas de fuego.

---

# MEJORES PRÁCTICAS DE LA CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA DE POLICÍA Y EN EL TRABAJO

---

La capacitación es la piedra fundamental a partir de la cual los departamentos enseñan prácticas y tácticas a los miembros de la policía de manera justa, segura y efectiva que refleja y afirma el compromiso con los valores de la comunidad. Cuando se centra en las mejores prácticas para reducir los daños, tanto físicos como psicológicos y se mantienen las relaciones con la comunidad intactas, la capacitación es el modo más efectivo y directo de moldear a los oficiales que protegen al público y velan por la seguridad pública. Para asegurarse de que los oficiales comprenden y cumplen los requisitos departamentales y están capacitados para adherirse a los valores centrados en la comunidad, los departamentos deben:

---

## RECOMENDACIÓN 11.1

### **GARANTIZAR QUE EL RECLUTAMIENTO BÁSICO Y LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO COMPRENDAN UNA AMPLIA VARIEDAD DE HABILIDADES, INCLUIDA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIÓN DE CRISIS, DISMINUCIÓN DE LA ESCALADA DE VIOLENCIA, COMPETENCIA CULTURAL Y LIDERAZGO.**

A medida que los departamentos adoptan enfoques a la acción policial centrados en la comunidad, todos los miembros de los departamentos deben recibir capacitación en principios de resolución de problemas, servicios en casos de trauma y a las víctimas, tecnología e investigación analítica y competencia lingüística y cultural.<sup>5</sup> Al igual que en otras profesiones, la acción policial se ve afectada por los cambios externos, ya sean los desarrollos de nuevas tecnologías, los cambios en la ley y la política, una mejora en las tácticas y prácticas de acción policial, los cambios en las normas culturales o los problemas sociales emergentes.

Los Estados Unidos están experimentando una crisis de salud y las tasas de muertes por suicidio y sobredosis de drogas continúan creciendo. Por estas razones, todos los oficiales necesitan capacitación para saber cómo responder ante una crisis. Aproximadamente el 25 por ciento de las personas con discapacidades mentales tiene un historial de arrestos policiales.<sup>6</sup> Y las personas con discapacidades mentales no tratadas tienen 16 veces más posibilidades de resultar muertas durante un encuentro con la policía que la población general.<sup>7</sup> (Para obtener más información, consulte el Capítulo 5).

El Informe de la fuerza especial del presidente recomienda que las comisiones de POST incluyan técnicas de intervención en caso de crisis en la capacitación básica de los reclutas y oficiales en servicio.<sup>8</sup> También recomienda incluir la distensión, que les enseña a los oficiales cómo disminuir la escalada de violencia, en el plan de estudios básico a lo largo de toda la capacitación de la escuela de policía.<sup>9</sup>

Para interactuar efectivamente con todos los miembros de la comunidad, los oficiales también deben demostrar aptitudes culturales, la habilidad de conectarse con las personas más allá de sus antecedentes, en un modo que respete y responda a sus creencias, prácticas y necesidades culturales y lingüísticas. Todas las personas tienen un pasado y experiencias que les son propias y que los han moldeado para llegar a ser quienes son y la manera en que se relacionan con el mundo que los rodea. Por ese motivo, los oficiales deben recibir capacitación para comprender las costumbres sociales y las formas de comunicación de los miembros de la comunidad. Los miembros de la comunidad deben trabajar con sus departamentos para desarrollar y brindar capacitación sobre competencias

culturales que representen a todos los grupos de la comunidad, como se detalla con más profundidad a continuación. La capacitación de líderes también es esencial. La capacitación en liderazgo en forma continua y destinada a todo el personal a lo largo de sus carreras fortalecerá sus aptitudes de liderazgo, les enseñará conductas positivas y aumentará el compromiso con los estándares de la comunidad.<sup>10</sup> Promover una cultura comunitaria y de servicios públicos depende del compromiso de las autoridades departamentales con esos valores. Por esa razón, los departamentos deben brindar una capacitación en liderazgo de nivel ejecutivo a los supervisores, desde sargentos hasta jefes. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9).

---

## **RECOMENDACIÓN 11.2**

### **PRIORIZAR EL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA RIGUROSA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO.**

Las aptitudes caducan y muchos oficiales carecen de oportunidades de repasar temas que estudiaron como cadetes y nuevos reclutas. Con esto en mente, los departamentos centrados en la comunidad priorizan el desarrollo e implementación de una capacitación de alta calidad en el trabajo para garantizar que los oficiales sirvan a sus comunidades de acuerdo con las mejores prácticas en vigor. Así como los médicos, abogados, docentes y otros profesionales deben continuar con su educación, los oficiales de policía necesitan y merecen oportunidades de refrescar viejas destrezas, adquirir nuevas y recibir instrucción sobre temas emergentes.

En consonancia con esto, las autoridades departamentales con más experiencia identifican las metas y los objetivos de capacitación específicos y los desarrollan con los aportes internos y externos del departamento. Esto permite que los oficiales de todos los niveles, desde oficiales de patrulla hasta detectives y supervisores, compartan los desafíos que enfrentan y que los miembros de la comunidad expliquen sus necesidades y qué esperan de la policía.

Un autoanálisis crítico que los departamentos utilizan cuando analizan el uso de la fuerza, los registros e incautaciones, los encuentros en respuesta a una crisis, las investigaciones por conducta indebida y las denuncias de los miembros de la comunidad, así como otros incidentes significativos, también deberían informar el desarrollo de las prioridades y metas de la capacitación. Si, recientemente, un departamento tuvo oficiales heridos o altas tasas de incidencia en el uso de la fuerza relacionadas con persecuciones a pie, entonces, la capacitación debe buscar enfatizar una sólida toma de decisiones, tácticas de persecución seguras y de disminución de la escalada de violencia.

---

## **RECOMENDACIÓN 11.3**

### **INVOLUCRAR DIRECTAMENTE A LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EN EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y EN LOS PLANES DE ESTUDIO.**

El Informe de la fuerza especial del presidente urge a los departamentos a que trabajen directamente con las comunidades para garantizar que los programas de capacitación sean efectivos y estén alineados con los valores comunitarios; muchos departamentos ya lo han hecho.<sup>11</sup> En 2014, el Departamento de policía de Seattle desarrolló una capacitación sobre acción policial libre de prejuicios con la Comisión Policial Comunitaria de la ciudad, una organización que representa a las diferentes comunidades y trabaja para lograr una acción policial justa y equitativa. Durante la capacitación, una comisión representativa explicó cómo es una comunidad con una acción policial libre de prejuicios y cómo, en el pasado, las percepciones de una acción policial basada en prejuicios afectaron las relaciones en la comunidad.<sup>12</sup>

Los departamentos de Atlanta, Los Ángeles, Washington, D. C. y Nueva York, mientras tanto, han establecido grupos de trabajo con representantes de la comunidad para garantizar que las políticas, la capacitación y las prácticas satisfagan las necesidades de la comunidad y correspondan con los valores comunitarios.<sup>13</sup> Los programas de capacitación también deben obtener información de la comunidad en general e incorporar oradores invitados locales, tales como víctimas de delitos, proveedores de servicios de salud mental, defensores del cambio social y otros miembros de la comunidad. Otras instituciones educativas, como las facultades de derecho y medicina, también están preparadas para desarrollar y brindar capacitación sobre temas específicos.

---

## **RECOMENDACIÓN 11.4**

### **UTILIZAR TÉCNICAS CONTEMPORÁNEAS DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.**

Los expertos en educación han demostrado que los adultos aprenden más a través de las experiencias del mundo real que adquiriendo conocimientos en forma pasiva.<sup>14</sup> Como es debido, está emergiendo un consenso en nombre de la capacitación relacionada con el cumplimiento de la ley que (1) está dirigida a una capacitación a través de la experiencia, la reflexión y el debate; (2) prepara a los oficiales para la aplicación de sus habilidades en el mundo real (*por ejemplo*, cuando interactúan con miembros de las comunidades); e (3) incorpora diferentes estilos de aprendizaje.<sup>15</sup>

El campo del cumplimiento de la ley está preparado en forma exclusiva para brindar una capacitación realista basada en el escenario. Los instructores pueden enseñar a los oficiales de policía cómo responder a los encuentros de la vida real a través del juego de roles o mediante filmaciones con una cámara adherida al cuerpo u otro tipo de vídeo. También se puede solicitar que los oficiales analicen escenarios realistas y decidan si el desempeño de un oficial cumple con las políticas departamentales y las leyes vigentes. Los expertos recomiendan que la capacitación en el uso de la fuerza incluya escenarios discretos preparados durante el período de capacitación, de modo que los oficiales puedan aplicar las habilidades adquiridas a problemas del mundo real.<sup>16</sup>

---

## **RECOMENDACIÓN 11.5**

### **SELECCIONAR CUIDADOSAMENTE A LOS FTO E INSTRUCTORES.**

Los departamentos que brindan capacitación interna deben establecer criterios específicos y basados en el desempeño para seleccionar a los instructores. Los FTO deben ser oficiales veteranos que se encuentren actualizados con la capacitación interna (*por ejemplo*, acción policial imparcial y disminución de la escalada de violencia) y mostrar en su desempeño un compromiso con la acción policial comunitaria. Estos FTO están mejor equipados para brindar a los nuevos oficiales orientación sobre las mejores prácticas y percepciones en las comunidades en las que trabajan.

Los departamentos deben elegir a los instructores basándose en un criterio similar y observar quién podría ser el mejor instructor para materias específicas. Como se comentó en el Capítulo 2, los departamentos deben seleccionar cuidadosamente a los instructores que desarrollan e imparten el material en temas especialmente sensibles, tales como la parcialidad implícita y la competencia cultural y quién trabajará con miembros de comunidades marginadas o diversas para desarrollar y brindar la capacitación.

Los oficiales con un historial de conducta indebida, que hayan recibido quejas múltiples de miembros de la comunidad, o que hayan quedado sujetos a juicios por conducta indebida no se consideran FTO o instructores apropiados.

---

## **RECOMENDACIÓN 11.6**

### **DESARROLLAR PROGRAMAS CONSOLIDADOS PARA CAPACITAR A LOS OFICIALES PARA SU TRABAJO COMO FTO.**

Los oficiales con más experiencia que hayan demostrado éxito en el campo pueden no saber cómo ser mentores o FTO efectivos. Los programas de FTO eficaces incluyen una instrucción rigurosa y detallada sobre cómo llevar adelante la capacitación para los FTO, de modo que se corresponda con los valores y las necesidades del departamento y la comunidad. Por ejemplo, el Departamento de policía de San José, California, pionero en la capacitación efectiva en campo, requiere que los candidatos a FTO pasen por una capacitación de 40 horas antes de asumir el rol docente.<sup>17</sup> Esta instrucción cubre 30 diferentes áreas de aptitudes, entre ellas, comunicación, orientación y evaluación.

---

## **RECOMENDACIÓN 11.7**

### **CONSIDERAR EL SERVICIO DE UN FTO UN PASO IMPORTANTE EN LA CARRERA PROFESIONAL QUE INFLUYE EN LAS DECISIONES RELACIONADAS CON LA PROMOCION DEL PERSONAL.**

En algunos departamentos, los únicos beneficios de ser un FTO son un pequeño aumento en el salario y acceso a horas extras pagas, beneficios que no atraen a los candidatos que reflejan los valores del departamento. Por este motivo, los oficiales con más experiencia pueden considerar las tareas del FTO como “un camino sin beneficios”, y puede dar como resultado un grupo de postulantes a FTO de baja calidad.<sup>18</sup> Debido a que los programas para FTO son la primera oportunidad que las autoridades departamentales tienen para inculcar valores centrales en los nuevos oficiales, y para apartar a los que no están bien preparados para el trabajo, los FTO deben ser de la mejor calidad y tener un fuerte compromiso con los valores de la comunidad. Las oportunidades para progresar en la carrera son métodos confiables de atraer a un grupo de candidatos competitivos.

---

## **RECOMENDACIÓN 11.8**

### **MANTENER REGISTROS COMPLETOS, PRECISOS Y ACTUALIZADOS DE LOS PLANES DE ESTUDIO, LOS MATERIALES DE CAPACITACIÓN Y LA ASISTENCIA.**

Muchos departamentos de policía no llevan registros precisos o completos de los planes de estudio, los cursos o la asistencia.<sup>19</sup> Para garantizar que todos los miembros de los departamentos hayan recibido la capacitación necesaria, los departamentos deben llevar y conservar registros de asistencia.

No hacerlo aumenta la posibilidad de que los oficiales o sus compañeros no cuenten con las destrezas o conocimientos necesarios; que los supervisores realicen una selección de personal basada en información errónea; y que los

departamentos no puedan responsabilizar a los oficiales que no cumplan con los estándares de desempeño o no sigan las políticas departamentales. Es más, los registros completos, actualizados y precisos permiten que las comunidades responsabilicen a los departamentos por una capacitación insuficiente o desactualizada.

---

## **RECOMENDACIÓN 11.9**

### **REVISAR, AUDITAR Y EVALUAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PERIÓDICAMENTE.**

La capacitación garantiza que los oficiales cuenten con el conocimiento, las destrezas y las actitudes que necesitan para realizar su tarea en forma equitativa y segura, pero puede ser costosa y debería realizarse de un modo efectivo con respecto a los costos. Las autoridades departamentales deben establecer esquemas detallados de capacitación y planes logísticos para maximizar la relación costo-beneficio. La capacitación en persona puede ser costosa porque los departamentos necesitan oficiales que puedan actuar como instructores, así como sustitutos para relevar a los oficiales que se encuentren temporariamente cumpliendo su turno en campo.

Debido a que las mejores prácticas en acción policial están en constante evolución y avance, los departamentos deberían revisar periódicamente los planes de estudio para garantizar que les aporten nuevos conocimientos en la profesión y que reflejen las necesidades cambiantes de la comunidad, además de garantizar que no enseñan prácticas pasadas de moda o que no están en consonancia con las necesidades de la comunidad.

Aun así, son relativamente pocos los departamentos que evalúan formalmente sus programas de capacitación. Todas las iniciativas de capacitación deben evaluarse a través de evaluaciones escritas a los participantes; los puntajes asignados a los exámenes durante la capacitación, el desempeño del oficial después de la capacitación (y si refleja los principios y las destrezas planeadas), y las tendencias en el desempeño acumulado en todo el departamento a través del tiempo. Es más, las autoridades departamentales deben tomar en cuenta los comentarios de la comunidad acerca de los servicios de acción policial.

La capacitación no debe hacerse exclusivamente en centros de entrenamiento o polígonos de tiro, los instructores pueden capacitar a los oficiales en puestos de patrullaje también. El Departamento del alguacil del condado de Los Ángeles (LASD), por ejemplo, diseñó un programa móvil que brinda a los oficiales capacitación para actualizarlos sobre tácticas en sus comisarías locales.<sup>20</sup> El entonces controlador del LASD elogió el debut del programa diciendo:

En cada ocasión [de capacitación], ha participado una gran cantidad de subjefes. Durante una visita de varios días [del equipo de capacitación] a la [Comisaría de] Century, por ejemplo, 86 subjefes recibieron capacitación y ninguno tuvo que dejar sus deberes de patrullaje por más de una hora. Como los oficiales vienen directamente a la capacitación de sus deberes de patrullaje, el ambiente de la comisaría es particularmente propicio para una capacitación seria.<sup>21</sup>

Las lecciones aprendidas en las comisarías se llevaron de vuelta al centro de capacitación. El programa también reveló algunos vacíos en la capacitación en áreas que van desde la parcialidad implícita de género hasta la seguridad en encuentros con tiradores activos. Estas observaciones ayudaron al LASD a evaluar, y mejorar, sus prácticas y procedimientos de capacitación.



12

---

# SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD DE LOS OFICIALES

---

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

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

---

## MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

---

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

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

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

---

- 12.7** Proveer equipos apropiados a los oficiales.

---

# SALUD FÍSICA Y MENTAL

---

Los oficiales de policía se arriesgan a sufrir lesiones<sup>5</sup> y, con regularidad, se enfrentan a una serie de factores estresantes, tales como evaluar el riesgo en situaciones peligrosas, tomar decisiones rápidas para estar seguros y proteger al público, e interactuar con personas en circunstancias desafiantes y, a veces, trágicas. Estos factores estresantes pueden tener efectos acumulativos a largo plazo y generan un riesgo mayor de que los oficiales tengan problemas de salud física y mental.

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

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

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

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

Los oficiales que son aptos, tanto física como mentalmente, son más productivos y reciben menos denuncias sobre el uso de la fuerza.<sup>15</sup> Mientras que una salud mental y un bienestar emocional mejores se relacionan con mejores resultados en encuentros con la policía<sup>16</sup> y respaldan otras recomendaciones de este informe, tales como atraer y retener personal talentoso y diverso. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 10).

---

# MEJORES PRÁCTICAS EN SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD DE LOS OFICIALES

---

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

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

---

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

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

---

## RECOMENDACIÓN 12.2 IMPLEMENTAR PROGRAMAS ROBUSTOS DE ASISTENCIA A EMPLEADOS.

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

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

---

## RECOMENDACIÓN 12.3

### CREAR PROGRAMAS DE APOYO Y ASESORIA ENTRE COMPAÑEROS.

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

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

El Departamento de Justicia de los Estados Unidos menciona al programa de orientación del Departamento de policía metropolitana de Indianápolis como un programa modelo. Brinda apoyo de colegas y facilita el bienestar de los oficiales.<sup>26</sup> El programa, que recibe el apoyo de la Oficina de Desarrollo Profesional y Bienestar del departamento, lleva a cabo una capacitación en bienestar de ocho horas sobre el manejo del estrés y el trauma<sup>27</sup> para los mentores.<sup>28</sup> Durante los primeros seis años del programa, las derivaciones disciplinarias de oficiales disminuyeron un 40%.<sup>29</sup>

---

## RECOMENDACIÓN 12.4

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

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

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

Una vez en el servicio activo, los oficiales deben someterse a evaluaciones psicológicas periódicas<sup>32</sup> para controlar los niveles de estrés, los prejuicios, las habilidades para sobreponerse y las actitudes generales.<sup>33</sup> Los supervisores deben recibir capacitación para identificar a oficiales que tengan niveles de estrés particularmente elevados o que atraviesen crisis de salud mental, y que pueden sacar provecho del asesoramiento o la capacitación para el manejo del estrés.<sup>34</sup>

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

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

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

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

---

## RECOMENDACIÓN 12.5

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

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

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

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

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

---

## RECOMENDACIÓN 12.6

### ESTABLECER PROTOCOLOS DE EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO POSTERIORES A LA CRISIS.

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

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

---

## RECOMENDACIÓN 12.7

### PROVEER EQUIPOS APROPIADOS A LOS OFICIALES.

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

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

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

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

---

# CONCLUSIÓN

---

Las comunidades y los departamentos de policía deben trabajar en forma conjunta para lograr comprender una visión de la seguridad pública que respete y proteja la vida humana y la seguridad de todos, y cuyo objetivo sea avanzar hacia las mejores prácticas del siglo XXI. Mediante una participación conjunta en la seguridad pública, las comunidades y los departamentos de policía pueden desarrollar políticas y prácticas que reflejen los valores e intereses de la comunidad.

Tal como se indicó en el inicio, la sociedad estadounidense y su sistema de cumplimiento de la ley comparten el mismo objetivo general: vivir y trabajar en comunidades seguras. Tanto el rol de la policía como el logro de ese objetivo deben definirse en forma colaborativa.

Recuerde que muchos de los problemas que dan origen a las prácticas problemáticas de la acción policial son problemas sociales que deben abordarse en forma colectiva y para los cuales se deben idear soluciones que trasciendan la acción policial y el sistema de justicia penal. En otras palabras, la reforma policial no es la única respuesta para mejorar la seguridad pública.

Pero es una de las piezas del rompecabezas hacia la realización de una sociedad más justa y segura. Y el cambio ocurre en una comunidad y en un departamento a la vez. Al integrar las voces de la comunidad en las políticas y prácticas, desarrollar un lenguaje compartido para recuperar la confianza entre los departamentos y las comunidades, y hacer que personas con diferentes perspectivas se sienten a la mesa donde se toman decisiones; las comunidades, los organismos de seguridad y los oficiales electos pueden lograr juntos la seguridad pública de la forma que mejor sirva a los intereses de las comunidades.

Las recomendaciones presentadas en este informe pueden alcanzar este objetivo. No todas las recomendaciones pueden aplicarse en todos los departamentos y comunidades. De hecho, la seguridad pública varía de una comunidad a otra, independientemente de si son comunidades grandes o pequeñas; urbanas, rurales o suburbanas; homogéneas o diversas. No obstante, los principios de justicia, equidad, justicia procesal, legitimidad, transparencia y responsabilidad se aplican a cada uno de los departamentos.

Al trabajar en forma conjunta, las comunidades y los departamentos de policía pueden encontrar un lenguaje común para articular una visión de una nueva era de la acción policial que respete la dignidad y la humanidad de todas las personas y, en última instancia, garantice que todas las personas, independientemente de sus orígenes, estén realmente seguras en los Estados Unidos.



## RESUMEN EJECUTIVO

- 1 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* (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 desproporcionados sobre las personas de color); U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div., *Investigation of the Ferguson Police Department 63* (2015), (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División Derechos Civiles, *Investigación del Departamento de Policía 63 de Ferguson —FPD*), <https://www.courts.mo.gov/file.jsp?id=95274> (“A pesar de que el 67 % de la población es afroestadounidense, esta etnia representó el 85 % de las detenciones de tráfico del FPD, el 90 % de las citaciones y el 93 % de los arrestos de dicho departamento de 2012 a 2014.”).

## CAPÍTULO 1

- 1 Consulte Maya Harris West, Principal Author, *Community Centered Policing: A Force for Change*, Policy Link 1, 93 (2001) (Maya Harris West, autora principal, *Acción policial centrada en la comunidad: Una fuerza para el cambio*, Policy Link 1, 93 (2001)), <http://www.policylink.org/resources-tools/community-centered-policing-a-force-for-change> (haga clic en el enlace “download pdf” [descargar pdf]) (la acción policial comunitaria abre los departamentos a las comunidades que tradicionalmente no están bien representadas, las hace partícipes como socias en la resolución de problemas y hace responsables a los departamentos ante las comunidades a las que protegen y sirven). La Dra. Tracie Keesee, comisionada adjunta de capacitación para el Departamento de policía de la ciudad de Nueva York, describe la “coproducción de seguridad pública” como alianzas entre la policía y la comunidad que equilibran el poder para que cada grupo tenga una opinión en la definición de lo que será la acción policial. Natalie Aflalo, *What Does Co-Production Of Public Safety Look Like?*, *Everyday Democracy* (Mar. 9, 2017) (Natalie Aflalo, ¿Qué es la coproducción de la seguridad pública?, *Everyday Democracy* (9 de marzo de 2017)), <https://www.everyday-democracy.org/news/what-does-co-production-public-safety-look>; consulte también, Tracie Keesee, *How police and the public can create safer neighborhoods together*, TED (June 2018) (Tracie Keesee, *Cómo pueden la policía y la comunidad crear vecindarios más seguros todos juntos*, TED (junio de 2018)) [https://www.ted.com/talks/tracie\\_keesee\\_how\\_police\\_and\\_the\\_public\\_can\\_create\\_safer\\_neighborhoods\\_together/transcript?language=en](https://www.ted.com/talks/tracie_keesee_how_police_and_the_public_can_create_safer_neighborhoods_together/transcript?language=en) (“Uno lleva a las personas a ese espacio que tiene otra experiencia, también aporta nuevas ideas y experiencias de vida y se produce un nuevo conocimiento. Y cuando uno produce ese nuevo conocimiento y aplica esta teoría a la seguridad pública, produce un nuevo tipo de seguridad pública. ... Se llama crear relaciones, literalmente, una pieza a la vez.”).
- 2 Consulte *The President’s Task Force on 21st Century Policing, Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 1, 5* (2015) (Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 1, 5 (2015)), [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf) [en lo sucesivo, *President’s Task Force Report* (Informe final de la fuerza especial del presidente)], (“La confianza entre los organismos de seguridad y las personas a las que protegen y sirven es fundamental en una democracia. Es clave para la estabilidad de nuestras comunidades, para la integridad de nuestro sistema de justicia penal y para la prestación segura y efectiva de servicios de acción policial.”).
- 3 *President’s Task Force Report* (Informe final de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 1, 3.
- 4 Dr. Gary Potter, *The History of Policing In the United States, Part I* (June 25, 2013) (Dr. Gary Potter, *La historia de la acción policial en los Estados Unidos, Parte I*) (25 de junio de 2013)), <https://plsonline.eku.edu/insidelook/history-policing-united-states-part-1>.
- 5 Id.
- 6 Olivia B. Waxman, *How the U.S. Got Its Police Force*, *TIME* (May 18, 2017) (Olivia B. Waxman, *De qué manera los Estados Unidos obtuvieron su fuerza policial*, *TIME* (18 de mayo de 2017)), <http://time.com/4779112/police-history-origins/>.
- 7 Id.
- 8 George L. Kelling y Mark A. Moore, *The Evolving Strategy of Policing, Perspectives on Policing*, Nov. 1998 5 (George L. Kelling y Mark A. Moore, *La estrategia evolutiva de la acción policial, Perspectivas sobre la acción policial*, noviembre de 1998 5), <https://pdfs.semanticscholar.org/a614/21a27a6c4fa0e25962ef30e95a22371c1b9c.pdf>.

- 9 The President's Comm'n on Law Enf't and Admin. of Justice, *The Challenge of Crime in a Free Society* 100 (1967) (La Comisión del presidente sobre cumplimiento de la ley y administración de justicia, *El desafío del delito en una sociedad libre* 100 (1967)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/42.pdf>.
- 10 Consulte, en forma general, Kerner Comm'n, *The Kerner Report, The 1968 Report of the National Advisory Commission on Civil Disorders* (1989) (La Comisión Kerner, *El informe de Kerner, El informe de 1968 sobre la Comisión Consultiva Nacional sobre Disturbios Civiles* (1989)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/Digitization/8073NCJRS.pdf>; Nicole Lewis, *How a landmark report on the 1960s race riots fell short on police reform, The Kerner Omission* (Mar. 1, 2018) (Nicole Lewis, *Cómo un informe histórico de las revueltas raciales de la década de 1960 no estuvo a la altura de la reforma policial, La omisión de Kerner* (1 de marzo de 2018)), <https://www.themarshallproject.org/2018/03/01/the-kerne-omission>.
- 11 Lewis, nota 10 más arriba.
- 12 Lee P. Brown, Nat'l Inst. of Justice, U.S. Dep't of Justice, *Community Policing: A Practical Guide for Police Officials* 5 (Sept. 1989) (Lee P. Brown, Instituto Nacional de Justicia, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, *Acción policial comunitaria: Una guía práctica para los oficiales de policía* 5 (septiembre de 1989)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/118001.pdf>.
- 13 Id.
- 14 Consulte Edward R. Maguire & Stephen D. Mastrofski, *Patterns of Community Policing in the United States*, 3 *Police Q.* 4, 5 (2000) (Edward R. Maguire y Stephen D. Mastrofski, *Patrones de acción policial comunitaria en los Estados Unidos*, 3 *Police Quarterly* 4, 5 (2000)).
- 15 Consulte, por ejemplo, Michael D. Reisig & Roger B. Parks, *Can Community Policing Help the Truly Disadvantaged?*, 50 *Crim. & Delinq.* 139 (Apr. 2004) (Michael D. Reisig y Roger B. Parks, *¿La acción policial comunitaria puede ayudar a los verdaderos desfavorecidos?*, 50 *Crime & Delinquency* 139 (abril de 2004)); consulte también L.A. Police Dep't, *Report of the L.A. Police Dep't on the Prevention and Elimination of Biased Policing* 138 (Nov. 15, 2016) (Departamento de policía de Los Ángeles, *Informe del Departamento de policía de Los Ángeles sobre la prevención y la eliminación de la acción policial basada en prejuicios* 138 (15 de noviembre de 2016), [http://www.lapdpolicecom.lacity.org/111516/BPC\\_16-0391.pdf](http://www.lapdpolicecom.lacity.org/111516/BPC_16-0391.pdf) (donde se recomiendan distintas tácticas para reducir el temor al delito y se menciona que "hacer que la gente se sienta segura es la función principal de cualquier agencia policial"); VERA Inst. of Justice, U.S. Dep't of Justice, *Cmty. Oriented Policing Servs., Police Perspectives: How to Support Trust Building in Your Agency* 41 (2016) (VERA Institute of Justice, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, *Servicios de acción policial orientados a la comunidad, Perspectivas de la policía: Cómo apoyar la generación de confianza en su agencia* 41 (2016), [en lo sucesivo, *Police Perspectives: How to Support Trust Building in Your Agency*] (Perspectivas de la policía: Cómo apoyar la generación de confianza en su agencia), [https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/police-perspectives-guidebook-series-building-trust-in-a-diverse-nation/legacy\\_downloads/police-perspectives-guide-series-building-trust-diverse-nation-diverse-communities-building-trust\\_1.pdf](https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/police-perspectives-guidebook-series-building-trust-in-a-diverse-nation/legacy_downloads/police-perspectives-guide-series-building-trust-diverse-nation-diverse-communities-building-trust_1.pdf) (donde se recomienda la elaboración de programas de alianza comunitaria, en parte, para "ofrecer una perspectiva comunitaria" y hacer que las comunidades sean más seguras).
- 16 Kelling y Moore, nota 8, más arriba, en 10.
- 17 Id.
- 18 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 9-18.
- 19 Id. en 5, 9 (donde se observa que "las personas que no son de raza blanca siempre tuvieron menos credibilidad en el cumplimiento de la ley que quienes sí pertenecen a esa raza, probablemente, porque las personas pobres y de color sintieron el mayor impacto de los encarcelamientos masivos, por lo que, para demasiados ciudadanos pobres y de color, el arresto y el encarcelamiento se convirtieron en una parte inevitable, aparentemente, ineludible de la experiencia esta dounidense") (comillas interna somitidas).
- 20 Consulte Jennifer Fratello, Andrés F. Renigfo y Jennifer Trone, VERA Inst. for Justice, *Coming of Age with Stop and Frisk: Experiences, Perceptions, and Public Safety Implications* 2 (2013) (Jennifer Fratello, Andrés F. Renigfo y Jennifer Trone, VERA Institute for Justice, *Madurez de detención y cacheo: Experiencias, percepciones y consecuencias en la seguridad pública* 2 (2013)), [https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/coming-of-age-with-stop-and-frisk-experiences-self-perceptions-and-public-safety-implications/legacy\\_downloads/stop-and-frisk-summary-report-v2.pdf](https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/coming-of-age-with-stop-and-frisk-experiences-self-perceptions-and-public-safety-implications/legacy_downloads/stop-and-frisk-summary-report-v2.pdf) (donde se observa que el uso de la detención y el cacheo en la ciudad de Nueva York tuvo consecuencias significativas en la seguridad pública, "ya que los jóvenes que habían sido detenido[s] con más frecuencia [estaban] menos dispuestos a denunciar delitos, incluso, cuando ellos mismos [fueran] las víctimas").

- 21 Consulte Wash. State Joint Legis. Task Force on the Use of Deadly Force in Cmty. Policing, Final Report to the Legislature and Governor, at 15 (Dec. 1, 2016) ( Fuerza de tareas conjunta legislativa del estado de Washington sobre el uso de la fuerza letal en la acción policial comunitaria, Informe final para la legislatura y el gobernador, en 15 (1 de diciembre de 2016)), [https://app.leg.wa.gov/ReportsToTheLegislature/Home/GetPDF?fileName=Final%20Report\\_Jt.%20Leg.%20TF%20Deadly%20Force%20Community%20Policing\\_d704e027-1f1e-40a9-9388-f570930f2cbe.pdf](https://app.leg.wa.gov/ReportsToTheLegislature/Home/GetPDF?fileName=Final%20Report_Jt.%20Leg.%20TF%20Deadly%20Force%20Community%20Policing_d704e027-1f1e-40a9-9388-f570930f2cbe.pdf) (donde se establece que un problema común de la acción policial es el “efecto del desconocido”, donde los oficiales no comprenden las diferencias culturales y pueden “interpretar algo normal como anormal” al trabajar con comunidades diversas); Mo. Advisory Comm. to the U.S. Comm’n on Civil Rights, The Impact of Community/Police Interactions on Individual Civil Rights in Missouri 28-32 (June 2016) (Comité asesor de Misuri para la Comisión de los Estados Unidos sobre derechos civiles, El impacto de las interacciones entre la comunidad y la policía en los derechos civiles individuales en Misuri 28-32 (junio de 2016)), [https://www.usccr.gov/pubs/MOPoliceRelationsReport\\_Publish.pdf](https://www.usccr.gov/pubs/MOPoliceRelationsReport_Publish.pdf) (“El testimonio bajo juramento de varias autoridades de la comunidad sugiere que la policía no comprende bien a las comunidades donde trabaja, lo que tensa las relaciones entre [la policía y la comunidad].”); Police Exec. Research Forum, Advice from Police Chiefs and Community Leaders on Building Trust: Ask for Help, Work Together, and Show Respect” 71-74 (Mar. 2016) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Consejo de los jefes de policía y de las autoridades de la comunidad para generar confianza: pedir ayuda, trabajar juntos y mostrar respeto 71-74 (marzo de 2016)), <http://www.policeforum.org/assets/policecommunitytrust.pdf>; Kelling y Moore, nota 8, más arriba, en 5-32.
- 22 Los elementos de este análisis se adaptaron y condensaron de otras fuentes. Consulte, por ejemplo, Cleveland Police Monitoring Team, First Semiannual Report 14-23 (June 2016) (Equipo de monitoreo de la policía de Cleveland, Primer informe semestral 14-23 (junio de 2016)), <https://static1.squarespace.com/static/5651f9b5e4b08f0af890bd13/t/57505d172eeb81e389277c4d/1464884505703/First+Semiannual+Report--2016-06-02--FOR+RELEASE.pdf>; Seattle Police Monitor, Third System Assessment: Community Confidence 19-35 (Jan. 2016) (Control de la policía de Seattle, Evaluación del tercer sistema: Credibilidad en la comunidad 19-35 (enero de 2016)), <https://static1.squarespace.com/static/5425b9f0e4b0d66352331e0e/t/5761303f746fb95af2702bd0/1465987136528/Third+Systemic+Assessment--Public+Confidence--FINAL.pdf>.
- 23 Columbia City, Mo. Resolution R 23-18 Declaring Support for Community-Oriented Policing [on file with Leadership Conference] (2018) (Ciudad de Columbia, Misuri, Resolución R 23-18 que declara el apoyo a la acción policial orientada a la comunidad [en archivo con la Conferencia de Liderazgo] (2018)), <https://www.como.gov/CMS/granicus/downloadfile.php?id=17736&type=attachment>; consulte también Margaret Austin, Community policing resolution sees City Council support, *Missourian* (Jan. 17, 2018) (Margaret Austin, La resolución de la acción policial comunitaria busca el apoyo del ayuntamiento, *Missourian* (17 de enero de 2018)), [https://www.columbiamissourian.com/news/local/community-policing-resolution-sees-city-council-support/article\\_72966ec4-fa08-11e7-b968-c31f7bd5aaa3.html](https://www.columbiamissourian.com/news/local/community-policing-resolution-sees-city-council-support/article_72966ec4-fa08-11e7-b968-c31f7bd5aaa3.html).
- 24 Gayle Fisher-Stewart, Community Policing Explained: A Guide for Local Governments, Office of Community Oriented Policing Services, U.S. Department of Justice 7 (Gayle Fisher-Stewart, La acción policial comunitaria explicada: Una guía para los gobiernos locales, Oficina de servicios de acción policial orientada a la comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos 7), [https://cops.usdoj.gov/pdf/vets-to-cops/cp\\_explained.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/vets-to-cops/cp_explained.pdf).
- 25 E.J. Williams, Structuring in Community Policing: Institutionalizing Innovative Change, 4 *Police Practice & Research* 119, 124 (2003) (E.J. Williams, Estructuración de la acción policial comunitaria: Institucionalizar el cambio innovador, 4 *Police Practice & Research* 119, 124(2003).
- 26 Dover (New Jersey) Police Dep’t Community Policing Mission Statement (Declaración de la misión de acción policial comunitaria del Departamento de Policía de Dover (Nueva Jersey)), <http://doverpolicej.org/newpage3.htm>.
- 27 Lt. Chris Donahue, Community Policing Mission Statement of the Belmont Police Department, Belmont Massachusetts (Tte. Chris Donahue, Declaración de la misión de la acción policial comunitaria del Departamento de policía de Belmont, Belmont Massachusetts), [http://www.belmontpd.org/pages/BelmontPD\\_CommunityService/mission](http://www.belmontpd.org/pages/BelmontPD_CommunityService/mission) (última visita: 21 de enero de 2019).
- 28 Charles R. Montoya, Chief of Police, 2005 ANNUAL REPORT, Glendora Police Department (Charles R. Montoya, Jefe de policía, INFORME ANUAL 2005, Departamento de policía de Glendora), <http://www.cityofglendora.org/home/showdocument?id=73>. La Oficina de servicios de acción policial orientada a la comunidad del Departamento de Justicia (DOJ) destacó que esta declaración de misión es un buen modelo con respecto a la acción policial comunitaria. Fisher-Stewart, nota 24 más arriba, en 16.
- 29 Chief David L. Kurz, Best Practices Guide, Int’l Ass’n of Chiefs of Police, Strategic Planning: Building Strong Police Community Partnerships in Small Towns, at 2 (Jefe de policía David L. Kurz, Guía de mejores prácticas, Asociación Internacional de Jefes de Policía, Planificación estratégica: Crear alianzas sólidas entre la policía y la comunidad en ciudades pequeñas, en 2), <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-08/BP-StrategicPlanning.pdf> (última visita: 21 de enero de 2019).
- 30 Id.

- 31 Id. en 1-2.
- 32 Fisher-Stewart, nota 24 más arriba, en 15.
- 33 Cameron Luttrell, Georgetown Law Launches Police Fellowship Program, Patch Georgetown (Jun. 6, 2017) (Cameron Luttrell, La Facultad de Derecho de la Universidad de Georgetown lanza un programa de becas de investigación para la policía) (6 de junio de 2017)), <https://patch.com/district-columbia/georgetown/georgetown-law-launches-police-fellowship-program>.
- 34 Id.
- 35 Id.
- 36 Consulte A. Gerasimos Glanakis, et al., Reinventing or Repackaging Public Services? The Case of Community-Oriented Policing, 58 Pub. Admin Rev. 485, 493 (1998) (A. Gerasimos Glanakis y otros, ¿Reinventar o reembalar los servicios públicos? El caso de la acción policial orientada a la comunidad, 58 Public Administration Review 485, 493 (1998)) (donde se determina que el financiamiento era el problema operacional de más alto rango asociado con la adopción de una acción policial orientada a la comunidad); Allison T. Chappell, The Philosophical Versus Actual Adoption of Community Policing: A Case Study, 34 Crim. Justice Rev. 5, 17 (2009) (Allison T. Chappell, Lo filosófico frente a la adopción real de la acción policial comunitaria: Un caso práctico, 34 Criminal Justice Review 5, 17 (2009)) (donde se observa que la medida más importante puede no ser el compromiso monetario general de una organización tanto como el uso efectivo de los recursos), [http://ww2.odu.edu/~achappel/CJR\\_Chappell.pdf](http://ww2.odu.edu/~achappel/CJR_Chappell.pdf).
- 37 Tom R. Tyler, Procedural Justice, Legitimacy, and the Effective Rule of Law, 30 Crim. & Just. 283, 350 (2003) (Tom R. Tyler, Justicia procesal, legitimidad y el estado de derecho efectivo, 30 Crime and Justice 283, 350 (2003)) (“Cuando las personas consideran que las autoridades e instituciones legales toman sus decisiones de manera justa, ven a esas autoridades como más legítimas y más dispuestas a respetarlas y a cooperar con ellas en los encuentros personales y en sus conductas diarias relacionadas con el derecho.”).
- 38 Consulte Tracey Meares, Policing and Procedural Justice: Shaping Citizens’ Identities to Increase Democratic Participation, 111 Nw. U. L. Rev. 1525, 1531 (2017) (Tracey Meares, Acción policial y justicia procesal: Moldear las identidades de los ciudadanos para aumentar la participación democrática, 111 Northwestern University Law Review 1525, 1531(2017)).
- 39 Megan Quattlebaum, Tracey Meares y Tom Tyler, The Justice Collaboratory at Yale Law School, Principles of Procedurally Just Policing 7, 23 (Jan. 2018) (Megan Quattlebaum, Tracey Meares y Tom Tyler, The Justice Collaboratory de la Facultad de Derecho de Yale, Principios de la acción policial procesalmente justa 7, 23 (enero de 2018)), [https://law.yale.edu/system/files/documents/pdf/policing\\_report.3.20.18.pdf](https://law.yale.edu/system/files/documents/pdf/policing_report.3.20.18.pdf); Rick Trickner, Tom Tyler y Phillip Goff, Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being, 22, 2 Psychology, Public Policy, and Law 158 (2016) (Rick Trickner, Tom Tyler y Phillip Goff, La Justicia por dentro: Las relaciones entre un clima organizacional procesalmente justo y la eficacia organizacional de la policía, la aprobación de la acción policial democrática y el bienestar de los oficiales, 22, 2 Psychology, Public Policy, and Law 158(2016)), [https://law.yale.edu/system/files/area/center/justice/document/cpdpaper\\_revision2\\_d1.pdf](https://law.yale.edu/system/files/area/center/justice/document/cpdpaper_revision2_d1.pdf).
- 40 Trickner, Tyler y Goff, nota 39 más arriba.
- 41 National Network For Safe Communities at John Jay College, Reconciliation, Innovations (Red nacional para comunidades seguras en John Jay College, Reconciliación, Innovaciones), <https://nnscommunities.org/our-work/innovation/racial-reconciliation> (última visita: 21 de enero de 2019).
- 42 Highlights from the National Initiative’s Third Advisory Board Meeting, The National Initiative for Building Community Trust and Justice, (Feb. 2018) (Puntos destacados de la tercera reunión del Consejo asesor de la iniciativa nacional, La iniciativa nacional para crear confianza y justicia en la comunidad, (febrero de 2018)), <https://trustandjustice.org/>.
- 43 Reconciliation PROCESS OVERVIEW, The National Initiative for Building Community Trust and Justice (Oct. 2016) (DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO de reconciliación, La iniciativa nacional para crear confianza y justicia en la comunidad (octubre de 2016), [https://s3.trustandjustice.org/misc/National\\_Initiative\\_-\\_Reconciliation\\_Process\\_Overview.pdf](https://s3.trustandjustice.org/misc/National_Initiative_-_Reconciliation_Process_Overview.pdf)).
- 44 Id.
- 45 Consulte Gary, Indiana, 2017 INTERIM STATUS REPORT, The National Initiative for Building Community Trust and Justice (Oct. 2017) (Gary, INFORME DE ESTADO PROVISIONAL 2017, La iniciativa nacional para crear confianza y justicia en la comunidad (octubre de 2017)), [https://nnscommunities.org/wp-content/uploads/2019/02/National\\_Initiative\\_2017\\_Interim\\_Status\\_Report\\_Gary.pdf](https://nnscommunities.org/wp-content/uploads/2019/02/National_Initiative_2017_Interim_Status_Report_Gary.pdf).

- 46 Consulte id.
- 47 Edward R. Maguire y Stephen D. Mastrofski, Patterns of Community Policing in the United States, 3 Police Q. 4, 13-14 (2000) (Edward R. Maguire y Stephen D. Mastrofski, Patrones de acción policial comunitaria en los Estados Unidos, 3 Police Quarterly 4, 13-14 (2000)) (donde se observa que muchas “agencias policiales implementan elementos simbólicos y tangenciales de la acción policial comunitaria en la periferia de la organización sin producir cambios reales en el núcleo técnico (donde se logra el trabajo principal”).
- 48 Consulte, por ejemplo, President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 45-46.
- 49 Id. en 45. Consulte también Kelling y Moore, nota 8 más arriba, en 9, 34, 40; U.S. Dep’t of Justice, Cmty. Oriented Policing Servs., Strengthening the Relationship between Law Enforcement and Communities of Color: Developing an Agenda for Action 19 (2014) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de acción policial orientada a la comunidad, Fortalecer la relación entre las fuerzas de cumplimiento de la ley y las comunidades de personas de color: Desarrollar un programa para la acción 19 (2014)) <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p307-pub.pdf>.
- 50 Consulte Consent Decree, United States v. City of Newark, No. 2:16-cv-01731-MCA-MAH, ECF No. 4-1 at 11 (D. N.J. Apr. 29, 2016) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra la ciudad de Newark, N.º 2:16-cv-01731-MCA-MAH, ECF N.º 4-1 en 11 (D. N.J. 29 de abril de 2016)), <https://www.justice.gov/crt/file/868131/download>.
- 51 Consulte U.S. Dep’t of Justice, Cmty. Oriented Policing Servs., Community Policing Self-Assessment Tool Results Report 2nd Administration: Example Report 7-8 (2013) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de acción policial orientada a la comunidad, Herramienta de autoevaluación de la acción policial comunitaria, Informe de resultados, 2.ª administración: Informe de ejemplo 7-8 (2013)), [https://cops.usdoj.gov/pdf/CP-SAT/CPSAT\\_Example\\_2nd\\_Admin.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/CP-SAT/CPSAT_Example_2nd_Admin.pdf).
- 52 U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Div., Investigation of the New Orleans Police Department, App’x at 14 (2011) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de Nueva Orleans, Apéndice en 14 (2011)), [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/03/17/nopd\\_report.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/03/17/nopd_report.pdf). Consulte, en forma general, VERA Inst. of Justice, Police Perspectives: How to Serve Diverse Communities (2016) (VERA Institute of Justice, Perspectivas de la policía: Cómo servir a comunidades diversas (2016)), <https://www.vera.org/publications/police-perspectives-guide-book-series-building-trust-in-a-diverse-nation>.
- 53 Consulte George L. Kelling y James Q. Wilson, Broken Windows, the Police and Neighborhood Safety, The Atlantic (Mar. 1982 Issue) (George L. Kelling y James Q. Wilson, Ventanas rotas, la policía y la seguridad de los vecindarios, The Atlantic (edición de marzo de 1982)), <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/1982/03/broken-windows/304465> (donde se establece que “[s]i el vecindario no puede impedir que un mendigo molesto fastidie a un transeúnte, [u]n ladrón puede pensar que es, incluso, menos probable que llame a la policía para identificar a un posible atracador o que interfiera si se produce realmente el ataque”). Consulte también Bernard E. Harcourt, Illusion of Order: The False Promise of Broken Windows Policing 18-19 (Harvard University Press 2001) (Bernard E. Harcourt, Ilusión del orden: La falsa promesa de la acción policial de “ventanas rotas” 18-19 (Harvard University Press 2001)).
- 54 La “acción policial de mantenimiento del orden” se centra en la aplicación proactiva y agresiva de la ley frente a delitos de bajo nivel y calidad de vida. Bernard E. Harcourt, Illusion of Disorder 1 (2001) (Bernard E. Harcourt, Ilusión del desorden 1).
- 55 Consulte Kyle Smith, We Were Wrong About Stop-and-Frisk, National Review (Jan. 1, 2018) (Kyle Smith, Nos equivocamos con la detención y el cacheo, National Review (1 de enero de 2018)), <https://www.nationalreview.com/2018/01/new-york-city-stop-and-frisk-crime-decline-conservatives-wrong/> (“El delito en la ciudad de Nueva York cayó incluso cuando se abandonó la táctica de acción policial.”); Joe Sexton, In New York, Crime Falls Along with Police Stops, ProPublica (Jan. 16, 2018) (Joe Sexton, En Nueva York, el delito cae junto con las detenciones de la policía, ProPublica (16 de enero de 2018)), <https://www.propublica.org/article/in-new-york-crime-falls-along-with-police-stops> (“La policía ha reducido de manera radical su uso de políticas de detención y cacheo. Para sorpresa de algunos, el delito no aumentó, sino que cayó una vez más.”).
- 56 Consulte, por ejemplo, Roslyn Anderson y Morgan Howard, Jackson City Council Amends Ordinance to Decriminalize Marijuana, MS News Now (Feb. 13, 2018) (Roslyn Anderson y Morgan Howard, El ayuntamiento de Jackson modifica ordenanza para despenalizar la marihuana, MS News Now (13 de febrero de 2018)), <http://www.wlbt.com/story/37496057/jackson-city-council-amends-ordinance-to-decriminalize-marijuana/>.
- 57 Consulte Jacqueline B. Helfgott, et al., Seattle Police Department’s Micro-Community Policing Plans Implementation Evaluation (Jan. 31, 2017) (Jacqueline B. Helfgott y otros, Evaluación de la implementación de los planes de acción policial microcomunitarios del Departamento de policía de Seattle (31 de enero de 2017)), <https://www.seattle.gov/Documents/Departments/>

Police/Reports/SPD-MCPP-Implementation-Evaluation-Final-Report.pdf; Elena Iwata, City of Philadelphia, Police Service Areas: Your Neighborhood Connection to the PPD (Elena Iwata, Ciudad de Filadelfia, Áreas de servicio de la policía: La conexión de su vecindario con el Departamento de Policía de Filadelfia), <https://beta.phila.gov/posts/mayor/2017-01-26-police-service-areas-your-neigh-borhoods-connection-to-the-ppd/>.

58 Helfgott, et al. (Helfgott y otros), nota 57 más arriba.

59 Id. en 4.

60 City of New Orleans, Neighborhood Engagement: Police Community Advisory Board, NOLA.gov (Ciudad de Nueva Orleans, Participación del vecindario: Consejo asesor comunitario de la policía, NOLA.gov), [https://www.nola.gov/neighborhood-engagement/projects/new-orleans-police-community-advisory-board-\(pcab\)/](https://www.nola.gov/neighborhood-engagement/projects/new-orleans-police-community-advisory-board-(pcab)/) (última actualización: 3 de julio de 2018). Consulte también Drew Diamond y Deirdre Mead Weiss, U.S. Dep't of Justice, Community Oriented Policing Servs., Advancing Community Policing Through Community Governance: A Framework Document 1, 5 (2009) (Drew Diamond y Deirdre Mead Weiss, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de acción policial orientada a la comunidad, Promoción de la acción policial comunitaria a través del gobierno de la comunidad: Un documento marco 1, 5 (2009)), <https://www.masc.sc/SiteCollectionDocuments/Public%20Safety/advancing%20community%20policing.pdf>.

61 Diamond & Weiss, nota 60 más arriba, en 33.

62 Id.

63 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 46.

64 Consulte id. en 15, 20, 46; Int'l Ass'n of Chiefs of Police, IACP National Policy Summit on Community-Police Relations: Advancing a Culture of Cohesion and Community Trust 16 (2015), (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Cumbre de políticas nacionales del IACP sobre relaciones entre policía y comunidad: Promoción de una cultura de cohesión y confianza de la comunidad 16 (2015)), [en lo sucesivo, IACP Nat'l Policy Summit on Community-Police Relations (Cumbre de políticas nacionales del IACP sobre las relaciones entre policía y comunidad)], [https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-09/CommunityPoliceRelationsSummitReport\\_web.pdf](https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-09/CommunityPoliceRelationsSummitReport_web.pdf); Robert Wasserman, Inst. for Intergovernmental Research, Building Relationships of Trust: Recommended Steps for Chief Executives 5 (2014) (Robert Wasserman, Institute for Intergovernmental Research, Crear relaciones de confianza: Pasos recomendados para los jefes ejecutivos 5 (2014)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0734-pub.pdf>.

65 Limiting Police Use of Force: Promising Community Strategies, Policy Link 1316 (2014) (Limitar el uso de la fuerza de la policía: Estrategias comunitarias prometedoras, Policy Link 1316 (2014)), [http://www.policylink.org/sites/default/files/pl\\_police\\_use%20of%20force\\_111914\\_a.pdf](http://www.policylink.org/sites/default/files/pl_police_use%20of%20force_111914_a.pdf). Consulte también City of Tulsa, Findings and Recommendations of the Tulsa Commission on Community Policing: Executive Summary (2017) (Ciudad de Tulsa, Resultados y recomendaciones de la Comisión de Tulsa para la acción policial comunitaria: Resumen ejecutivo (2017)), <https://www.cityoftulsa.org/media/3298/community-policing-commission-ex-ecutive-summary.pdf>; Seattle Cmty. Police Comm'n, An Assessment of the Seattle Police Department's Community Engagement: Through Recruitment, Hiring, and Training 5, 26 (2016) (Comisión de acción policial comunitaria de Seattle, Una evaluación de la participación comunitaria del Departamento de Policía de Seattle: A través del reclutamiento, la contratación y la capacitación 5, 26 (2016)), [https://www.seattle.gov/Documents/Departments/CommunityPoliceCommission/CPC\\_Report\\_on\\_SPD\\_Community\\_Engagement.pdf](https://www.seattle.gov/Documents/Departments/CommunityPoliceCommission/CPC_Report_on_SPD_Community_Engagement.pdf) (donde se observa que hay una capacitación mejorada para las nuevas incorporaciones, pero se recomiendan otros "componentes de capacitación para desarrollar habilidades de competencia cultural y participación comunitaria, que son muy valiosas para la acción policial en comunidades con distintas costumbres sociales y modos de comunicación").

66 Consulte Robert Wasserman y Zachary Ginsburg, Inst. for Intergovernmental Research, Building Relationships of Trust: Moving to Implementation 37-38 (2014) (Robert Wasserman y Zachary Ginsburg, Institute for Intergovernmental Research, Crear relaciones de confianza: El camino hacia la implementación 37-38 (2014)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0729-pub.pdf>; U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div & U.S. Attorney's Office N.D. Ill., Investigation of the Chicago Police Department 160 (2017) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del Fiscal de los Estados Unidos N.D. Ill, Investigación del Departamento de policía de Chicago 160 (2017)), <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download>; Police Perspectives: How to Support Trust Building in Your Agency (Perspectivas de la policía: Cómo apoyar la generación de confianza en su agencia), nota 15 más arriba, en 37-42; IACP Nat'l Policy Summit on Community-Police Relations (Cumbre de políticas nacionales del IACP sobre relaciones entre política y comunidad), nota 64 más arriba, en 26, 32; Police Accountability Task Force, Recommendations for Reform: Restoring Trust between the Chicago Police and the Communities They Serve 49-50 (2016) (Fuerza de tareas de control de responsabilidad de la policía, Recomendaciones para la reforma: Restablecer la confianza entre la policía de Chicago y las comunidades donde prestan servicio 49-50 (2016)), <https://www.issueab.org/resource/recommendations-for-reform-restoring-trust-between-the-chicago-police-and-the-communities-they-serve.html>; Ferguson

Commission, Forward Through Ferguson: A Path Toward Racial Equality 98–99 (2015) (Comisión de Ferguson, Avanzando a través de Ferguson: Un camino hacia la igualdad racial 98-99 (2015)), <https://forwardthroughferguson.org/report/executive-summary/>; San Diego Police Department, Use of Force Task Force Recommendations 51-53 (2001) (Departamento de policía de San Diego, Recomendaciones de la fuerza de tareas sobre el uso de la fuerza 51-53 (2001)), <https://www.sandiego.gov/sites/default/files/legacy/police/pdf/taskreport.pdf>.

- 67 Consulte Wasserman, nota 64 más arriba, en 18. Consulte también U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Div. & U.S. Attorney’s Office N.D. Ill. (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del Fiscal de los Estados Unidos N.D. Ill), nota 66 más arriba, en 156, 160 (2017).
- 68 Sutham Cheurprakobkit, Community Policing: Training, Definitions and Policy Implications, 25 Policing 709, 720 (2002) (Sutham Cheurprakobkit, Acción policial comunitaria: capacitación, definiciones y consecuencias de las políticas, 25 Policing 709, 720 (2002)), <http://observatoriodeseguranca.org/files/Community%20policing.pdf>.
- 69 N.J. Office of the Attorney Gen., CLEAR Institute (Oct. 23, 2017) (Oficina del fiscal general de Nueva Jersey, CLEAR Institute (23 de octubre de 2017)), <http://nj.gov/oag/safestopnj/pdf/Clear-Powerpoint.pdf>; N.J. Office of the Attorney General, Safe Stop: Law Enforcement Training (Oficina del fiscal general de Nueva Jersey, Detención segura: Capacitación en el cumplimiento de la ley), <http://nj.gov/oag/safestopnj/le.html> (última visita: 21 de enero de 2019).
- 70 N.J. Office of the Attorney Gen., Attorney General Porrino Announces New Police Training Institute and Continuing Education Policy to Help New Jersey Officers Enhance Police-Community Relations and Avoid Deadly Encounters (Oct. 5, 2016) (Oficina del fiscal general de Nueva Jersey, El fiscal general Porrino anuncia la creación de un nuevo instituto de capacitación policial y la política de educación continua para que los oficiales de Nueva Jersey mejoren las relaciones entre la policía y la comunidad y eviten encuentros mortales (5 de octubre de 2016)), <http://www.nj.gov/oag/newsreleases16/pr20161005a.html>.
- 71 Tracie L. Keese, Three Ways to Reduce Implicit Bias in Policing, Greater Good Magazine (July 2, 2105) (Tracie L. Keese, Tres maneras de reducir el prejuicio implícito en la acción policial, Greater Good Magazine (2 de julio de 2105)), [https://greatergood.berkeley.edu/article/item/three\\_ways\\_to\\_reduce\\_implicit\\_bias\\_in\\_policing](https://greatergood.berkeley.edu/article/item/three_ways_to_reduce_implicit_bias_in_policing).
- 72 Lorie Fridell et al., Police Exec. Research Forum, Cmty. Oriented Policing Servs., Racially Biased Policing: A Principled Response 95-96 (2001) (Lorie Fridell y otros, Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Servicios de acción policial orientada a la comunidad, Acción policial con prejuicios raciales: Una respuesta basada en principios 95-96 (2001)), [http://www.policeforum.org/assets/docs/Free\\_Online\\_Documents/Racially-Biased\\_Policing/racially%20biased%20policing%20-%20a%20principled%20response%202001.pdf](http://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Racially-Biased_Policing/racially%20biased%20policing%20-%20a%20principled%20response%202001.pdf).
- 73 Fisher-Stewart, nota 24 más arriba, en 2, 3, 7.
- 74 IACP Nat’l Policy Summit on Community-Police Relations (Cumbre de políticas nacionales del IACP sobre relaciones entre policía y comunidad), nota 64 más arriba, en 26-27. Consulte también President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 15 (donde se recomienda la implementación de “programas de oficiales residentes” para alojar a los oficiales en vecindarios de viviendas públicas con el acuerdo del organismo de seguridad y la autoridad de Vivienda); San Diego Police Dep’t, Use of Force Task Force Recommendations 66 (2001) (Departamento de policía de San Diego, Recomendaciones de la fuerza de tareas sobre el uso de la fuerza 66 (2001)), <https://www.sandiego.gov/sites/default/files/legacy/police/pdf/taskreport.pdf>.
- 75 IACP Nat’l Policy Summit on Community-Police Relations (Cumbre de políticas nacionales del IACP sobre relaciones entre la policía y la comunidad), nota 64 más arriba, en 27.
- 76 Wasserman y Ginsburg, nota 66 más arriba, en 26; de acuerdo con U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Div. & U.S. Attorney’s Office N.D. Ill., Investigation of the Chicago Police Department 136-39 (2017) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del Fiscal de los Estados Unidos N.D. Ill, Investigación del Departamento de policía de Chicago 136-39 (2017)), <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download>; U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Div., Investigation of the Baltimore City Police Department 156-57 (2016) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de la ciudad de Baltimore 156-57 (2016)), <https://www.justice.gov/crt/file/883296/download>; Nat’l Policy Summit on Community-Police Relations (Cumbre de políticas nacionales del IACP sobre relaciones entre policía y comunidad), nota 64 más arriba, en 25-27.
- 77 N.Y.C Police Dep’t, Neighborhood Policing, NYC.gov (Departamento de policía de la ciudad de Nueva York, Acción policial en el vecindario, NYC.gov), <https://www1.nyc.gov/site/nypd/bureaus/patrol/neighborhood-coordination-officers.page>.

- 78 Caitlin Schmidt, *New Tucson Police Program Will Refer Opioid Addicts to Treatment, Not Jail*, Arizona Daily Star (Jun. 30, 2018) (Caitlin Schmidt, *Nuevo programa de la policía de Tucson deriva a adictos a opioides a tratamiento en lugar de ir a la cárcel*, Arizona Daily Star (30 de junio de 2018)), [https://tucson.com/news/local/new-tucson-police-program-will-refer-opioid-addicts-to-treat-ment/article\\_01b5576b-b401-5a2f-9c1a-8d8efd8a9a0d.html](https://tucson.com/news/local/new-tucson-police-program-will-refer-opioid-addicts-to-treat-ment/article_01b5576b-b401-5a2f-9c1a-8d8efd8a9a0d.html).
- 79 Effective Communication, ADA Requirements, U.S. Dep't of Justice, Civil Right Div., Disability Rights Section (Jan. 31, 2014) (Comunicación efectiva, Requisitos de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Sección de Derechos por Discapacidad (31 de enero de 2014)) [en lo sucesivo, Effective Communication, ADA (Comunicación efectiva, ADA)], <https://www.ada.gov/effective-comm.htm>; Limited English Proficiency (LEP) Federal Agency, Frequently Asked Questions (Agencia Federal de Dominio Limitado del idioma Inglés [LEP], Preguntas frecuentes), <https://www.lep.gov/faqs/faqs.html#OneQ1> (última visita: 8 de febrero de 2019).
- 80 Executive Order 13166, *Improving Access to Services for Persons with Limited English Proficiency*, 65 Fed. Reg. 50121 (August 16, 2000) (Decreto ejecutivo 13166, *Mejorar el acceso a los servicios para las personas con dominio limitado del inglés*, 65 Reg. Fed. 50121 (16 de agosto de 2000)), <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2000-08-16/pdf/00-20938.pdf>; U.S. Department of Justice, *Guidance to Federal Financial Assistance Recipients Regarding Title VI Prohibition Against National Origin Discrimination Affecting Limited English Proficient Persons*, 67 Fed. Reg. 41458 (June 18, 2002) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, *Guía para destinatarios de asistencia financiera federal con respecto a la prohibición del Título VI contra la discriminación por origen nacional que afecta a personas con dominio limitado del inglés*, 67 Reg. Fed. 41458 (18 de junio de 2002)), <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2002-06-18/pdf/02-15207.pdf>.
- 81 Commonly Asked Questions About The Americans With Disabilities Act And Law Enforcement, U.S. Dep't of Justice, Civil Right Div., Disability Rights Section (Preguntas frecuentes sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y Cumplimiento de Ley, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Sección de Derechos por Discapacidad, [https://www.ada.gov/qanda\\_law.pdf](https://www.ada.gov/qanda_law.pdf) at 1 (última visita: 8 de febrero de 2019).
- 82 Consulte Effective Communication, ADA (Comunicación efectiva, ADA), nota 79 más arriba.
- 83 Americans with Disabilities Act of 1990 Title II, 42 U.S.C. § 12132 (Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, Título II, Capítulo 42 del Código de los Estados Unidos, apartado 12132); Barbara Arnwine et al., *Civil Rights Coalition On Police Reform 1* (Aug. 18, 2014) (Barbara Arnwine y otros, *Coalición de los derechos civiles sobre la reforma de la policía 1* (18 de agosto de 2014)), <https://lawyerscommittee.org/wp-content/uploads/2015/08/Civil-Rights-Coalition-on-Police-Reform-Resource-Packet.pdf>.
- 84 Consulte 45 Fed. Reg. 37630 (June 3, 1980), *Analysis of Department of Justice Regulations 214* (45 Reg. Fed. 37630 (3 de junio de 1980), *Análisis de las reglamentaciones del Departamento de Justicia 214*), <https://cdn.loc.gov/service/ll/fedreg/fr045/fr045108/fr045108.pdf> ("Los organismos de seguridad deben proporcionar la disponibilidad de intérpretes calificados (certificados, si es posible, por una agencia de certificación reconocida) para asistir a los organismos en su trabajo con personas hipoacúsicas. ... Es responsabilidad del organismo de cumplimiento de la ley determinar si la persona hipoacúsica usa la lengua de señas norteamericana o inglés con señas paracomunicarse").
- 85 Americans with Disabilities Act of 1990 Title II, 42 U.S.C. § 12132 (Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 Título II, Capítulo 42 del Código de los Estados Unidos, apartado 12132). Consulte también U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div., Disability Rights Section, *Communicating with People Who are Deaf or Hard of Hearing: ADA Guide for Law Enforcement Officers* (2006) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Sección de Derechos por Discapacidades, *Comunicación con personas sordas o hipoacúsicas: Guía de ADA para los oficiales de cumplimiento de la ley* (2006)), <https://www.ada.gov/lawenfcomm.htm>.
- 86 Sample For Discussion Purposes Planning Tool: Considerations for Creation of a Language Assistance Policy and Implementation Plan for Addressing Limited English Proficiency in a Law Enforcement Agency, U.S. Dep't of Justice, Civil Right Div. (Muestra para herramienta de planificación para fines de análisis: Consideraciones para la creación de una política de asistencia lingüística y de un plan de implementación para abordar el dominio limitado del idioma inglés en una agencia de cumplimiento de la ley, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles), [https://www.lep.gov/resources/Law\\_Enforcement\\_Planning\\_Tool.htm](https://www.lep.gov/resources/Law_Enforcement_Planning_Tool.htm) (última visita: 8 de febrero de 2019).
- 87 Id.
- 88 Barbara Arnwine et al., *Civil Rights Coalition On Police Reform 23* (Aug. 18, 2014) (Barbara Arnwine y otros, *Coalición de los derechos civiles sobre la reforma de la policía 23* (18 de agosto de 2014)), <https://lawyerscommittee.org/wp-content/uploads/2015/08/Civil-Rights-Coalition-on-Police-Reform-Resource-Packet.pdf>.



- 89 Id.
- 90 Advancement Project, We Came to Learn: A Call to Action for Police-Free Schools 22, (Proyecto de avance, Vinimos a aprender: Un llamado a la acción para escuelas sin policía 22 [en lo sucesivo, Advancement Project (Proyecto de avance)], <https://advancementproject.org/wecametolearn/>.
- 91 Johns Hopkins Univ. School Safety Net, High School Based Community Policing (2004) (Universidad Johns Hopkins, Red de seguridad de las escuelas, Políticas comunitarias basadas en la escuela secundaria (2004)), [http://cte.jhu.edu/courses/ssn/sro/ses1\\_act2\\_pag1.shtml#](http://cte.jhu.edu/courses/ssn/sro/ses1_act2_pag1.shtml#).
- 92 Consulte Advancement Project (Proyecto de avance), nota 90 más arriba, en 12, 38.
- 93 Consulte id. en 77-78; Megan French-Marcelin y Sarah Hinger, Bullies in Blue: The Origins and Consequences of School Policing 33 (2017) (Megan French-Marcelin y Sarah Hinger, Acosadores en problemas: Los orígenes y las consecuencias de la acción policial en las escuelas 33 (2017)), <https://www.aclu.org/report/bullies-blue-origins-and-consequences-school-policing>.
- 94 Consulte French-Marcelin & Hinger (French-Marcelin y Hinger), nota 93 más arriba, en 2.
- 95 Id. en 33; Dignity in Schools Campaign, Counselors not Cops: Ending the Regular Presence of Law Enforcement in Schools 2 (2016) (Campaña Dignidad en las escuelas, Asesores, no policías: Finalización de la presencia habitual de las agencias de cumplimiento de la ley en las escuelas 2 (2016)), [http://dignityinschools.org/wp-content/uploads/2017/10/DSC\\_Counselors\\_Not\\_Cops\\_Recommen-dations-1.pdf](http://dignityinschools.org/wp-content/uploads/2017/10/DSC_Counselors_Not_Cops_Recommen-dations-1.pdf); Advancement Project (Proyecto de avance), nota 90 más arriba, en 61.
- 96 French-Marcelin & Hinger (French-Marcelin y Hinger), nota 93 más arriba, en 33.
- 97 Advancement Project, The School-to-Deportation Pipeline (Proyecto de avance, El sendero de la escuela a la deportación), <https://advancementproject.org/wp-content/uploads/2017/11/School-to-Deportation-Pipeline-Action-Kit-FINAL-compressed.pdf>. En Plyler v. Doe (Plyler contra Doe), la Corte Suprema sostuvo que los distritos escolares no pueden aplicar medidas que desalentarían a los niños indocumentados de inscribirse en las escuelas al prohibirles preguntar sobre su estatus migratorio. 457 United States Reports 202, 220 (1982). Por consiguiente, los distritos escolares tienen prohibido compartir información migratoria con los oficiales federales de inmigración. Moriah Balingit, ‘Astounding ignorance of the law’: Civil rights groups slam DeVos for saying schools can report undocumented students, Wash. Post (May 23, 2018) (Moriah Balingit, “Sorprendente ignorancia de la ley”: Grupos de derechos civiles atacan a DeVos por decir que las escuelas pueden denunciar a estudiantes indocumentados, Washington Post (23 de mayo de 2018)), [https://www.washingtonpost.com/news/education/wp/2018/05/23/astounding-ignorance-of-the-law-civil-rights-groups-slam-devos-for-saying-schools-can-report-undocumented-students/?utm\\_term=.a2ad330d2307](https://www.washingtonpost.com/news/education/wp/2018/05/23/astounding-ignorance-of-the-law-civil-rights-groups-slam-devos-for-saying-schools-can-report-undocumented-students/?utm_term=.a2ad330d2307).
- 98 French-Marcelin & Hinger (French-Marcelin y Hinger), nota 93 más arriba, en 33; John B. King, Jr. Policy Letter, U.S. Dep’t of Educ. (Sept. 8, 2016) (John B. King, Jr., Carta sobre política, Departamento de Educación de los Estados Unidos (8 de septiembre de 2016) <https://www2.ed.gov/policy/elsec/guid/secletter/160907.html> (“Para eliminar la sobredependencia de los agentes de recursos escolares en las escuelas, el personal y los administradores de las escuelas deben estar bien capacitados para hacer frente a los problemas de conducta a través de distintas intervenciones correctivas y no punitivas, incluidos programas de justicia restaurativa y apoyos de salud mental”). Consulte también Bayliss Fiddiman, Ashley Jeffrey y Scott Sargrad, Smart Investments for Safer Schools, Center For American Progress (Dec. 19, 2018, 9:02 am) (Bayliss Fiddiman, Ashley Jeffrey y Scott Sargrad, Intervenciones inteligentes para escuelas más seguras, Center for American Progress (19 de diciembre de 2018, 9:02 am), <https://www.americanprogress.org/issues/education-k-12/reports/2018/12/19/464445/smart-investments-safer-schools/>.
- 99 Advancement Project (Proyecto de avance), nota 90 más arriba, en 78. Consulte Fiddiman, Jeffrey & Sargrad (Fiddiman, Jeffrey y Sargrad), nota 98 más arriba.
- 100 Baltimore Police Dep’t, Fair Impartial Policing, Draft Policy 317 (Aug. 24, 2018) (Departamento de policía de Baltimore, Acción policial imparcial y justa, Política preliminar 317 (24 de agosto de 2018)), <https://www.powerdms.com/public/BALTIMOREMD/documents/349731>.
- 101 Michael Fix & Wendy Zimmerman, All Under One Roof: Mixed-Status Families in an Era of Reform (Oct. 6, 1999) (Michael Fix y Wendy Zimmerman, Todos bajo un mismo techo: familias de estado mixto en una era de reforma (6 de octubre de 1999)), <http://webarchive.urban.org/UploadedPDF/409100.pdf>.
- 102 Paul Murphy & Deanna Hackney, Police Answered Immigrant’s Call for Help, then Gave Him to ICE, CNN Online (Feb. 26, 2018) (Paul Murphy y Deanna Hackney, La policía respondió a un pedido de ayuda de un inmigrante y luego lo entregó a la ICE, CNN Online (26 de febrero de 2018)), <https://www.cnn.com/2018/02/13/us/tukwila-police-ice-detain-trnd/index.html>.

- 103 Dale Russakoff & Deborah Sontag, For Cops Who Want to Help ICE Crack Down on Illegal Immigration, Pennsylvania Is a Free-for-All, ProPublica (Apr. 12, 2018) (Dale Russakoff y Deborah Sontag, Para los policías que quieren ayudar a la ICE a terminar con la inmigración ilegal, Pensilvania es libre para todos, ProPublica (12 de abril de 2018)), <https://www.propublica.org/article/pennsylvania-immigration-ice-crackdown-cops-free-for-all>.
- 104 Consulte, por ejemplo, New Orleans Police Dep't, Operations Manual: Immigrations Status 41.6.1 (2016) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Estatus migratorio 41.6.1 (2016)), <http://www.nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/Chapter-41-6-1-Immigration-Status-approval.pdf/>. Consulte también, Taylor Dobbs, Not Sanctuary City, But New Policy Means Burlington Cops Won't Ask About Immigration, Vermont Public Radio (Jun. 13, 2017) (Taylor Dobbs, No es una ciudad santuario, pero la nueva política significa que los policías de Burlington no preguntarán sobre inmigración, Vermont Public Radio (13 de junio de 2017)), <http://digital.vpr.net/post/not-sanctuary-city-new-policy-means-burlington-cops-wont-ask-about-immigration#stream/0>.
- 105 Consulte, por ejemplo, Operations Manual: Immigrations Status (Manual de operaciones: Estatus migratorio), nota 104 más arriba ("Los miembros [del Departamento de Policía de Nueva Orleans] no deberán formular preguntas sobre el estatus migratorio de un individuo. ... Esta política debe interpretarse conforme al Capítulo 8 del Código de los Estados Unidos, apartado 1373(a)").
- 106 Governor Cuomo Signs Executive Order Prohibiting State Agencies from Inquiring About Immigration Status (Sep. 15, 2017) (El gobernador Cuomo firma un decreto ejecutivo que prohíbe a los organismos del estado preguntar sobre el estatus migratorio (15 de septiembre de 2017)), <https://www.governor.ny.gov/news/governor-cuomo-signs-executive-order-prohibiting-state-agencies-inquiring-about-immigration>.
- 107 Ryan Gillespie, Orlando Approves Trust Act Policy to Cheers of Immigration Activists, Orlando Sentinel (Jul. 23, 2018) (Ryan Gillespie, Orlando aprueba política ante el aliento de los activistas de la inmigración (23 de julio de 2018)), <https://www.orlandosentinel.com/news/orange/os-orlando-trust-vote-20180723-story.html>.
- 108 Jeff Gammage & Anya van Wagtendonk, Judge Rules for Philadelphia in 'Sanctuary City' Case, Philadelphia Inquirer (Jun. 6, 2018) (Jeff Gammage y Anya van Wagtendonk, Juez falla en el caso de "ciudad santuario" de Filadelfia, Philadelphia Inquirer (6 de junio de 2018)), <http://www2.philly.com/philly/news/sanctuary-city-judge-rules-for-philadelphia-trump-undocumented-immigrants-20180606.html>.

## 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](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](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](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](https://npd.newarkpublicsafety.org/assets/docs/consent_decree/approved_policies/bias-free-policing-1706.pdf).



- 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 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](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 Re-

ports 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](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 Sub-prime 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](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](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](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](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://thecrimereport.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/58a33e881b631bc60d-4f8b31/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/Policies/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](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](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](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](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](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, Prisioneros 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](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 deservicio”).
- 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](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 la comunidad"[.]).
- 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 108 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](https://www.researchgate.net/publication/242202149_Explaining_Police_Bias).

## CAPÍTULO 3

- 1 Consulte en forma general Lynn Langton & Matthew Durose, U.S. Dep't of Justice, Bureau of Justice Statistics, Police Behavior During Traffic and Street Stops (2011) (Lynn Langton y Matthew Durose, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Estadísticas de la Justicia, Comportamiento policial durante detenciones en el tránsito y en la calle (2011)), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/pbtss11.pdf>; consulte también, por ejemplo, Department of Justice, Civil Rights Division, Investigation of the Baltimore City Police Department 47-73 (2016) (Departamento de Justicia, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de la ciudad de Baltimore 47-73 (2016)), <https://www.justice.gov/opa/file/883366/download>; New York Civil Liberties Union, Stop-and-Frisk Data, (Unión por las Libertades Civiles de Nueva York, Datos sobre detenciones y cacheos), <https://www.nyclu.org/en/stop-and-frisk-data> (última consulta: 17 de diciembre de 2018) (“Neoyorquinos inocentes han sido detenidos e interrogados por la policía más de 5 millones de veces desde 2002, y las comunidades de personas de raza negra y latina continúan siendo el objeto avasallador de estas tácticas”); Lowery, Wesley, New Study: Only %24 of Population, Blacks in Boston Make Up %63 of Stop and Frisk Encounters, *Wash. Post*, Oct. 2014, 8 (Lowery, Wesley, 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](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) (“inclusive cuando los controles se refieren a un delito, las detenciones y cacheos ocurrieron con mayor probabilidad en los vecindarios de la ciudad donde tradicionalmente viven personas de raza negra”); Thomas Fuller, U.S. Cites Bias by San Francisco Police Against Blacks, *N.Y. Times*, Oct. 12, 2016 (Thomas Fuller, Los Estados Unidos citan prejuicio contra las personas de raza negra por parte de la Policía de San Francisco, *New York Times*, 12 de octubre de 2016), <https://www.nytimes.com/2016/10/13/us/us-cites-bias-by-san-francisco-police-against-blacks.html> (“...24 por ciento más de posibilidades de que afroestadounidenses sean detenidos en el tránsito por la policía dado el número de conductores de raza negra en la ciudad”); David Hurst, Durham Police Deny Claims of Racial Profiling During Traffic Stops, *WNCN* (June 4, 2015) (David Hurst, La Policía de Durham niega denuncias de acción policial racial durante detenciones en el tránsito, *WNCN* (4 de junio de 2015)), <http://wncn.com/2015/06/04/durham-police-deny-claims-of-racial-profiling-during-traffic-stops> (donde se demuestra que los incidentes de detención y cacheo en el tránsito se efectúan con prejuicios desiguales contra conductores de raza negra); Rebecca Neusteter & Megan O'Toole, Vera Institute of Justice, Every Three Seconds: Emerging Findings (Jan. 2019) (Rebecca Neusteter y Megan O'Toole, Vera Institute of Justice, Cada tres segundos: Surgen nuevos hallazgos) (enero de 2019)), <https://www.vera.org/publications/arrest-trends-every-three-seconds-landing/arrest-trends-every-three-seconds/findings> (“[E]n la actualidad, las personas de raza negra representan un 12 por ciento de la población de los Estados Unidos, sin embargo, se estima que representan 28 por ciento de todos los arrestos.”).
- 2 Maarten Van Craen & Wesley G. Skogan, Achieving Fairness in Policing: The Link Between Internal and External Procedural Justice, 20(1) *Police Q.* 3, 14 (2017) (Maarten Van Craen y Wesley G. Skogan, Cómo ser imparcial en la acción policial: El enlace entre la justicia procesal interna y externa, 20 (1) *Police Quarterly* 3, 14 (2017)), <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1098611116657818>.

- 3 National Research Council, *Fairness and Effectiveness in Policing: The Evidence* 6 (Wesley Skogan & Kathleen Frydl, 2004) (Consejo nacional de investigación, Imparcialidad y eficacia en la acción policial: La prueba 6 (Wesley Skogan y Kathleen Frydl, 2004)).
- 4 *Compare Whren v. U.S.*, 517 U.S. 806, 818-19 (1996) (Whren contra los Estados Unidos, 517 United States Reports 806, 818-19 (1996)) (donde se afirma que las detenciones bajo pretexto en el tránsito son constitucionales cuando los oficiales cuentan con una causa probable para creer que se produjo una infracción de tránsito) con *State v. Ladson*, 979 P.2d 833, 837-40 (Wash. 1999) (Estado contra Ladson, 979 P.2d 833, 837-40 (Washington 1999)) (donde se afirma que la constitución del estado prohíbe que los oficiales utilicen las infracciones de tránsito como pretexto para detener un vehículo por una investigación penal no relacionada). Las agencias de seguridad de Washington han adoptado políticas para la detención en el tránsito que reflejan la prohibición de las detenciones bajo pretexto. Consulte también *Seattle Police Dep’t, 6.220 Voluntary Contacts, Terry Stops & Detentions, Seattle Police Department Manual* (Departamento de policía de Seattle, 6.220 Contactos voluntarios, detenciones y cacheos y arrestos, Manual del Departamento de policía de Seattle para detenciones y cacheos) (vigente a partir del 1 de agosto de 2015), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-6---arrests-search-and-seizure/6220---voluntary-contacts-terry-stops-and-detentions> (“Esta política prohíbe las detenciones y cacheos cuando un oficial no cuenta con una sospecharazonable[.]”).
- 5 Consulte *Carroll v. United States*, 267 U.S. 132, 149 (1925) (Carroll contra los Estados Unidos, 267 United States Reports 132, 149 (1925)).
- 6 Consulte *United States v. Dunn*, 480 U.S. 294, 302-05 (1987) (Los Estados Unidos contra Dunn, 480 United States Reports 294, 302-05 (1987)) (donde se argumenta que un establo ubicado a 60 yardas de la residencia del propietario no formaba parte de las dependencias de la vivienda y, por lo tanto, no estaba amparado por la Cuarta Enmienda).
- 7 Vt. Const. art. XI (Constitución de Vermont, artículo XI); N.Y. Const. art. I § 12 (Constitución de Nueva York, artículo I, apartado 12); compare *Hester v. United States*, 265 U.S. 57, 59 (1924) (Hester contra los Estados Unidos, 265 United States Reports 57, 59 (1924)) (donde se afirma que la protección de la Cuarta Enmienda contra una inspección e incautación arbitrarias no se aplica a “espacios abiertos” fuera la propiedad del dueño de casa) y *Oliver v United States*, 466 U.S. 170, 180, 184 (1984) (Oliver contra los Estados Unidos, 466 United States Reports 170, 180, 184 (1984)) (donde se afirma que la Cuarta Enmienda protege las dependencias, o “el terreno que rodea las proximidades y está vinculado con el hogar”, de una inspección no razonable e incautación, pero no protege a los “espacios abiertos” más distantes) con *State contra Kirchoff*, 587 A.2d 988, 994 (Vermont 1991) (Estado contra Kirchoff, 587A.2d 988, 994 (Vermont 1991)) (donde se concluye que la inspección de una propiedad sin orden judicial, más allá de la residencia del propietario “donde los indicios llevarían a una persona razonable a concluir que se trata de un área privada”, violó la constitución del estado) y *People v. Scott*, 79 N.Y.2d 474, 491 (1992) (el Pueblo contra Scott, 79 N.Y.2d 474, 491 (1992)) (donde se defiende que la inspección sin orden judicial de propiedades donde los propietarios “indican inequívocamente que está prohibida la entrada” constituye una violación a la constitución del estado).
- 8 Ark. Code Ann. § 12-12-1801-1808 (2018) (Anotación del Código de Arkansas, apartado 12-12-1801-1808 (2018)); Cal. Civ. Code § 1798.90.5–.55 (2018) (Código Civil de California, apartado 1798.90.5–.55 (2018)); Me. Rev. Stat. § 2117-A(2) (2018) (Leyes revisadas de Maine, apartado 2117-A(2) (2018)); Utah Code Ann. § 41-6a-2001–2005 (2018) (Anotación del Código de Utah, apartado 41-6a- 2001–2005 (2018)); consulte también National Conference of State Legislatures, *Automated License Plate Readers: State Statutes* (Conferencia Nacional de Legislaturas de los Estados, Lectores automáticos de placas: Leyes de los estados (6 de noviembre de 2018)), <http://www.ncsl.org/research/telecommunications-and-information-technology/state-statutes-regulating-the-use-of-automated-license-plate-readers-alpr-or-alpr-data.aspx> (incluye una lista de leyes de los estados que limitan el uso de lectores automáticos de placas).
- 9 Fla. Stat. § 934.50 (2018) (Ley de Florida, apartado 934.50 (2018)) (registros e incautaciones con ayuda de drones); Stat. Acts. Ann. tit. 20, § 4622 (2018) (Leyes del estado de Vermont, título de la anotación 20, apartado 4622 (2018)) (uso de drones por parte de los cuerpos de seguridad).
- 10 Orin S. Kerr, *The Effect of Legislation on Fourth Amendment Protection*, 115 Mich. L. Rev. 1117, 1147-49 (2017) (Orin S. Kerr, El efecto de la legislación sobre la protección de la Cuarta Enmienda, 115 Michigan Law Review 1117, 1147-49 (2017)), <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1661&context=mlr>.
- 11 *Brinegar v. United States*, 338 U.S. 160, 175 (1949) (Brinegar contra los Estados Unidos, 338 United States Reports 160, 175 (1949)) (“El principal componente de todas las definiciones de causa probable es ‘un argumento razonable que justifique la creencia de culpa.’”) (se han omitido las citas internas).
- 12 *Terry v. Ohio*, 392 U.S. 1, 27 (Terry contra Ohio, 392 United States Reports 1, 27) (donde se explica que el oficial “no necesita estar absolutamente seguro de que el individuo está armado”, pero puede hacer inferencias específicas razonables considerando “los hechos según su experiencia” para efectuar el arresto).

- 13 *Brigham City v. Stuart*, 547 U.S. 398, 403 (2006) (*Brigham City contra Stuart*, 547 United States Reports 398, 403 (2006)) (donde se cita a *Mincey v. Arizona*, 437 U. S. 385, 393–94 (1978) [*Mincey contra Arizona*, 437 United States Reports 385, 393–94 (1978)]) (“[P]or lo general, se solicita una orden judicial para inspeccionar la vivienda de una persona o a la propia persona, a menos que ‘las condiciones de la situación’ exijan la participación de las fuerzas de seguridad de manera tal que, bajo el amparo de la Cuarta Enmienda, sea objetivamente razonable, que la inspección se efectúe sin una ordenjudicial.”).
- 14 Consulte, por ejemplo, *id.* (donde se afirma que existen circunstancias extremas cuando un oficial considera de forma razonable que hay una persona herida en una vivienda); *Maryland v. Dyson*, 527 U.S. 465 (1999) (*Maryland contra Dyson*, 527 United States Reports 465 (1999)) (donde se afirma que una causa probable basta y no existe ninguna exigencia para inspeccionar un vehículo sin una orden judicial); *Chimel v. California*, 395 U.S. 752 (1969) (*Chimel contra California*, 395 United States Reports 752 (1969)) (donde se autoriza la realización de registros en el área que rodea a una persona arrestada por la seguridad del oficial); *United States v. Robinson*, 414 U.S. 218 (1973) (*Los Estados Unidos contra Robinson*, 414 United States Reports 218 (1973)) (donde se afirma que las registros de personas arrestadas constituyen una excepción a la exigencia de una orden judicial y son razonables).
- 15 *Compare Carroll v. United States*, 267 U.S. 132, 153 (1925) (*Carroll contra los Estados Unidos*, 267 United States Reports 132, 153 (1925)) (donde se explica que el riesgo de que un vehículo abandone la jurisdicción justifica una inspección sin orden judicial del mismo) con *Maryland v. Dyson*, 527 U.S. 465, 467 (1999) (*Maryland contra Dyson*, 527 United States Reports 465, 467 (1999)) (donde se considera que si existe una causa probable para inspeccionar un vehículo, no se necesitan de circunstancias extremas para realizar una inspección sin orden judicial). Con respecto al interior de los vehículos, la lógica ha ido cambiando, desde la posibilidad de traslado a la pérdida potencial de pruebas o una expectativa menor de privacidad.
- 16 Consulte *Chimel v. California*, 395 U.S. 752, 762–63 (1969) (*Chimel contra California*, 395 United States Reports 752, 762–63 (1969)) (“Al efectuar un arresto, es razonable que el oficial responsable inspeccione a la persona arrestada para retirar cualquier arma que el individuo pueda tener y usar para resistirse al arresto o escapar. Caso contrario, la seguridad del oficial podría estar en peligro y el propio arresto podría frustrarse. Además, es totalmente razonable que el oficial a cargo del arresto inspeccione e incaute cualquier prueba que esté en poder del arrestado para prevenir su ocultamiento o destrucción.”).
- 17 *United States v. Robinson*, 414 U.S. 218, 235 (1973) (*Los Estados Unidos contra Robinson*, 414 United States Reports 218, 235 (1973)) (“El hecho de que un arresto sea legal establece la autoridad de inspeccionar y afirmamos que, en el caso de una detención preventiva, la inspección total de la persona no es apenas una excepción a la exigencia de una orden judicial establecida por la Cuarta Enmienda, sino que se trata de una inspección ‘razonable’ de acuerdo con los términos de dicha Enmienda.”).
- 18 *Terry v. Ohio*, 39 U.S. 1, 30 (1968) (*Terry contra Ohio*, 392 United States Reports 1, 30 (1968)) (donde se afirma que cuando un oficial tiene una sospecha razonable de que un sujeto puede cometer un delito y puede estar armado, puede realizar una inspección limitada de las prendas externas del sospechoso para confirmar que no posea armas que podrían poner en riesgo la seguridad del oficial y de quienes se encuentren a su alrededor).
- 19 *Id.* en 24.
- 20 *Schneckloth v. Bustamonte*, 412 U.S. 218, 248 (1973) (*Schneckloth contra Bustamonte*, 412 United States Reports 218, 248 (1973)) (donde se afirma que la policía puede realizar una inspección sin orden judicial en un individuo que dio su consentimiento a la inspección, cuando tal consentimiento “se da voluntariamente y no bajo presión o coerción, ya sea expresa o implícita.”).
- 21 Gov’t of the District of Columbia Police Complaints Board Office of Police Complaints, PCB Policy Report #17-5 Consent Search Procedures 3-4 (2017), (*Gobierno del Distrito de Columbia, Junta de Denuncias contra la Policía (PCB), Oficina de Denuncias contra la Policía, Informe de políticas de la PCB n.º 17-5, Procedimientos para registros con consentimiento 3-4 (2017)*), (<https://policecomplaints.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/office%20of%20police%20complaints/publication/attachments/Consent%20Search%20Report%20FINAL.pdf>).
- 22 *Schneckloth* en 247-49.
- 23 *Schneckloth* en 247-49 (1973) (1973) (el consentimiento debe ser dado de manera voluntaria, pero las fuerzas de seguridad no necesitan demostrar al individuo que tiene el derecho a negarse); consulte también *Ohio v. Robinette*, 519 U.S. 33, 35 (1996) (*Ohio contra Robinette*, 519 United States Reports 33, 35 (1996)) (*Ohio contra Robinette*, 519 United States Reports 33, 35 (1996)) (donde se afirma que la Cuarta Enmienda no exige que la policía informe a la persona detenida de manera legal que tiene la libertad de irse antes de que se le reconozca el consentimiento).
- 24 *Whren v. U.S.*, 517 U.S. 806, 813 (1996) (*Whren contra los Estados Unidos*, 517 United States Reports 806, 813 (1996)) (donde se afirma que la razonabilidad de una detención en el tránsito no se determina con base en los motivos o pretexto de los oficiales que participan).

- 25 Id. en 812-13.
- 26 Consulte, por ejemplo, *Floyd v. City of New York*, 959 F. Supp. 2d 540, 557, 661 (S.D.N.Y. 2013) (Floyd contra la Ciudad de Nueva York, Federal Supplement 959 2d 540, 557, 661 (Distrito Sur de Nueva York) (<https://ccrjustice.org/sites/default/files/assets/Floyd-Liability-Opinion-8-12-13.pdf>) (donde se reconoce que, a pesar de que “una detención es una intrusión limitada en duración y privación de la libertad, cada detención también es una experiencia degradante y humillante” y se agrega que basta con analizar las “estadísticas de las disparidades raciales en las detenciones para comprobar el efectodiscriminatorio.”).
- 27 Kyle Smith, *We Were Wrong about Stop-and-Frisk*, Nat’l Rev., Jan. 1, 2018 (Kyle Smith, Estábamos equivocados acerca de las detenciones y cacheos, National Review, 1 de enero de 2018), <https://www.nationalreview.com/2018/01/new-york-city-stop-and-frisk-crime-decline-conservatives-wrong/>.
- 28 Floyd en 561, 602–03.
- 29 *Atwater v. City of Lago Vista*, 532 U.S. 318 (2001) (*Atwater contra la Ciudad de Lago Vista*, 532 United States Reports 318 (2001)) (entre paréntesis en el original).
- 30 Megan Stevenson & Sandra Mayson, *The Scale of Misdemeanor Justice*, 98 B.U. L. Rev. 731, 737 759 (2018) (Megan Stevenson y Sandra Mayson, *La escala de la justicia para delitos menores*, 98 Boston University Law Review 731, 737 759 (2018)), <http://www.bu.edu/bulawreview/files/2018/06/STEVENSON-MAYSON.pdf> (“Existe una disparidad racial significativa en la mayoría de las categorías de delitos.” “La tasa de arrestos de personas de raza negra es el doble que la de arrestos de personas de raza blanca por desorden público, posesión de estupefacientes, asalto simple, hurto, vagancia y vandalismo. La tasa de arrestos de personas de raza negra por prostitución es cinco veces superior que la tasa de arrestos de personas de raza blanca y, cuando se trata de apuestas, la tasa de arrestos de las personas de raza negra es diez veces superior.”).
- 31 *Brown v. Mississippi*, 297 U.S. 278, 285–86 (1936) (*Brown contra Misisipi*, 297 United States Reports 278, 285–86 (1936)) (donde se destaca que “no se puede reemplazar el potro y la cámara de tortura por el estrado” y se concluye que las confesiones realizadas bajo coerción violan la cláusula de debido proceso de la Decimocuarta Enmienda).
- 32 *Adarand Constructors v. Peña*, 515 U.S. 200, 213, 227 (1995) (*Adarand Constructors contra Peña*, 515 United States Reports 200, 213, 227 (1995)) (donde se concluye que las “clasificaciones realizadas explícitamente con base en la raza” violan la cláusula sobre protección igualitaria, excepto cuando se toman medidas “específicamente ajustadas que cumplen intereses gubernamentales imperiosos”); *Reed v. Reed* 404 U.S. 71, 76 (1971) (*Reed contra Reed* 404 United States Reports 71, 76 (1971)) (“Otogar una preferencia obligatoria a miembros de un sexo sobre los miembros del otro sexo, tan solo para evitar las audiencias de derecho, es efectuar una opción legislativa arbitraria que está prohibida por la cláusula sobre protección igualitaria de la Decimocuarta Enmienda[.]”).
- 33 Consulte *Yick Wo v. Hopkins*, 118 U.S. 356, 373-74 (1886) (*Yick Wo contra Hopkins*, 118 United States Reports 356, 373-74 (1886)) (donde se considera que, a pesar de que una política puede “ser aparentemente justa e imparcial, si la autoridad pública la aplica y administra con malicia y desigualdad, para en la práctica discriminar injusta e ilegalmente a una persona de otra en circunstancias similares, con respecto a sus derechos fundamentales, no se efectúa una aplicación de la justicia y eso está prohibido según los términos de la Constitución”); *Washington v. Davis*, 426 U.S. 229, 241 (1976) (*Washington contra Davis*, 426 United States Reports 22, 241 (1976)) (“No se debe aplicar una ley, aparentemente neutra, para discriminar en forma denigrante tomando la raza como argumento.”); *Arlington Heights v. Metropolitan Housing Development Corp.*, 429 U.S. 252, 266 (1977) (*Arlington Heights contra Metropolitan Housing Development Corp.*, 429 United States Reports 252, 266 (1977)) (“Algunas veces, un patrón claro, inexplicable, desde un punto de vista que no sea racial, surge como consecuencia de la acción del estado, aunque la legislación vigente parezca neutra en la superficie.”).
- 34 Consulte, por ejemplo, *Brown v. City of Oneonta*, 221 F.3d 329 (2d. Cir. 2000) (*Floyd contra la ciudad de Nueva York*, 959 Federal Supplement 2d 540 (Distrito Sur de Nueva York 2013)).
- 35 Id. en 334.
- 36 Id. en 337, 339 (donde se concluyó que los oficiales detuvieron individuos “no solo considerando [la] raza, sino también [el] género y la edad, así como la posibilidad de tener un corte en la mano”), desestimado parcialmente, con base en el contenido de *Gonzaga Univ. v. Doe*, 536 U.S. 273 (2002) (*Gonzaga Univ. contra Doe*, 536 United States Reports 273 (2002)).
- 37 Consulte *Am. Civ. Liberties Union, The War on Marijuana in Black and White* 4 (June 2013) (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, *La guerra entre blancos y negros por la marihuana* 4 (junio de 2013)), <https://www.aclu.org/files/assets/acu-the-war-on-marijuana-rel2.pdf> (donde se afirma que es 3,73 veces más probable que se arreste a personas de raza negra por posesión de marihuana, a pesar de que las personas de raza blanca presenten tasas de consumo similares); Langton & Durose

(Langton y Durose), nota 1 más arriba; 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 (NAACP), *Sospechoso por nacimiento: Abusos en detenciones y cacheos, y la lucha continua por poner fin a la categorización racial en Estados Unidos* (2014)), [https://www.naacp.org/wp-content/uploads/2018/07/Born\\_Suspect\\_Report\\_final\\_web.pdf](https://www.naacp.org/wp-content/uploads/2018/07/Born_Suspect_Report_final_web.pdf) (donde se analizan los datos nacionales sobre categorización racial que evidencian que “hombres, mujeres y niños de todas las edades y antecedentes socioeconómicos 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”); New York Civil Liberties Union, *Stop-and-Frisk Data* (Unión por las Libertades Civiles de Nueva York, *Datos sobre detenciones y cacheos*), <https://www.nyclu.org/en/stop-and-frisk-data> (última consulta: 17 de diciembre de 2017)) (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 involucra 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](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).

38 Stevenson & Mayson, nota 30 más arriba, en 759.

39 L. Song Richardson, *Arrest Efficiency and the Fourth Amendment*, 95 *Minn. L. Rev.* 2035, 2037–38 (2011) (L. Song Richardson, *La eficacia del arresto y la Cuarta Enmienda*, 95 *Minnesota Law Review* 2035, 2037–38 (2011)), [http://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2011/06/Richardson\\_PDF.pdf](http://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2011/06/Richardson_PDF.pdf); consulte también Ian Ayres & Jonathan Borowsky, *A Study of Racially Disparate Outcomes in the Los Angeles Police Department* (Oct. 2008) (Ian Ayres y Jonathan Borowsky, *Un estudio sobre los resultados dispares entre razas en el Departamento de policía de Los Ángeles* (octubre de 2008)), <https://www.aclusocal.org/sites/default/files/wp-content/uploads/2015/09/11837125-LAPD-Racial-Profilng-Report-ACLU.pdf>.

40 *State v. Soto*, 734 A.2d 350, 360 (N.J. Super. Ct. Law Div. 1996) (Estado contra Soto, 734 A.2d 350, 360 (Tribunal Superior de Nueva Jersey, División de Leyes, 1996).

41 *Id.* en 352-57.

42 *Id.* en 360.

43 *Consent Decree, United States v. State Police of New Jersey*, No. 99-5970 (MLC) (D.N.J. Dec. 30, 1999) (Decreto de consentimiento, los Estados Unidos contra la Policía del estado de Nueva Jersey, n.º 99-5970 (MLC) (Distrito de Nueva Jersey 30 de diciembre de 1999)), <https://www.justice.gov/crt/us-v-new-jersey-joint-application-entry-consent-decree-and-consent-decree>; Press Release, Office of the Att’y Gen., N.J., *State Police Racial Profiling Consent Decree Dissolved* (Sept. 21, 2009) (Comunicado de prensa, Oficina del Procurador General, Nueva Jersey, *Disolución del decreto de consentimiento de la categorización racial de la policía del estado* (21 de septiembre de 2009)), <https://www.nj.gov/oag/newsreleases09/pr20090921a.html>.

44 *Floyd* en 561, 602.

45 *Id.* en 556.

46 *Id.* en 558-59, 565-69, 574n. 118.

47 *Id.* en 556, 559.

48 *Id.* en 559.

49 *Id.* en 558-559.

50 Jason Hanna, *Judge Rules NYC’s Stop-and-Frisk Policy Unconstitutional; City Vows Appeal*, *CNN*, (Aug. 12, 2013) (Jason Hanna, *Juez dictamina que la política de detenciones y cacheos en la ciudad de Nueva York es inconstitucional; la Ciudad afirma que apelará el fallo*, *CNN* (12 de agosto de 2013)), <https://www.cnn.com/2013/08/12/justice/new-york-stop-frisk/>.

51 Peter L. Zimroth, *Fifth Report of the Independent Monitor Analysis of NYPD Stops Reported, 2013-2015*, 7 (May 30, 2017) (Peter L. Zimroth, *Quinto informe sobre el análisis del auditor independiente en relación con las detenciones registradas en el NYPD, 2013- 2015*, 7 (30 de mayo de 2017)), <http://nypdmonitor.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-05-30-MonitorsFifthReport-AnalysisofNYPDStopsReported2013-2015-Asfiled.pdf> (donde se analizan las tendencias en los datos de detenciones, interrogatorios y cacheos durante el período 2013-2015); New York Civil Liberties Union, *Stop-and-Frisk Data* (Unión por las Libertades Civiles de Nueva York, *Datos sobre detenciones y cacheos*), <https://www.nyclu.org/en/stop-and-frisk-data> (última consulta:



17 de diciembre de 2018); consulte también Al Baker, *Street Stops by New York City Police Have Plummeted*, N.Y. Times, May 30, 2017 at A17 (Al Baker, Las detenciones para control que realiza la policía en las calles de Nueva York se desploman, N.Y. Times, 30 de mayo de 2017 en A17)), <https://www.nytimes.com/2017/05/30/nyregion/nypd-stop-and-frisk.html>; Ashley Southall, *Crime in New York City Plunges to a Level Not Seen since the 1950s*, N.Y. Times, Dec 27, 2017 (Ashley Southall, Los delitos en la ciudad de Nueva York se reducen a un nivel no registrado desde la década de 1950, N.Y. Times, 27 de diciembre de 2017), <https://www.nytimes.com/2017/12/27/nyregion/new-york-city-crime-2017.html>.

- 52 Consulte The Sentencing Project, *Report of The Sentencing Project to the United Nations Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia, and Related Intolerance Regarding Racial Disparities in the United States Criminal Justice System* (Mar. 2018) (El proyecto para dictar sentencias, Informe sobre el informe para dictar sentencias al relator especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y otras disparidades raciales vinculadas con la intolerancia en el sistema de justicia penal de los Estados Unidos (marzo de 2018)), <https://www.sentencingproject.org/publications/un-report-on-racial-disparities/>.
- 53 Consulte, por ejemplo, Katherine Reed, *Q&A: Police Chief Ken Burton Talks about Racial Profiling, Community Policing and Why He's So Frustrated*, *Missourian* (Sept. 17, 2017) (Katherine Reed, Preguntas y respuestas: El jefe de policía Ken Burton habla sobre la categorización racial, la acción policial en las comunidades y por qué se siente tan frustrado, *Missourian* (17 de septiembre de 2017)), [https://www.columbiamissourian.com/news/local/q-a-police-chief-ken-burton-talks-about-racial-profiling/article\\_9538af60-9990-11e7-98bf-5b91f3a3d.html](https://www.columbiamissourian.com/news/local/q-a-police-chief-ken-burton-talks-about-racial-profiling/article_9538af60-9990-11e7-98bf-5b91f3a3d.html) (discusión sobre los datos de detenciones para control y mayor atención sobre el problema de categorización racial); Heather MacDonald, *What Looks Like Profiling Might Just Be Good Policing*, *Manhattan Institute* (Jan. 19, 2003) (Heather MacDonald, Parece una categorización, pero podría ser una buena acción policial, *Manhattan Institute*) (19 de enero de 2003)), <https://www.manhattan-institute.org/html/what-looks-profiling-might-just-be-good-policing-1506.html> (donde se discute sobre los efectos de la categorización racial como ir hacia “donde ocurre el delito”).
- 54 Amanda Geller, et al., *Aggressive Policing and the Mental Health of Urban Young Men*, 104 *Am. J. Public Health* 2321 (Dec. 2014) (A. Geller, y otros, La acción policial agresiva y la salud mental de los hombres jóvenes que viven en zonas urbanas, 104 *American Journal of Public Health* 2321 (diciembre de 2014)), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4232139/> (donde se concluye que los participantes con más contacto con la policía, por lo general, presentan más trauma y síntomas como ansiedad, vinculados con el número de detenciones registradas, el nivel del encuentro y la percepción del mismo); consulte también Nancy La Vigne, Pamela Lachman, Shebani Rao & Andrea Matthews, *U.S. Dep't of Justice, Community Oriented Policing Services, Stop and Frisk: Balancing Crime Control with Community Relations 20* (2014) (Nancy La Vigne, Pamela Lachman, Shebani Rao y Andrea Matthews, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de acción policial orientados a la comunidad, Detenciones y cacheos: Cómo equilibrar el control del delito con las relaciones con la comunidad, 20, (2014)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p306-pub.pdf> (donde se discute la importancia de la “acción policial en la comunidad”); Jennifer Fratello, Andres F. Rengifo, Jennifer Trone & Brenda Velazquez, *Vera Institute of Justice, Coming of Age with Stop and Frisk: Experiences, Perceptions, and Public Safety Implications 27* (2013) (Jennifer Fratello, Andres F. Rengifo, Jennifer Trone y Brenda Velazquez, Vera Institute of Justice, Creciendo con detenciones y cacheos: Experiencias, percepciones y consecuencias para la seguridad pública 27 (2013)), [https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/coming-of-age-with-stop-and-frisk-experiences-self-perceptions-and-public-safety-implications/legacy\\_downloads/stop-and-frisk-technical-report-v4.pdf](https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/coming-of-age-with-stop-and-frisk-experiences-self-perceptions-and-public-safety-implications/legacy_downloads/stop-and-frisk-technical-report-v4.pdf) (donde se describe a jóvenes que pasaron por detenciones de control y sienten “constantemente miedo y ansiedad”); Josephine Ross, *Warning: Stop-and-Frisk May Be Hazardous to Your Health*, 25 *Wm. & Mary Bill Rts. J.* 689, 727 (2016) (Josephine Ross, Advertencia: Las detenciones y cacheos pueden ser nocivos para su salud, 25 *William and Mary Bill of Rights Journal* 689, 727 (2016)), <http://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1804&context=wmborj> (“[I]nvestigadores registran factores de salud mental autoevaluados y los comparan con el número de veces que la persona fue detenida para control. Como era de prever, el mayor contacto con la policía estaba vinculado con mayores tasas de ansiedad[.]”).
- 55 Consulte La Vigne, Lachman, Rao & Matthews (La Vigne, Lachman, Rao y Matthews), nota 54 más arriba, en 20; Center for Constitutional Rights, *Stop and Frisk: The Human Impact 6* (2012) (Centro para los Derechos Constitucionales, Detención y cacheo: El impacto humano 6 (2012)), <https://ccrjustice.org/sites/default/files/attach/2015/08/the-human-impact-report.pdf> (“La experiencia de ser detenido y cacheado por la policía causa un impacto emocional duradero. Las personas entrevistadas por el Centro para los Derechos Constitucionales (CCR) describieron una amplitud de emociones durante las detenciones, como rabia, miedo, vergüenza y vulnerabilidad. Un hombre afirmó haberse sentido indignado, insultado y humillado”); U.S. Dep't of Justice, U.S. Attorney's Office Dist. of N.J., *Investigation of Newark Police Department 9 n.8* (Jul. 22, 2014) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina del Procurador General, Distrito de Nueva Jersey, Investigación del Departamento de policía de Newark 9 n. 8 (22 de julio de 2014)) (“Ser colocado en el asiento trasero de la patrullero puede ser una experiencia humillante y, frecuentemente, aterradora.”); Gellar et al., *Aggressive Policing and the Mental Health of Young, Urban Men*, 104 *vol. 12 Am. J. Pub. Health* 2321, 2322 (Dec. 2014) (Gellar y otros, La acción policial agresiva y la salud mental de los jóvenes, *Hombres jóvenes urbanos*, 104 *vol. 12 American Journal of Public Health* 2321, 2322 (diciembre de 2014)), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4232139/pdf/AJPH.2014.302046.pdf> (Discusión sobre los sentimientos de desesperación y deshumanización).

- 56 Stephanie A. Wiley & Finn-Aage Esbensen, *The Effect of Police Contact: Does Official Intervention Result in Deviance Amplification*, 62 *Crime & Delinquency* 283, 299 (2013), (Stephanie A. Wiley y Finn-Aage Esbensen, *El efecto del contacto con la policía: ¿La intervención policial causa mayores desvíos?*, 62 *Crime & Delinquency* 283, 299 (2013)), [https://www.researchgate.net/publication/277456150\\_The\\_Effect\\_of\\_Police\\_Contact\\_Does\\_Official\\_Intervention\\_Result\\_in\\_Deviance\\_Amplification](https://www.researchgate.net/publication/277456150_The_Effect_of_Police_Contact_Does_Official_Intervention_Result_in_Deviance_Amplification) (“[N]uestras conclusiones indican que las consecuencias negativas del contacto con la policía son complejas para los jóvenes arrestados; después del arresto, declaran sentir menos culpa y cometen más delitos en comparación con el resto de los jóvenes detenidos”); consulte también Fratello, Rengifo, Trone & Velazquez (Fratello, Rengifo, Trone y Velazquez), nota 54 más arriba, en 1 (“Existen motivos para creer que ser detenido puede afectar la manera como los jóvenes se ven a sí mismos, provocando un sentimiento de rebeldía y después, realmente, acaban cometiendo delitos[.]”); U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Div., *Investigation of the Ferguson Police Department 94* (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, *Investigación del Departamento de policía de Ferguson 94* (4 de marzo de 2015)), [https://www.justice.gov/sites/default/files/opa/press-releases/attachments/2015/03/04/ferguson\\_police\\_department\\_report.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/opa/press-releases/attachments/2015/03/04/ferguson_police_department_report.pdf) [en lo sucesivo, *Investigación Ferguson*] (donde se argumenta cómo cambiar las respuestas de los alumnos para “evitar que se criminalice a los jóvenes y que se preserve un ambiente de aprendizaje”).
- 57 Fratello, Rengifo, Trone y Velazquez, nota 54 más arriba 54, en 5.
- 58 *Floyd v. City of New York*, 959 F. Supp. 2d 540 (S.D.N.Y. 2013) (*Floyd contra la ciudad de Nueva York*, 959 *Federal Supplement* 2d 540 (Distrito Sur de Nueva York 2013)).
- 59 Stephanie Gosk et. al., *After Stop and Frisk, the NYPD Reinvents Policing Yet Again*, NBC News, May 13, 2018 (Stephanie Gosk y otros, *Después de la detención y el cacheo, el NYPD reinventa la acción policial una vez más*, NBC News, 13 de mayo de 2018), <https://www.nbcnews.com/news/crime-courts/after-stop-frisk-nypd-reinvents-policing-yet-again-n873446>.
- 60 Consulte Jeffery Fagan & Amanda Geller, *Profiling and Consent: Stops, Searches and Seizures after Soto*, 5th Annual Conference on Empirical Legal Studies Paper 17 (July 16, 2010) (Jeffery Fagan y Amanda Geller, *Categorización y consentimiento: Detenciones, registros e incautaciones después del caso de Soto*, 5.ª Conferencia Anual sobre estudios legales y empíricos (Informe 17) (16 de julio de 2010)), [https://www.law.columbia.edu/sites/default/files/microsites/contract-economic-organization/files/Fagan%20and%20Geller%20-%20Profiling%20and%20Consent%2011\\_01\\_10.pdf](https://www.law.columbia.edu/sites/default/files/microsites/contract-economic-organization/files/Fagan%20and%20Geller%20-%20Profiling%20and%20Consent%2011_01_10.pdf) (donde se concluye que la policía del estado de Nueva Jersey encontró contrabando únicamente en 0,52 % de las detenciones de vehículos, entre octubre de 2005 y marzo de 2007).
- 61 Rich Morin, Kim Parker, Renee Stepler & Andrew Mercer, *Pew Research Ctr., Behind the Badge* (Jan. 11, 2017) (Rich Morin, Kim Parker, Renee Stepler y Andrew Mercer, *Centro de Investigaciones Pew, Detrás del distintivo* (11 de enero de 2017)), <http://www.pewsocialtrends.org/2017/01/11/behind-the-badge/>.
- 62 Id.
- 63 Consulte *Floyd*, 959 F. Supp. at 561, 596-602 (*Floyd*, 959 *Federal Supplement* en 561, 596-602 (donde se describe la presión sobre los oficiales para que cumplan las metas concretas (numéricas) del orden público); consulte también Christopher Mathias, *Police Quotas Are Terrible, and the NYPD Still Seems to Be Using Them*, *Huffington Post* (Oct. 2, 2014) (Christopher Mathias, *Las cuotas impuestas por la policía son terribles y el NYPD parece estar utilizándolas*, *Huffington Post* (2 de octubre de 2014)), [http://www.huffingtonpost.com/2014/10/02/nypd-quotas\\_n\\_5916596.html](http://www.huffingtonpost.com/2014/10/02/nypd-quotas_n_5916596.html) (“Si existe un tema sobre el cual los sindicatos de policías de la ciudad de Nueva York y los grupos de defensa de la reforma de la policía parecen concordar es el siguiente: Las cuotas por arresto de los oficiales de policía son terribles y contraproducentes, y siempre siembran desconfianza entre los policías y las comunidades.”).
- Es importante notar que algunas jurisdicciones prohibieron que la policía utilizara cuotas, de conformidad con la ley del estado u orden del tribunal. Consulte *Consent Decree, United States v. City of Ferguson*, No. 4:16-CV-00180-CDP, párrafo 91 (D. Mo. Mar. 17, 2016) (Decreto de consentimiento, los Estados Unidos contra la ciudad de Ferguson, No. 4:16-CV-00180-CDP, párrafo 91 (Decreto de Misuri del 17 de marzo de 2016)), <https://www.justice.gov/opa/file/833431/download> (donde se prohíbe que la ciudad utilice “citaciones o cuotas de arresto, tanto formales como informales, de cualquier tipo”); consulte *Cal. Veh. Code § 41602* (2017) (Código Vehicular de California, apartado 41602 (2017) (“Ningún estado o agencia local que recurra a agentes de la fuerza del orden o guardias de estacionamiento que participen en la aplicación de este código o de cualquier otra ordenanza local adoptada de acuerdo con este código, podrá establecer cualquier política que exija que cualquier agente de la fuerza del orden o guardia de estacionamiento cumpla con una cuota de arresto”).
- 64 Consulte, por ejemplo, *Gravitt v. N.C. Div. of Motor Vehicles*, 33 Fed. Appx. 45 (4th Cir. Mar. 25, 2002), cert denied, 537 U.S. 884 (2002) (*Gravitt contra División de Vehículos Automotores de Carolina del Norte*, 33 *Apéndice Federal* 45 (4.ª Circ. 25 de marzo de 2002) certificado rechazado, 537 *United States Reports* 884 (2002)) (donde se afirma que el tribunal del distrito desestima

la denuncia del oficial y el sindicato de que la política de cuotas de multas del departamento de policía forzaba a los oficiales a violar los derechos constitucionales de los conductores).

- 65 Ferguson Investigation (Investigación Ferguson) nota 56 más arriba, en 3-4.
- 66 Consulte Morin, Parker, Stepler & Mercer (Morin, Parker, Stepler y Mercer), nota 61 más arriba; Joel Rose, *Despite Laws and Lawsuits, Quota-based Policing Lingers*, Nat'l Public Radio, Apr. 4, 2015 (Joel Rose, A pesar de las leyes y las causas, la acción policial basada en cuotas persiste, National Public Radio, 4 de abril de 2015), <http://www.npr.org/2015/04/04/395061810/despite-laws-and-lawsuits-quota-based-policing-lingers> (California, Florida, Nueva York e Illinois proscriben los sistemas de cuotas).
- 67 Cal. Veh. Code § 41603 (2018) (Código de vehículos de California, apartado 41603 (2018)).
- 68 Consent Decree, *United States v. Police Dep't of Baltimore City*, No. 1:17-CV-00099-JKB, párrafos 56-57 (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, párrafos 56-57 (Decreto de Maryland, 12 de enero de 2017)), <https://www.justice.gov/opa/file/925056/download> [en adelante, Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore)].
- 69 ACLU of Northern Cal., *Know Your Rights: Police Interactions*, May 2015 (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles de California del Norte, Conozca sus derechos: Interacciones con la policía, mayo de 2015), <https://www.aclunc.org/our-work/know-your-rights/your-rights-and-police>; Saint Paul Police Dep't, 409.08, *Physical Searches*, Saint Paul Police Department Manual (Oct. 2018) (Departamento de policía de Saint Paul, 409.08, Registros físicos, Manual del Departamento de policía de St. Paul (octubre de 2018)), <https://www.stpaul.gov/books/40908-physical-searches>.
- 70 Chapel Hill Police Dep't, *Policy Manual: Fair and Impartial Policing* (rev. Jul. 1, 2018) (Departamento de policía de Chapel Hill, Manual de políticas: Acción policial justa e imparcial (revisado el 1 de julio de 2018)) ("El Departamento de policía de Chapel Hill exige documentación escrita sobre cualquier inspección con consentimiento realizada"), <https://www.townofchapelhill.org/home/show-document?id=28619>; Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 68 más arriba, en párrafo 56.
- 71 Agreement for the Sustainable Reform of the P.R. Police Dep't, *United States v. Commonwealth of P.R.*, No. 3:12-cv-02039-GAG (D.P.R. July 17, 2013), párrafo 60 (Acuerdo para la reforma sustentable del Departamento de policía de Puerto Rico, los Estados Unidos contra Commonwealth de Puerto Rico, n.º 3:12-cv-02039-GAG (Decisiones de Puerto Rico, 17 de julio de 2013), párrafo 60 (donde se solicita a los oficiales del Departamento de policía de Puerto Rico que documenten el motivo de cada detención y/o inspección), [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2013/07/17/prpd\\_agreement\\_7-17-13.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2013/07/17/prpd_agreement_7-17-13.pdf); Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 68 más arriba, en párrafo 46 (donde se solicita que los oficiales documenten los motivos de cada detención y los hechos que llevaron a la causa probable de la inspección, en caso de que se realice una).
- 72 New Orleans Police Dep't, *New Orleans Police Department Operations Manual*, Chapter 1.2.4: Title: Search and Seizure párrafo 20 (Jul. 10, 2016) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de Operaciones del Departamento de policía de Nueva Orleans, Capítulo 1.2.4: Título: Inspección e incautación, párrafo 20 (10 de julio de 2016)), <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/Chapter-1-2-4-Search-and-Seizure.pdf/>.
- 73 Austin Police Dep't, *Austin Police Dep't Policy Manual*, 306.5 Consent 145-7 (Jul. 20, 2017) (Departamento de policía de Austin, Manual de políticas del Departamento de policía de Austin, 306.5 Consentimiento 145-7 (20 de julio de 2017)), [https://www.austin-texas.gov/sites/default/files/files/Current\\_APD\\_Policy\\_Manual\\_2017-1.5\\_issued\\_7-20-2017.pdf](https://www.austin-texas.gov/sites/default/files/files/Current_APD_Policy_Manual_2017-1.5_issued_7-20-2017.pdf).
- 74 Id.
- 75 Sharon LaFraniere & Andrew W. Lehren, *The Disproportionate Risks of Driving While Black*, N.Y. Times (Oct. 24, 2015) (Sharon LaFraniere y Andrew W. Lehren, Los riesgos desproporcionados de conducir siendo un negro, N.Y. Times (24 de octubre de 2015)), <https://www.nytimes.com/2015/10/25/us/racial-disparity-traffic-stops-driving-black.html>.
- 76 Jonathan Blanks, *Thin Blue Lines: How Pretextual Stops Undermine Police Legitimacy*, 66 Case W. Res. L. Rev. 931, 932 (2016) (Jonathan Blanks, *Tenues líneas azules: Cómo las detenciones bajo pretexto socavan la legitimidad de la policía*) 66 Case Western Reserve Law Review 931, 932 (2016)) <https://scholarlycommons.law.case.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=4660&context=caselrev>.
- 77 Id.

- 78 Id. en 931, 934.
- 79 Consulte id. en 931, 946; también consulte Adero S. Jernigan, *Driving While Black: Racial Profiling in America*, 24 L. & Psychological Rev. 127, 136-37 (2000) (Adero S. Jernigan, *Manejando siendo de raza negra: Categorización racial en los Estados Unidos*, 24 L. & Psychological Review 127, 136-37 (2000)) (a menos que se anule el caso *Whren* contra los Estados Unidos o los legisladores traten el tema, la policía continuará haciendo registros en los conductores provenientes de minorías, basándose en suraza).
- 80 *State v. Ladson*, 979 P.2d 833, 837-40 (Wash. 1999) (Estado contra *Ladson*, 979 P.2d 833, 837-40 (Washington 1999)) (donde se determina que, de acuerdo con los términos de la Constitución del estado de Washington, las detenciones para control bajo pretexto están prohibidas); *State v. Ochoa*, 206 P.3d 143, 155 (N.M. Ct. App. 2008) (Estado contra *Ochoa*, 206 P.3d 143, 155 (Tribunal de apelaciones de Nuevo México 2008)) (donde se afirma que “las detenciones para control bajo pretexto no son constitucionalmente razonables en Nuevo México”).
- 81 *State v. Heath*, 929 A.2d 390, 402 (2006) (Estado contra *Heath*, 929 A.2d 390, 402 (2006)) (“las detenciones en el tránsito en las que se comprueba que su finalidad es exclusivamente para investigar el presentimiento de un oficial sobre otro delito” son inconstitucionales).
- 82 John M. Broder, *California Ending Use of Minor Traffic Stops as Search Pretext*, N.Y. Times, Feb. 28, 2003 (John M. Broder, *California deja de utilizar las detenciones por violaciones menores a la ley de tránsito como pretexto de inspección*, New York Times, 28 de febrero de 2003), <https://www.nytimes.com/2003/02/28/us/california-ending-use-of-minor-traffic-stops-as-search-pretext.html>.
- 83 Cindy Chang & Ben Poston, *Garcetti Orders LAPD to Scale Back Vehicle Stops Amid Concerns Over Black Drivers Being Targeted*, L.A. Times, Feb. 6, 2019 (Cindy Chang y Ben Poston, *Garcetti ordena al Departamento de policía de los Ángeles que reduzca el número de detenciones en medio de preocupaciones de que los detenidos son conductores de raza negra*, L.A. Times, 6 de febrero de 2019), <https://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-garcetti-lapd-metro-20190206-story.html>.
- 84 President’s Task Force on 21st Century Policing, *Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 10* (May 2015) (Fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 10 (mayo de 2015), [en lo sucesivo, *President’s Task Force Report* (Informe de la fuerza especial del presidente)] [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf), que cita a Lorraine Mazerolle, et al., *Legitimacy in Policing: A Systematic Review*, *The Campbell Collection Library of Systematic Reviews* 9 (2013) (Lorraine Mazerolle y otros, *Legitimidad en la acción policial: Una revisión sistemática*, *The Campbell Collection Library of Systematic Reviews* 9(2013)).
- 85 Int’l Ass’n of Chiefs of Police, *Model Policy: Standards of Conduct* (Aug. 1997) (Asociación Internacional de Jefes de Policía, *Política modelo: Normas de conducta* (agosto de 1997)) (“Los oficiales deberán tratar a los infractores con respeto y cortesía, evitarán actitudes de intromisión o autoritarias o lenguaje que denigre, ridiculice o intimide a los individuos y no actuarán de un modo que genere demoras innecesarias en el cumplimiento de su deber”); Megan Quattlebaum et al., *The Justice Collaboratory at Yale Law Sch., Principles of Procedurally Just Policing 47-56* (2018) (Megan Quattlebaum y otros, *La justicia colaborativa en la Escuela de Derecho de Yale, Principios procesales de una acción policial justa 47-56* (2018)), [https://law.yale.edu/system/files/area/center/justice/principles\\_of\\_procedurally\\_just\\_policing\\_report.pdf](https://law.yale.edu/system/files/area/center/justice/principles_of_procedurally_just_policing_report.pdf); La Vigne, Lachman, Rao y Matthews, nota 54 más arriba, en 21-22 (2014).
- 86 Sacramento Police Dep’t, *Sacramento Police Department General Orders 210.05: Bias-Based Policing* (June 5, 2017) (Departamento de policía de Sacramento, *Órdenes generales del Departamento de policía de Sacramento 210.05: Acción policial basada en prejuicios* (5 de junio de 2017)), <https://www.cityofsacramento.org/-/media/Corporate/Files/Police/Transparency/GO-21005-Bias-Based-Policing.pdf?la=en>.
- 87 Id.
- 88 City of Charleston Police Dep’t, *City of Charleston Police Department Policy and Procedure Manual Administrative General Order 8: Fair and Impartial Policing* (Apr. 6, 2018) (Departamento de policía de la ciudad de Charleston, *Política y Manual de procedimientos del Departamento de policía de la ciudad de Charleston, Orden administrativa general 8, Acción policial justa e imparcial* (6 de abril de 2018)), <https://www.charleston-sc.gov/DocumentCenter/View/18114>.
- 89 Fort Worth Police Dep’t, *National Initiative* (Departamento de policía de Fort Worth, *Iniciativa nacional*), <https://police.fortworth-texas.gov/About/national-initiative> (última consulta: 18 de diciembre de 2018).
- 90 Fort Worth Police Dep’t, *Fort Worth Police Department General Orders, 347.01 Police and Community Relationships 231-34* (Jul. 18, 2018) (Departamento de policía de Fort Worth, *Órdenes generales del Departamento de policía de Fort Worth, 347.01*

Relaciones entre la policía y la comunidad 231-34 (18 de julio de 2018)), <https://police.fortworthtexas.gov/Public/general-orders> (descargar “Órdenes generales”).

- 91 Seattle Police Dep’t., WA State Justice Based Policing Initiative, Apr. 25, 2011 (Departamento de policía de Seattle, La iniciativa de la acción policial basada en la justicia en el estado de Washington, 25 de abril de 2011), <http://spdblotter.seattle.gov/2011/04/25/wa-state-justice-based-policing-initiative/>.
- 92 Consulte Chang y Poston, nota 83 más arriba.
- 93 Kan. Stat. Ann. § 22-4609 (2017) (Anotaciones generales sobre las leyes del estado de Kansas, apartado 22-4609 (2017)), [https://www.ksrevisor.org/statutes/chapters/ch22/022\\_046\\_0006.html](https://www.ksrevisor.org/statutes/chapters/ch22/022_046_0006.html); Rev. Stat. § 590.650 (2018) (Leyes revisadas de Misuri, apartado 590.650), <http://revisor.mo.gov/main/OneSection.aspx?section=590.650&bid=30357&hl=>; N.M. Stat. §§ 29-21-1 to 29-21-4 (2009) (Ley de Nuevo México, apartados 29-21-1 a 29-21-4 (2009)), <https://law.justia.com/codes/new-mexico/2009/chapter-29/article-21/>.
- 94 Consulte Baltimore Police Dep’t, Draft Policy 317: Fair and Impartial Policing 5 (Aug. 24, 2018) (Departamento de policía de Baltimore, Borrador de la política 317: Acción policial justa e imparcial 5 (24 de agosto de 2018)), <https://www.baltimorepolice.org/317-draft-fair-and-impartial-policing>.
- 95 Seattle Police Dep’t, Seattle Police Department Manual, 5.140 – Bias-Free Policing (Jul. 15, 2018) (Departamento de policía de Seattle, Manual del Departamento de policía de Seattle, 5.140 - Acción policial sin prejuicios (15 de julio de 2018)), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-5---employee-conduct/5140---bias-free-policing> (vigente a partir del 15 de julio de 2019).
- 96 Por ejemplo, Anne Arundel County Police Department, Interactions with Transgender Individuals (Departamento de policía del condado de Anne Arundel, Interacciones con individuos transgénero) (vigente a partir del 27 de diciembre de 2017), <https://www.powerdms.com/public/aac/documents/1278177>; Seattle Police Dep’t, Policy 16.200: Interaction With Transgender Individuals (Oct. 29, 2018) (Departamento de policía de Seattle, Política 16.200: Interacción con individuos transgénero) (29 de octubre de 2018)), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-16---patrol-operations/16200---interaction-with-transgender-individuals>.
- 97 Salt Lake City Police Dep’t, Salt Lake City Police Department Policy Manual, Policy 344: Transgender Individuals 273-4 (rev. Mar. 8, 2018) (Departamento de policía de Salt Lake City, Manual de políticas del Departamento de policía de Salt Lake City, Política 344: Individuos transgénero (revisado el 8 de marzo de 2018)), <http://www.slcdocs.com/police/ppm.pdf>.
- 98 Vt. Stat. tit. 20 § 2366 (Ley de Vermont, título 20, apartado 2366); consulte Vermont Criminal Justice Training Council, Fair and Impartial Policing Policy (Dec. 7, 2017) (Consejo de capacitación de la justicia penal de Vermont, Política de acción policial justa e imparcial (7 de diciembre de 2017)), <https://vcjtc.vermont.gov/sites/vcjtc/files/files/Fair%20and%20Impartial%20Policing%20Policy%2012-7-2017.pdf>.
- 99 *Olmstead v. United States*, 277 U.S. 438, 466 (1928) (*Olmstead* contra los Estados Unidos, 277 United States Reports 438, 466 (1928)) (donde se afirma que las violaciones a la Cuarta Enmienda ocurren cuando “se ha realizado una inspección oficial y aprehensión [del acusado] o una incautación de documentos o de sus bienes materiales o bien, una invasión física real a su residencia o ‘dependencias’ con la finalidad de efectuar una incautación”); *Katz v. United States*, 389 U.S. 347, 361 (1967) (*Katz* contra los Estados Unidos, 389 United States Reports 347, 361 (1967)) (con el acuerdo de Harlan, J. ) (donde se explica que las protecciones de la Cuarta Enmienda se extienden más allá de los elementos tangibles hasta incluir conversaciones y todo aquello que una persona “expuso dentro de una expectativa (subjetiva) de privacidad” que la sociedad consideraría razonable); *California v. Ciraolo*, 476 U.S. 207, 211 (1986) (*California* contra *Ciraolo*, 476 United States Reports 207, 211 (1986)) (“La piedra angular del análisis de la Cuarta Enmienda es si la persona puede contar con una expectativa razonable, protegida según los términos de la constitución, de disponer de privacidad.”) (se han omitido las citas internas).
- 100 *United States v. Jones*, 565 U.S. 400, 412 (2012) (Los Estados Unidos contra *Jones*, 565 United States Reports 400, 412 (2012)).
- 101 *Riley v. California*, 134 S. Ct. 2473, 2493 (2014) (*Riley* contra *California*, 134 Suprema Corte 2473, 2493 (2014)).
- 102 Wis. Stat. § 175.55 (2018) (Ley de Wisconsin, apartado 175.55 (2018)); Ind. Code § 35-33-5-9 (2017) (Código de Indiana, apartados 35-33-5-9 (2017)).
- 103 Consulte Oakland, Cal. Ord. 16-1028 Surveillance And Community Safety Ordinance (2018), codified Oakland, Cal. Code § 9.64, (Oakland, Ordenanza de California 16-1028 Ordenanza de seguridad y vigilancia de la comunidad (2018), codificado como Oakland, Código de California, apartado 9.64) <https://oakland.legistar.com/LegislationDetail.aspx?ID=3034026&GUID=F0BB8485-CDFA-40F9-B9B3-1E9B58C8AA73&Options=&Search=>; Nathan Sheard, Electronic Frontier Found., Oakland: The New Gold Standard

in Community Control of Police Surveillance (May 18, 2018),(Nathan Sheard, Encontrando una frontera electrónica, Oakland: La nueva norma de oro en el control de la comunidad de la vigilancia policial (18 de mayo de 2018)), <https://www.eff.org/deep-links/2018/05/oakland-new-gold-standard-community-control-police-surveillance> (donde se trata el control de la comunidad sobre las ordenanzas de vigilancia de la acción policial aprobadas en Oakland, California; Santa Ana, California; Seattle, Washington; Berkley, California; y Davis, California); ACLU of Mass., Cambridge Passes Law Requiring Community Control of Police Surveillance (Dec. 10, 2018) (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles de Massachusetts, Cambridge aprueba ley que exige que las comunidades controlen la vigilancia policial, (10 de diciembre de 2018)), <https://www.aclum.org/en/news/cambridge-pass-es-law-requiring-community-control-police-surveillance>.

- 104 Consulte ACLU of Mass., Cambridge Passes Law Requiring Community Control of Police Surveillance (Dec. 10, 2018) (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles de Massachusetts, Cambridge aprueba ley que exige que las comunidades controlen la vigilancia policial (10 de diciembre de 2018)), <https://www.aclum.org/en/news/cambridge-passes-law-requiring-community-control-police-surveillance>.
- 105 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 84 más arriba, en 34.
- 106 Judith Andersen et al., Highly realistic scenario based training simulates the psychophysiology of real world use of force encounters: implications for improved police officer performance, *J. L. Enforcement* (2016) (Judith Andersen y otros, Una capacitación basada en escenarios sumamente realistas simula la psicofisiología del uso de la fuerza en encuentros del mundo real: Consecuencias para un mejor desempeño del oficial de policía, *J. L. Enforcement* (2016)), [https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/73822/3/highly\\_realistic\\_scenario\\_based.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/73822/3/highly_realistic_scenario_based.pdf).
- 107 Press Release, Office of the Sheriff: City and County of San Francisco, SF Sheriff Announces Pioneering Policy (Feb. 20, 2018) (Comunicado de prensa, Oficina del alguacil: La ciudad y el condado de San Francisco, El alguacil de San Francisco anuncia política de vanguardia (20 de febrero de 2018)), [http://www.sfsheriff.com/files/PR\\_TGN.pdf](http://www.sfsheriff.com/files/PR_TGN.pdf).
- 108 Conn. Gen Stat. § 54-1m (2016) (Ley general de Connecticut, apartado 54-1m(2016)).
- 109 Cal. Gov’t Code § 12525.5 (2015) (Código del gobierno de California, apartado 12525.5 (2015); 625 Ill. Comp. Stat. 5/11-212 (2015) (625 Ley complementaria de Illinois 5/11-212(2015)).
- 110 City of Minneapolis, *opendataminneapolis* (Ciudad de Minneapolis, datos públicos de Minneapolis) <http://www.minneapolismn.gov/opendata/> (última visita: 16 de agosto de 2018) (El portal brinda acceso a los datos sobre seguridad pública en [http://opendata.minneapolismn.gov/datasets?group\\_ids=79606f50581f4a33b14a19e61c4891f7](http://opendata.minneapolismn.gov/datasets?group_ids=79606f50581f4a33b14a19e61c4891f7)).
- 111 City of Dallas, *Dallas Open Data – Public Safety* (Ciudad de Dallas, Datos públicos de Dallas - Seguridad Pública), <https://www.dallasopendata.com/browse?category=Public+Safety&provenance=official> (última visita: 18 de diciembre de 2018); City of Raleigh, *Raleigh Open Data Portal – Public Safety* (Ciudad de Raleigh, Portal de datos públicos de Raleigh - Seguridad Pública), <http://data-ral.opendata.arcgis.com/datasets?t=Public20%Safety> (última visita: 18 de diciembre de 2018).
- 112 City of Raleigh, *Raleigh Open Data–Suggesta Data Set* (Ciudad de Raleigh, Datos públicos de Raleigh, Sugerir un conjunto de datos), <https://www.surveymonkey.com/r/752GR3P> (última visita: 18 de diciembre de 2018).
- 113 John Gramlich, Pew Research Center, *America’s Incarceration Rate Is at a Two-Decade Low* (May 2, 2018) (John Gramlich, Centro de Investigaciones Pew, La tasa de encarcelamiento de los Estados Unidos es la menor en dos décadas (2 de mayo de 2018)), <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/05/02/americas-incarceration-rate-is-at-a-two-decade-low/>.
- 114 Mariel Alper et. al., U.S. Dep’t of Justice, Bureau of Justice Statistics, *2018 Update on Prisoner Recidivism: A 9-Year Follow-up Period 2005-2014* (May 2018) (Mariel Alper y otros, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Estadísticas de la Justicia, Actualización de 2018 sobre la reincidencia de los prisioneros: un seguimiento de 9 años - Período 2005-2014 (mayo de 2018)), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/18upr9yfup0514.pdf>; U.S. Dep’t of Justice, Nat’l Inst. of Justice, *Recidivism* (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Instituto Nacional de Justicia, Reincidencia (última visita: 17 de junio de 2014)), <https://www.nij.gov/topics/corrections/recidivism/pages/welcome.aspx#statistics>.
- 115 Ferguson Investigation (Investigación Ferguson), nota 56 más arriba en 13 (“el director financiero de la ciudad afirmó públicamente que Ferguson tiene la intención de compensar en 2015 la falta de ingresos de 2014 a través de la aplicación del código municipal”); consulte también *Policing and Profit*, 128 *Harv. L. Rev.* 1723 (2015) (Acción policial y ganancias, 128 *Harvard Law Review* 1723 (2015)), <http://harvardlawreview.org/wp-content/uploads/2015/04/Policing-and-Profit.pdf>.

- 116 Atwater, 532 U.S. at 354 (Atwater, 532 United States Reports en 354) (“Si un oficial posee una causa probable para creer que un individuo cometió aunque sea un delito menor en su presencia, puede arrestar al delincuente, sin violar la Cuarta Enmienda.”).
- 117 Minneapolis Police Dep’t, Minneapolis Police Department Policy and Procedure Manual Section 9-103, Misdemeanor Arrests (Sept. 14, 2018), (Departamento de policía de Minneapolis, Manual de procedimientos y políticas del Departamento de policía de Minneapolis, Sección 9-103, Arrestos por delitos menores (14 de septiembre de 2018)), [http://www.ci.minneapolis.mn.us/police/policy/mpdpolicy\\_9-100\\_9-100](http://www.ci.minneapolis.mn.us/police/policy/mpdpolicy_9-100_9-100).
- 118 Jennifer Elek, Sara Sapia, & Susan Keilitz, Nat’l Ctr. for State Courts, Pretrial Justice Ctr. for Courts, Use of Court Date Reminder Notices to Improve Court Appearance Rates (Sept. 2017) (Jennifer Elek, Sara Sapia y Susan Keilitz, Centro Nacional de Tribunales de los Estados, Centro de Justicia Preventiva para los Tribunales, Uso de los avisos recordatorios de fechas de citaciones para mejorar las tasas de comparecencia a los tribunales (septiembre de 2017)), <https://www.ncsc.org/~media/Microsites/Files/PJCC/PJCC%20Brief%2010%20Sept%202017%20Court%20Date%20Notification%20Systems.ashx>.
- 119 Timothy Schnacke et al., Increasing Court-Appearance Rates and Other Benefits of Live-Caller Telephone Court-Date Reminders: The Jefferson County, Colorado, FTA Pilot Project and Resulting Court Date Notification Program, J. Amn. Judges Ass’n 86 (2012) (Timothy Schnacke y otros, Cómo aumentar las tasas de comparecencia ante el tribunal y otros beneficios de un llamado telefónico personal para recordar las fechas de las citaciones: Condado de Jefferson, Colorado, Proyecto piloto contra la no comparecencia y el consecuente programa de notificación de fechas de citaciones en el tribunal, The Journal of the American Judges Association 86 (2012)), <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1396&context=ajacourtreview>.
- 120 Id. en 88.
- 121 Press Release, City of New York Office of the Mayor, New Text Message Reminders for Summons Recipients Improves Attendance in Court and Dramatically Cuts Warrants (Jan. 24, 2018) (Comunicado de prensa, Oficina del alcalde de la ciudad de Nueva York, Nuevos recordatorios a través de mensajes de texto para destinatarios de citaciones mejora la comparecencia ante el tribunal y reduce dramáticamente las órdenes de arresto (24 de enero 2018)), <https://www1.nyc.gov/office-of-the-mayor/news/058-18/new-text-message-reminders-summons-recipients-improves-attendance-court-dramatically>.
- 122 Bedford Police Department, Policies and Procedures, Policy 1-1, Arrest Policy 6 (Aug. 11, 2015) (Departamento de policía de Bedford, Políticas y procedimientos, Política 1-1, Política de arresto 6 (11 de agosto de 2015)), [https://www.bedfordma.gov/sites/bedfordma/files/file/file/arrest\\_policy\\_chapter\\_1-1\\_0.pdf](https://www.bedfordma.gov/sites/bedfordma/files/file/file/arrest_policy_chapter_1-1_0.pdf) (“existen circunstancias limitadas en las que el oficial debe actuar con discreción, cuando el interés público sería más preservado si no se realizara el arresto, aunque exista una justificación legal para tal acción”).
- 123 Tucson Police Dep’t, Tucson Police Department General Orders: 2117 Arrest Warrants 7 (Mar. 31, 2015) (Departamento de policía de Tucson, Órdenes generales del Departamento de policía de Tucson: 2117 Órdenes de arresto, 7 (31 de marzo de 2015)), [https://www.tucsonaz.gov/files/hr/tpd/2100ARREST\\_POLICIES.pdf](https://www.tucsonaz.gov/files/hr/tpd/2100ARREST_POLICIES.pdf).
- 124 Consulte, por ejemplo, Baltimore Consent Decree, Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore, Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 68 más arriba en párrafo 62.
- 125 William Glaberson, Long Fight Ends Over Arrests for Loitering, N.Y. Times (Feb. 7, 2012), (William Glaberson, Acaba la larga lucha sobre los arrestos por deambular, N.Y. Times, (7 de febrero de 2012)), <https://www.nytimes.com/2012/02/08/nyregion/new-york-settles-suit-on-illegal-arrests-for-loitering.html>.
- 126 Law Enforcement Assisted Diversion (Programa alternativo para el orden público), <http://leadingcounty.org/> (última consulta: 18 de diciembre de 2018).
- 127 City of Bedford, Teen Court (Ciudad de Bedford, Tribunal de menores), <https://www.bedfordtx.gov/163/Teen-Court> (última visita: 18 de diciembre de 2018).
- 128 Susan E. Collins, Heather S. Lonczak & Seema L. Clifasefi, Harm Reduction Research and Treatment Lab, University of Washington – Harborview Medical Center, LEAD Program Evaluation: Recidivism Report 22 (Mar. 27, 2015) (Susan E. Collins, Heather S. Lonczak y Seema L. Clifasefi, Laboratorio de tratamiento e investigación para la reducción del daño, Universidad de Washington, Harborview Medical Center, Evaluación del programa LEAD: Informe sobre reincidencia 22, (27 de marzo de 2015)), [http://static1.1.sqspcdn.com/static/f/1185392/26121870/1428513375150/LEAD\\_EVALUATION\\_4-7-15.pdf?token=Xt1EPYRnyYr175W41X-TCODCg4wE%3D](http://static1.1.sqspcdn.com/static/f/1185392/26121870/1428513375150/LEAD_EVALUATION_4-7-15.pdf?token=Xt1EPYRnyYr175W41X-TCODCg4wE%3D).

- 129 Caitlin Schmidt, *New Tucson Police Program Will Refer Opioid Addicts to Treatment, Not Jail*, *Ariz. Daily Star* (Jun. 30, 2018) (Caitlin Schmidt, *Nuevo programa de la Policía de Tucson deriva a adictos a opioides a tratamiento en lugar de ir a la cárcel*, *Ariz. Daily Star* (30 de junio de 2018)), [https://tucson.com/news/local/new-tucson-police-program-will-refer-opioid-addicts-to-treatment/article\\_01b5576b-b401-5a2f-9c1a-8d8efd8a9a0d.html](https://tucson.com/news/local/new-tucson-police-program-will-refer-opioid-addicts-to-treatment/article_01b5576b-b401-5a2f-9c1a-8d8efd8a9a0d.html).

## CAPÍTULO 4

- 1 Consulte, por ejemplo, Christian Sheckler & Ken Armstrong, *Elkhart cops to be charged after video shows them beating handcuffed man*, *South Bend Tribune* (Nov. 2, 2018) (Christian Sheckler y Ken Armstrong, *Policías de Elkhart serán acusados después de video que los muestra golpeando hombre esposado*, *South Bend Tribune* (2 de noviembre de 2018)), [https://www.southbendtribune.com/news/publicsafety/elkhartjustice/elkhart-cops-to-be-charged-after-video-shows-them-beating/article\\_401f6756-613b-53b0-91ad-b15b6276489a.html](https://www.southbendtribune.com/news/publicsafety/elkhartjustice/elkhart-cops-to-be-charged-after-video-shows-them-beating/article_401f6756-613b-53b0-91ad-b15b6276489a.html) (descubrieron a los oficiales golpeando a un hombre sentado y esposado en un video de la comisaría); Tim Elfrink, *'It's still a blast beating people': St. Louis police indicted in assault of undercover officer posing as protester* (Nov. 30, 2018) (Tim Elfrink, *"Todavía es divertido golpear gente": Policía de St. Louis acusada en ataque de oficial encubierto que simulaba ser manifestante* (30 de noviembre de 2018)), [https://www.washingtonpost.com/nation/2018/11/30/its-still-blast-beat-ing-people-st-louis-police-indicted-assault-undercover-officer-posing-protester/?utm\\_term=.ed48da7935de](https://www.washingtonpost.com/nation/2018/11/30/its-still-blast-beat-ing-people-st-louis-police-indicted-assault-undercover-officer-posing-protester/?utm_term=.ed48da7935de) (oficial golpea y pate a un detective encubierto desarmado que simulaba ser un manifestante incluso cumpliendo con sus instrucciones); Joseph Goldstein & Nate Schweber, *Man's Death After Chokehold Raises Old Issue for the Police*, *N.Y. Times* (July 18, 2014) (Joseph Goldstein y Nate Schweber, *Muerte de hombre por estrangulamiento reaviva problema antiguo para la policía*, *N.Y. Times* (18 de julio de 2014)), <https://www.nytimes.com/2014/07/19/nyregion/staten-island-man-dies-after-he-is-put-in-chokehold-during-arrest.html> (Eric Garner murió cuando un oficial lo estranguló); Alan Blinder, Michael Slager, *Officer in Walter Scott Shooting, Gets 20-Year Sentence*, *N.Y. Times* (Dec 7, 2017) (Alan Blinder, Michael Slager, *Oficial en tiroteo a Walter Scott condenado a 20 años*, *N.Y. Times* (7 dediciembrede2017)), <https://www.nytimes.com/2017/12/07/us/michael-slager-sentence-walter-scott.html> (Walter Scott estaba de sarmado y recibió ocho disparos en la espalda por parte de unoficial).
- 2 Int'l Ass'n of the Chiefs of Police, *Police Use of Force in America 2001 1* (Asociación Internacional de Jefes de Policía, *Uso de la fuerza por parte de la policía en los Estados Unidos 2001* 1), <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-08/2001useof-force.pdf>.
- 3 Karen M. Hess et al., *Police Operations: Theory and Practice at 23* (Karen M. Hess y otros, *Operaciones policiales: Teoría y práctica en 23*), [https://books.google.com/books?id=zN6-7kt9F\\_cC&pg=PA23&lpg=PA23&dq=Police+use+discretion+be-cause+no+set+of+policias+and+procedures+can+prescribe+what+to+do+in+every+circumstance&source=bl&ots=qwHyQj-COS-D&sig=iRvQI3\\_Fm\\_cOKloBeOp3j0DDNG8&hl=en&sa=X&ved=2ahUKewiph-zzjenAhWEMd8KHxOVCDUQ6AEwAXoECAGQA-Q#v=onepage&q=policia%20use%20discretion&f=false](https://books.google.com/books?id=zN6-7kt9F_cC&pg=PA23&lpg=PA23&dq=Police+use+discretion+be-cause+no+set+of+policias+and+procedures+can+prescribe+what+to+do+in+every+circumstance&source=bl&ots=qwHyQj-COS-D&sig=iRvQI3_Fm_cOKloBeOp3j0DDNG8&hl=en&sa=X&ved=2ahUKewiph-zzjenAhWEMd8KHxOVCDUQ6AEwAXoECAGQA-Q#v=onepage&q=policia%20use%20discretion&f=false) ("La policía utiliza la discrecionalidad porque ningún conjunto de políticas y procedimientos puede dictar qué hacer en cadacircunstancia.").
- 4 *Graham v. Connor*, 490 U.S. 386, 388-90 (1989) (*Graham contra Connor*, 490 United States Reports 386-90 (1989)).
- 5 *Id.* en 389-90.
- 6 *Id.* en 396.
- 7 *Id.*
- 8 *Id.* ("... la aplicación adecuada requiere de atención cuidadosa a los hechos y las circunstancias de cada caso en particular, incluida la gravedad del delito en cuestión, si el sospechoso presenta una amenaza inmediata a la seguridad de los oficiales o de terceros, y si la persona se resiste activamente al arresto o intenta evadir el arresto huyendo.").
- 9 Police Exec. Res. Forum, *Guiding Principles on Use of Force 94* (2016) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, *Principios rectores sobre el uso de la fuerza 94* (2016)) [en lo sucesivo, *PERF Guiding Principles on Use of Force* (PERF, *Principios rectores sobre el uso de la fuerza*)], <http://www.policeforum.org/assets/30%20guiding%20principles.pdf>.
- 10 Consulte, por ejemplo, *Han v. City of Folsom*, 551 Fed. Appx. 923, 926 (9th Cir. 2014) (*Han contra la ciudad de Folsom*, 551 Federal Appendix 923, 926 (9.º Cir. 2014) (donde se afirma que aunque la "negligencia presunta de los oficiales antes del tiroteo no esta- blece una violación constitucional, puede establecer una negligencia del derecho anglosajón bajo el derecho [delestado].").
- 11 Judicial Council of Calif., *Civil Jury Instructions, CACI No. 440: Unreasonable Force by Law Enforcement Officer in Arrest or Other Seizure — Essential Factual Elements 311* (2016) (Concejo Judicial de California, *Instrucciones al Jurado Civil, CACI n.º 440: Fuerza arbitraria por oficial de seguridad en arresto u otra captura — Elementos fácticos esenciales 311* (2016)) (donde se cita a *Hayes v.*



County of San Diego, 57 Cal. 4th 622 (2013) (Hayes contra el condado de San Diego, 57 Cal. 4.º 622 (2013))), <https://www.justia.com/documents/trials-litigation-caci.pdf>.

En Hayes, el Tribunal Supremo de California utilizó jurisprudencia anterior que reconocía que los oficiales pueden crear, en forma innecesaria, circunstancias que conducen al uso de la fuerza:

Aquí es esclarecedora nuestra decisión en *Grudt v. City of Los Angeles*, (1970), 2 Cal.3d 575. (*Grudt contra la ciudad de Los Ángeles*, (1970), 2 Cal. 3d 575). En *Grudt*, un oficial de policía vestido de civil, con una escopeta de doble cañón, se acercó a un automóvil, posiblemente ocasionando que el conductor pensara que lo estaban robando o atacando. El conductor aceleró el auto hacia un segundo oficial vestido de civil, y luego ambos oficiales abrieron fuego contra el conductor, matándolo. Este tribunal sostuvo que el tribunal de primera instancia se equivocó al prohibir una demanda de negligencia contra los oficiales. Notablemente, el tiroteo en *Grudt* parecía justificado cuando se lo analiza en forma aislada, porque el conductor aceleraba su auto hacia uno de los oficiales justo antes del tiroteo. Sin embargo, concluimos que la totalidad de las circunstancias, incluida la conducta de los oficiales previa al tiroteo, podría persuadir a un jurado para que decidiera que el tiroteo fue negligente. En otras palabras, las circunstancias anteriores al tiroteo podrían demostrar que lo que de otra forma era un uso razonable de la fuerza letal, de hecho fue irrazonable.

Hayes, 57 Cal. 4th (Hayes, 57 Cal. 4.º) en 629.

- 12 Consulte, por ejemplo,, Samuel Sinyangwe, *Examining the Use of Force Policies in Ending Police Violence 4* (2016) (Samuel Sinyangwe, *Analizar las políticas del uso de la fuerza para acabar con la violencia policial 4* (2016)) (donde se determina que las políticas “que requieren que los oficiales agoten otros medios antes de usar la fuerza letal estaban asociadas con las mayores reducciones de asesinatos con participación policial”), <https://static1.squarespace.com/static/56996151cbced68b170389f4/t/57e17531725e25ec2e648650/1474393399581/Use+of+Force+Study.pdf>.
- 13 *Seattle Police Monitor, Ninth Systemic Assessment: Use of Force 14* (2017) (Control de la Policía de Seattle, Novena evaluación sistémica: uso de la fuerza 14 (2017)), <https://static1.squarespace.com/static/5425b9f0e4b0d66352331e0e/t/58e6a753ff-7c50eb-bad126f8/1491511130661/>.
- 14 Carmen Best, Chief of Police, *Seattle Police Dep’t Manual, § 8.200 – Using Force*, [Seattle.gov](http://Seattle.gov) (Sept. 1, 2015) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del departamento de policía de Seattle, apartado 8.200 - Uso de la fuerza, Gobierno de Seattle (1 de septiembre de 2015)) [en lo sucesivo, *Seattle P.D. Manual § 8.200* (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.200)], <https://www.seattle.gov/police-manual/title-8---use-of-force/8200---using-force>.
- 15 Carmen Best, Chief of Police, *Seattle Police Dep’t Manual, § 8.000 – Use of Force Core Principles*, [Seattle.gov](http://Seattle.gov) (Sept. 1, 2015) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del departamento de policía de Seattle, apartado 8.000 - Principios centrales del uso de la fuerza, Gobierno de Seattle (1 de septiembre de 2015)) [en lo sucesivo, *Seattle P.D. Manual § 8.000* (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.000)], <https://www.seattle.gov/police-manual/title-8---use-of-force/8000---use-of-force-core-principles>.
- 16 Carmen Best, Chief of Police, *Seattle Police Dep’t Manual, § 8.100 – De-Escalation*, [Seattle.gov](http://Seattle.gov) (Sept. 1, 2015) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del departamento de policía de Seattle, apartado 8.100 - Disminución de la escalada de violencia, Gobierno de Seattle (1 de septiembre de 2015)) [en lo sucesivo, *Seattle P.D. Manual § 8.100* (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.100)], <https://www.seattle.gov/police-manual/title-8---use-of-force/8100---de-escalation>.
- 17 *Seattle Police Monitor* (Control de la Policía de Seattle), nota 13 más arriba, en 2-3.
- 18 *PERF Guiding Principles on Use of Force* (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 34.
- 19 *Las Vegas Metro. Police Dep’t, Use of Force Policy 2* (2017) (Departamento de policía metropolitana de Las Vegas, Política sobre el uso de la fuerza 2 (2017)) [en lo sucesivo, *Las Vegas Metro Use of Force Policy* (Política sobre el uso de la fuerza de la policía metropolitana de Las Vegas)], <https://www.lvmpd.com/en-us/InternalOversightConstitutionalPolicing/Documents/Use-of-Force-Policy-2017.pdf>; *New Orleans Police Dep’t, Operations Manual: Use of Force 5* (2015) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: uso de la fuerza 5 (2015)) [en lo sucesivo, *New Orleans Use of Force Policy* (Política sobre el uso de la fuerza de Nueva Orleans)], <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/Chapter-1-3-Use-of-Force.pdf>.
- 20 *Sir Robert Peel’s Nine Principles of Policing*, *N.Y. Times* (Apr. 15, 2014), (Nueve principios sobre la acción policial de Sir Robert-Peel, *N.Y. Times* (15 de abril de 2014)), <https://www.nytimes.com/2014/04/16/nyregion/sir-robert-peels-nine-principles-of-policing.html>.

- 21 Los Angeles Police Dep't, Office of the Chief of Police, Policy on the Use of Force – Revised (2017) (Departamento de policía de Los Ángeles, Oficina del jefe de policía, Política sobre el uso de la fuerza – Revisado (2017)).
- 22 U.N. Office of the High Comm'r for Human Rights, Code of Conduct for Law Enforcement Officials art. 2 (1979) (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Código de conducta para los funcionarios de seguridad, art. 2(1979)), <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/lawenforcementofficials.aspx> (“Los funcionarios de seguridad pueden usar la fuerza solo cuando sea estrictamente necesario y en la medida que sea necesario para el desempeño de su deber.”).
- 23 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 94–95.
- 24 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 21; James “Chip” Coldren et al., U.S. Dep't of Justice, Office of Cmty. Oriented Policing Servs., U.S. Dep't of Justice, Collaborative Reform Initiative: Six-Month Assessment Report on the Philadelphia Police Department 13 (2015) (James “Chip” Coldren y otros, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Iniciativa de reforma colaborativa: Informe de evaluación semestral sobre el Departamento de policía de Filadelfia 13 (2015)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0792-pub.pdf> (“El deber principal de todos los oficiales de policía es preservar la vida humana. Los oficiales solamente deben usar la cantidad de fuerza necesaria para proteger la vida o para realizar unarresto.”) (cita de Phila. Police Dep't Directive 22 (Directiva 22 del Departamento de policía de Filadelfia)).
- 25 Consulte Seth Stoughton, Police Shouldn't Ask if a Shooting Is Justified, But if It's Avoidable, N.Y. Times (Apr. 9, 2015) (Seth Stoughton, La Policía no debería preguntarse si un tiroteo es justificado, sino si es evitable, N.Y. Times) (9 de abril de 2015)), <https://www.nytimes.com/roomfordebate/2015/04/09/are-police-too-quick-to-use-force/police-shouldnt-ask-if-a-shooting-is-justified-but-if-its-avoidable> (donde se sostiene que, para los oficiales de policía “el uso de la violencia evitable es un fracaso, incluso si cumple con la normalegal.”).
- 26 Seattle P.D. Manual § 8.200 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.200), nota 14 más arriba.
- 27 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 22.
- 28 Id. en 19.
- 29 Id.
- 30 Seattle P.D. Manual § 8.200 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.200), nota 14 más arriba.
- 31 Int'l Ass'n of the Chiefs of Police (Asociación Internacional de Jefes de Policía), nota 2 más arriba, en 2.
- 32 Consulte, por ejemplo, Santa Monica Police Dep't, Policy Manual 1-2 (Departamento de policía de Santa Mónica, Manual de políticas 1-2), <https://www.santamonicapd.org/uploadedFiles/Police/Policias/Policy%20-%20Force%20De-Escalation.pdf>; consulte también Int'l Ass'n of the Chiefs of Police (Asociación Internacional de Jefes de Policía), nota 2 más arriba, en 6.
- 33 Ga. Peace Officers Standards and Training Council, 20 Hour Training Requirement Update 1 (2016) (Normas de oficiales de paz y consejo de capacitación de Georgia, Requerimiento de capacitación de 20 Horas actualización 1 (2016)), [https://www.gapost.org/pdf\\_file/20\\_hour\\_update\\_2016.pdf](https://www.gapost.org/pdf_file/20_hour_update_2016.pdf) (donde se obliga a 1 hora de capacitación sobre la disminución de la escalada de violencia, anual); Mass.gov, Training Year 2019 In-service Training Requirement (Gobierno de Massachusetts, Año de capacitación 2019 Requisito de capacitación en el trabajo), <https://www.mass.gov/mandate/training-year-2019-in-service-training-requirement> (donde se obliga a una capacitación anual de 3 horas en el trabajo de Integración de Comunicaciones, Evaluaciones y Tácticas (ICAT)).
- 34 Consulte Initiative Measure No. 940 (Wash. 2017) (Medida de iniciativa n.º 940 (Washington 2017)), [https://www.sos.wa.gov/\\_assets/elections/initiatives/finaltext\\_1372.pdf](https://www.sos.wa.gov/_assets/elections/initiatives/finaltext_1372.pdf); Steve Miletich, Initiative 940, modifying law regulating police use of deadly force, passes with strong support, Seattle Times (Nov. 6, 2018) (Steve Miletich, Iniciativa 940, que modifica la ley que regula el uso policial de la fuerza letal, se aprueba con fuerte apoyo, Seattle Times (6 de noviembre de 2018)), <https://www.seattletimes.com/seattle-news/politics/initiative-940-modifying-law-regulating-police-use-of-deadly-force-holds-strong-lead-in-tuesdays-returns/>; Wash. State Crim. Just. Training Comm'n, De-escalation Training (Comisión de Capacitación de Justicia Penal del estado de Washington, Capacitación en la disminución de la escalada de violencia), [https://fortress.wa.gov/cjtc/www/index.php?option=com\\_content&view=article&id=495&Itemid=424](https://fortress.wa.gov/cjtc/www/index.php?option=com_content&view=article&id=495&Itemid=424) (donde se brinda información acerca de la capacitación disponible).
- 35 Int'l Ass'n of the Chiefs of Police (Asociación Internacional de Jefes de Policía), nota 2 más arriba, en 3 (“Los oficiales deberán usar las técnicas de disminución de la escalada de violencia y otras alternativas a los niveles más altos de fuerza en línea con su capacitación, cuando sea posible y apropiado antes de recurrir a la fuerza y para reducir la necesidad de la fuerza.”).

- 36 Consulte U.S. Dep't of Justice, Principles for Promoting Police Integrity: Examples of Promising Police Practices and Policies 4 (2001) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Principios para promover la integridad policial: Ejemplos de prácticas y políticas policiales prometedoras 4 (2001)) (“[L]os oficiales deben evaluar el incidente para determinar qué técnica o arma no letal disminuirá mejor la escalada de violencia del incidente y lo pondrá bajo control de manera segura.”), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojp/186189.pdf>; The President’s Task Force on 21st Century Policing, Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 2, 20-21 (2015) (Informe de la fuerza especial del presidente sobre acción policial del siglo XXI, Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial del siglo XXI 2, 20-21 (2015)) [en lo sucesivo, President’s Task Force Report (el Informe de la fuerza especial del presidente)] (donde se recomiendan políticas que ponen énfasis en la disminución de la escalada de violencia), <http://elearning-courses.net/iacp/html/webinarResources/170926/FinalReport21stCenturyPolicing.pdf>; Police Exec. Res. Forum, Re-Engineering Training on Police Use of Force (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Rediseño de la capacitación sobre el uso de la fuerza policial) passim (2015) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Rediseño de la capacitación sobre el uso de la fuerza policial, en todas partes, (2015)), <http://www.policeforum.org/assets/reengineeringtraining1.pdf> (donde se recomienda el uso de técnicas de disminución de la escalada de violencia); Sinyangwe, nota 12 más arriba, en 1, 4 (donde se relaciona el nivel más alto de disminución de asesinatos con participación policial con políticas que exigen a los “oficiales agotar otros medios antes de usar la fuerza letal”).
- 37 Seattle P.D. Manual § 8.000 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.000), nota 15 más arriba.
- 38 Id. Seattle promulgó una política de disminución de la escalada de violencia independiente en 2015 que exige a los oficiales “intentar tranquilizar o estabilizar la situación para permitir que haya más tiempo, opciones y recursos disponibles para la resolución de los incidentes” “[s]iempre que sea seguro y factible en la totalidad de las circunstancias”. Seattle P.D. Manual § 8.100 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.100), nota 16 más arriba. La política aclara que los oficiales serán responsables de no poder intentar una disminución de la escalada de violencia cuando sea apropiado durante la secuencia de los eventos que conducen al uso de la fuerza. Seattle P.D. Manual § 8.000 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.000), nota 15 más arriba.
- 39 New Orleans Police Dep’t, Policy Manual, Law Enforcement Role and Authority 38 (2014) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de políticas, rol y autoridad de las fuerzas de seguridad 38 (2014)) [en lo sucesivo, New Orleans Policy Manual (Manual de políticas de Nueva Orleans)] <https://nola.gov/nopd/publications/documents/new-orleans-police-department-policy-manual-2014-1/>, (donde se afirma que “[e]l grado de fuerza utilizado debe ser razonable y necesario, y de una manera que evite lesiones innecesarias a oficiales y a civiles” y permitir a los oficiales “usar solamente la fuerza suficiente para superar la cantidad de resistencia o agresión con la que se encuentran. Cuando se reduce dicha resistencia o agresión, el oficial, en consecuencia y de manera inmediata, debe reducir el grado de fuerza que está aplicando o el uso de la fuerza NO es legal” (énfasis agregado)).
- 40 New Orleans Use of Force Policy (Política del uso de la fuerza de Nueva Orleans), nota 19 más arriba, en 5.
- 41 Tom Dart, ‘Verbal judo’: The Police Tactic that Teaches Cops to Talk before They Shoot, The Guardian (July 21, 2016) (Tom Dart, “Judo verbal: La táctica policial que enseña a los policías a hablar antes de disparar, The Guardian (21 de julio de 2016)), <https://www.theguardian.com/us-news/2016/jul/21/verbal-judo-police-shootings-deescalation-communication>.
- 42 Id.; John Wilkens, Police Embrace ‘De-escalation’ to Reduce Shootings, but Some Officers Remain Skeptical, L.A. Times (Oct. 1, 2016) (John Wilkens, La policía adopta la “reducción de la escalada de violencia” para disminuir los tiroteos, pero algunos oficiales continúan siendo escépticos, L.A. Times (1 de octubre de 2016)), <http://www.latimes.com/local/california/la-me-elcajon-tactics-20161001-snap-story.html>.
- 43 Laurence Miller, Patrol Psychology 101: Communication and Conflict Resolution, PoliceOne (Apr. 18, 2008) (Laurence Miller, Psicología de patrulla 101: Comunicación y resolución de conflictos, PoliceOne (18 de abril de 2008)), <https://www.policeone.com/health-fitness/articles/1685390-Patrol-psychology-101-Communication-and-conflict-resolution/>; consulte también Int’l Ass’n of the Chiefs of Police, National Consensus Policy and Discussion on Use of Force 9 (2017) (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Política y debate de consenso nacional sobre el uso de la fuerza 9 (2017)) [en lo sucesivo, IACP National Consensus Policy (Política de Consenso Nacional de la IACP)], [https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/n-o/National\\_Consensus\\_Policy\\_On\\_Use\\_Of\\_Force.pdf](https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/n-o/National_Consensus_Policy_On_Use_Of_Force.pdf) (donde se recomienda que los oficiales “hablen en tonos bajos o no amenazantes”, realicen “afirmaciones positivas” y mantengan “[c]onciencia del lenguaje corporal” durante los incidentes).
- 44 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 54; consulte también New Orleans Police Dep’t, Operations Manual: Use of Procedure 1160 (2015) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Uso de procedimiento 1160 (2015)), <https://static1.squarespace.com/static/56996151cbced68b-170389f4/t/569ad92b57eb8d0f11460ead/1452988719385/Las+Vegas+Use+of+Force+Policy.pdf> (“Los oficiales deben reconocer que pueden retirarse a una posición que es tácticamente más segura o que les permite una mayor distancia para considerar o desplegar un mayor número de opciones de fuerza.”).

- 45 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 25, 54.
- 46 Ron Martinelli, Revisiting the “21-Foot Rule”, Police Magazine (Sept. 18, 2014) (Ron Martinelli, Volver a analizar la “Regla de 21 Pies”, Police Magazine (18 de septiembre de 2014)), <http://www.policemag.com/channel/weapons/articles/2014/09/revisiting-the-21-foot-rule.aspx>; consulte también PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 20.
- 47 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 20.
- 48 Id.
- 49 Id. en 5, 20, 54.
- 50 Goldstein & Schweber (Goldstein y Schweber), nota 1 más arriba.
- 51 D.C. Code §§ 125.03-125.01-5 (Código del distrito de Columbia, apartados 125.03-125.01-5), <https://code.dccouncil.us/dc/council/code/titles/5/chapters/1/subchapters/XIII/>; 720 Ill. Comp. Stat. 5 § 7-5.5 (Ley complementaria de Illinois 5, apartado 7-5.5), <http://www.ilga.gov/legislation/ilcs/fulltext.asp?DocName=072000050K7-5.5>.
- 52 Consulte porejemplo, Carmen Best, Chief of Police, Seattle Police Dep’t Manual, § 8.300 – Use of Force Tools, Seattle.gov (Sept. 1, 2015) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300 - Herramientas del uso de la fuerza, Gobierno de Seattle (1 de septiembre de 2015)) [en lo sucesivo, Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300)], <https://www.seattle.gov/police-manual/title-8---use-of-force/8300---use-of-force-tools>.
- 53 Nat’l Law Enf’t Tech. Ctr., U.S. Dep’t of Justice, Positional Asphyxia—Sudden Death 1 (1995) (Centro de Tecnología Nacional de Cumplimiento de la Ley, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Asfixia posicional — Muerte súbita 1 (1995)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/posasph.pdf>.
- 54 Id. en 2.
- 55 Id. en 1-2.
- 56 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 44; Consulte, por ejemplo, Denver Police Dep’t, Operations Manual 105.05 (2015) (Departamento de policía de Denver, Manual de operaciones 105.05(2015)), [http://extras.mnginteractive.com/live/media/site36/2015/0609/20150609\\_081455\\_OMS-105-05\\_AP-PROVED\\_06-08-15.pdf](http://extras.mnginteractive.com/live/media/site36/2015/0609/20150609_081455_OMS-105-05_AP-PROVED_06-08-15.pdf).
- 57 Denver Police Dep’t (Departamento de policía de Denver), nota 56 más arriba. Michael Roberts, Denver Cops Change Shooting-at-Moving-Vehicles Policy After Hernandez Decision, Westord, (June 9, 2015, 7:29am) (Michael Roberts, Policía de Denver cambia la política de tiroteo a vehículos en movimiento después de la decisión de Hernández, Westord, (9 de junio de 2015, 7:29 a.m.)), <https://www.westword.com/news/denver-cops-change-shooting-at-moving-vehicles-policy-after-hernandez-decision-6788874>; PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 45.
- 58 Denver Police Dep’t (Departamento de policía de Denver), nota 56 más arriba.
- 59 Consulte, por ejemplo, Noelle Phillips & Jon Murray, Denver Will Pay \$1 Million to Jessica Hernandez’s Family for 2015 Fatal Shooting, Denver Post (Apr. 12, 2017) (Noelle Phillips y Jon Murray, Denver pagará 1 millón de dólares a la familia de Jessica Hernández por el tiroteo fatal en 2015, Denver Post (12 de abril de 2017)), <https://www.denverpost.com/2017/04/12/jessica-hernandez-2015-fatal-police-shooting-settlement/>; Bobby Allyn, Record \$4.4M settlement in 2014 Philadelphia police shooting, WHYY (Jan. 6, 2017) (Bobby Allyn, Récord de conciliación de 4,4 millones de dólares en tiroteo de policía en Filadelfia, WHYY (6 de enero de 2017)), <https://whyy.org/articles/record-44m-settlement-in-2014-philadelphia-police-shooting/>.
- 60 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 45-46.
- 61 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 47.
- 62 Consulte, por ejemplo, Michael Harriot, How 1 of America’s Deadliest Police Forces Gets Away With Shooting and Killing Black People, The Root (Sept. 11, 2017) (Michael Harriot, Cómo 1 de las fuerzas policiales más letales de los Estados Unidos consigue disparar y asesinar personas de raza negra, The Root (11 de septiembre de 2017)), <https://www.theroot.com/how-one-of-americas-deadliest-police-forces-gets-away-w-1803142042>(donde se aborda el acuerdo de la ciudad de Kansas de 4,8 millones); Allyn, nota 59 más arriba; Finch McCranie LLP, \$2.3 Million Judgement In Excessive Force Case (Finch McCranie LLP, Juicio de

2,3 millones de dólares en caso de fuerza excesiva), <http://finchmccranie.com/2-3-million-judgement-in-excessive-force-case/> (donde se aborda un juicio de 2,3 millones de dólares en Gainesville, Georgia); Rick Orlov, City OKs Devin Brown Payout, L.A. Daily News (June 8, 2006) (Rick Orlov, La ciudad acuerda pago de Devin Brown, L.A. Daily News (8 de junio de 2006)) (donde se aborda un acuerdo de 1,5 millones de dólares en Los Ángeles), <https://www.dailynews.com/2006/06/08/city-oks-devin-brown-payout>.

- 63 Christopher Ingraham, Police Chases Kill More People Each Year than Floods, Tornadoes, Hurricanes and Lightning — combined, Wash. Post (July 25, 2015) (Christopher Ingraham, Las persecuciones policiales matan más personas todos los años que inundaciones, tornados, huracanes y rayos juntos, Washington Post (25 de julio de 2015)), [https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/07/25/why-police-shouldnt-chase-criminals/?utm\\_term=.b4753153b304](https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/07/25/why-police-shouldnt-chase-criminals/?utm_term=.b4753153b304).
- 64 Thomas Frank, High-Speed Police Chases Have Killed Thousands of Innocent Bystanders, USA Today (July 30, 2015) (Thomas Frank, Persecuciones policiales a alta velocidad matan miles de transeúntes inocentes, USA Today (30 de julio de 2015)), <https://www.usatoday.com/story/news/2015/07/30/police-pursuits-fatal-injuries/30187827/>.
- 65 Id. (donde se cita un informe de la Asociación Internacional de Jefes de Policía y del Instituto Nacional de Justicia).
- 66 Carmen Best, Chief of Police, Seattle Police Dep't Manual, § 13.031 – Vehicle Eluding/Pursuits (Jan. 1, 2018) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del Departamento de policía Seattle, apartado 13.031 – Elusión/persecución de vehículos (1 de enero de 2018)), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-13---vehicle-operations/13031---vehicle-eluding/pursuits>.
- 67 Id.
- 68 Id.
- 69 Consulte *Miles v. United States*, No. 13-CF-1523, at 17, 18 n.14 (D.C. Cir. Mar. 29, 2018) (Miles contra los Estados Unidos, n.º 13- CF-1523, en 17, 18 n.14 (Corte de Apelaciones de Estados Unidos para el Circuito del Distrito de Columbia, 29 de marzo de 2018) (donde se concluye que la huida del sospechoso de la policía no constituyó una corroboración suficiente para establecer la confiabilidad de la “pista anónima”, justificando la detención investigativa de un hombre de raza negra), <https://www.dccourts.gov/sites/default/files/2018-04/13-CF-1523.pdf>. El miedo a la policía entre las personas de raza negra probablemente surge de las interacciones negativas que impactan de manera excesiva en las comunidades de personas de color; Consulte, por ejemplo, *Floyd v. City of New York*, 959, F. Supp. 2d 540 (S.D.N.Y. 2013) (Floyd contra la ciudad de Nueva York, 959 Federal Supplement 2d 540, 662 (Distrito Sur de Nueva York 2013)).
- 70 Consulte Robert J. Kaminski & Jeff Rojek, Police foot-pursuit policies, practices and training: Findings from a national survey 3 (2015) (Robert J. Kaminski y Jeff Rojek, Políticas, prácticas y capacitación sobre persecución a pie de los policías: Conclusiones de una encuesta nacional 3 (2015)), [https://www.researchgate.net/publication/280829775\\_Police\\_foot-pursuit\\_policies\\_practices\\_and\\_training\\_Findings\\_from\\_a\\_national\\_survey](https://www.researchgate.net/publication/280829775_Police_foot-pursuit_policies_practices_and_training_Findings_from_a_national_survey) (donde se cita a estudios que revelan que 12 % de los tiroteos fatales que involucran a oficiales en el condado de Dekalb incluyeron persecuciones a pie); Merrick J. Bobb, The Los Angeles County Sheriff's Department 19th Semiannual Report 6 (2005) (Merrick J. Bobb, 19.º Informe semestral del departamento del alguacil del condado de Los Ángeles 6 (2005)) (donde se menciona que entre 1997 y 2002, 22 % de los tiroteos que involucran oficiales en Los Ángeles fueron durante persecuciones a pie, y del año 2003-2004, 27 % de dichos tiroteos fueron durante persecuciones a pie), <https://www.clearinghouse.net/chDocs/public/JC-CA-0021-0001.pdf>; Tony Plohetski, Dangerous pursuit: Austin police foot chases can lead to injuries, shootings, Austin American-Statesman (Sept. 8, 2013) (Tony Plohetski, Persecución peligrosa: Las persecuciones de la policía de Austin pueden producir heridas, tiroteos, Austin American-Statesman (8 de septiembre de 2013)) (donde se informa que desde 2008, más del 30 % de los tiroteos policiales en Austin fue durante persecuciones a pie), <https://www.statesman.com/news/20130908/dangerous-pursuit-austin-police-foot-chases-can-lead-to-injuries-shootings>.
- 71 Police Exec. Res. Forum, An Integrated Approach to De-Escalation and Minimizing Use of Force 36 (2012) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Abordaje integrado a la disminución de la escalada de violencia y minimización del uso de la fuerza 36 (2012)), [https://www.policeforum.org/assets/docs/Critical\\_Issues\\_Series/an%20integrated%20approach%20to%20de-escalation%20and%20minimizing%20use%20of%20force%202012.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Critical_Issues_Series/an%20integrated%20approach%20to%20de-escalation%20and%20minimizing%20use%20of%20force%202012.pdf).
- 72 Consulte U.S. Dep't of Justice, Civ. Rights Div. & U.S. Atty's Office N.D. Ill., Investigation of the Chicago Police Department 26 (2017) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del Fiscal de los Estados Unidos, Distrito Norte III, Investigación del Departamento de policía de Chicago 26 (2017)) [en lo sucesivo, Chicago Findings Report (Informe de resultados de Chicago)], <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download>.
- 73 Consulte, por ejemplo, New Orleans Police Dep't Operations Manual, Foot Pursuits 1 (2015) (Manual de operaciones del Departamento de policía de Nueva Orleans, Persecuciones a pie 1 (2015)), [https://nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/Chapter-41-4-Foot-Pursuits-\(1\).pdf/](https://nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/Chapter-41-4-Foot-Pursuits-(1).pdf/) (donde se afirma que la seguridad de la policía y del público “deberá ser la primera

consideración al determinar si los oficiales deben iniciar o continuar una persecución a pie”); consulte también Chicago Findings Report (Informe de resultados de Chicago), nota 72 más arriba, en 151 (donde se recomienda que el Departamento de policía de Chicago “[d]esarrolle, capacite e implemente una política de persecución a pie que aclare que las persecuciones a pie son peligrosas y que establezca pautas para las persecuciones a pie que equilibren el objetivo de rescatar al sospechoso con el riesgo de una lesión potencial al oficial, al público y al sospechoso.”); Tennessee v. Garner, 471 U.S. 1, 11 (1985) (Tennessee contra Gardner, 471 United States Reports 1, 11 (1985)) (“Donde el sospechoso no presenta una amenaza inmediata para el oficial y no amenaza a otros, el daño resultante de no poder arrestarlo no justifica el uso de la fuerza letal parahacerlo.”).

- 74 Kaminski & Rojek (Kaminski y Rojek), nota 70 más arriba, en 4-5.
- 75 Consulte Steven Levingston, Children Have Changed America Before, Braving Fire Hoses and Police Dogs for Civil Rights, Wash. Post (Mar. 23, 2018) (Steven Levingston, Los niños han cambiado a los Estados Unidos antes, haciendo frente a mangueras contra incendios y perros policía por los derechos civiles, Washington Post (23 de marzo de 2018)), [https://www.washingtonpost.com/news/retropolis/wp/2018/02/20/children-have-changed-america-before-braving-fire-hoses-and-police-dogs-for-civil-rights/?utm\\_term=.dfea668465f3](https://www.washingtonpost.com/news/retropolis/wp/2018/02/20/children-have-changed-america-before-braving-fire-hoses-and-police-dogs-for-civil-rights/?utm_term=.dfea668465f3).
- 76 Julia Carrie Wong, Dakota Access pipeline: 300 Protesters Injured after Police Use Water Cannons, The Guardian (Nov. 21, 2016) (Julia Carrie Wong, Sendero de acceso a Dakota: 300 manifestantes lesionados por el uso de cañones de agua de la policía, The Guardian (21 de noviembre de 2016)), <https://www.theguardian.com/us-news/2016/nov/21/dakota-access-pipeline-water-cannon-police-standing-rock-protest>.
- 77 Consulte Lily Hay Newman, This Is the Sound Cannon Used Against Protesters in Ferguson, Slate (Aug. 14, 2014) (Lily Hay Newman, Este es el cañón de sonido usado en contra de los manifestantes en Ferguson, Slate (14 de agosto de 2014)), <https://slate.com/technology/2014/08/lrad-long-range-acoustic-device-sound-cannons-were-used-for-crowd-control-in-ferguson-missouri-protests.html>.
- 78 Alan Yuhas, U.S. Agents Fire Tear Gas Across Mexican Border, N.Y. Times (Jan. 1, 2019) (Alan Yuhas, Agentes de los Estados Unidos disparan gas lacrimógeno en la frontera mexicana, N.Y. Times (1 de enero de 2019)), <https://www.nytimes.com/2019/01/01/world/americas/migrants-border-tear-gas.html>.
- 79 Physicians for Human Rights, Water Cannons 1-2 (Médicos por los Derechos Humanos, Cañones de agua 1-2), [https://s3.amazonaws.com/PHR\\_other/PHR\\_INCLO\\_Fact\\_Sheets\\_Water\\_Cannons.pdf](https://s3.amazonaws.com/PHR_other/PHR_INCLO_Fact_Sheets_Water_Cannons.pdf).
- 80 Sanya Mansour, England, Wales Ban Water Cannon Use by Police. How Do UK Police Tactics Compare Globally? Christian Sci. Monitor (July 15, 2015) (Sanya Mansour, Inglaterra, Gales prohíbe el uso de los cañones de agua por parte de la policía. ¿Cómo se comparan las tácticas policiales del Reino Unido a nivel global? Christian Science Monitor (15 de julio de 2015)), <https://www.csmonitor.com/World/Global-News/2015/0715/England-Wales-ban-water-cannon-use-by-police.-How-do-UK-police-tactics-compare-globally>.
- 81 Physicians for Human Rights & Int’l Network of Civ. Liberties Orgs., Lethal in Disguise: The Health Consequences of Crowd-Control Weapons 7 (2016) (Médicos por los derechos humanos y Red Internacional de Organizaciones de Libertades Civiles, Con Letalidad oculta: Las consecuencias de salud de las armas de control de multitudes 7 (2016)), [https://www.aclu.org/sites/default/files/field\\_document/lethal\\_in\\_disguise\\_inclo\\_single\\_page.pdf](https://www.aclu.org/sites/default/files/field_document/lethal_in_disguise_inclo_single_page.pdf).
- 82 Id. en 41.
- 83 Id. en 43.
- 84 Id. en 41.
- 85 Id. en 74, 76.
- 86 Id.
- 87 Consulte Aaron C. Davenport et al., An Evaluation of the Department of Defense’s Excess Property Program xi (2018) (Aaron C. Davenport y otros, Evaluación del programa de propiedad excedente del Departamento de Defensa xi (2018)), [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR2464.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2464.html). El Programa 1033, también conocido como el Programa de la Oficina de Apoyo al Cumplimiento de la Ley (LESO), es administrado por la Agencia de Logística de Defensa en nombre del Departamento de Defensa de los Estados Unidos; el programa fue creado por la Ley de Autorización de Defensa Nacional (NDAA) de 1997. Id. Consulte también Niall McCarthy, How Much Is The Military Equipment Transferred to Law Enforcement Worth?, Forbes (May 29, 2018) (Niall McCarthy, ¿Cuánto vale el equipamiento militar transferido a organismos de seguridad?, Forbes (29 de mayo de 2018)), <https://>

[www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2018/05/29/how-much-is-the-military-equipment-transferred-to-law-enforcement-worth-infographic/#19187b863718](http://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2018/05/29/how-much-is-the-military-equipment-transferred-to-law-enforcement-worth-infographic/#19187b863718).

- 88 David Nakamura & Niraj Chokshi, *Obama Orders Review of Military Equipment Supplied to Police*, Wash. Post (Aug. 23, 2014) (David Nakamura y Niraj Chokshi, Obama ordena revisar el equipamiento militar suministrado a la policía, Washington Post (23 de agosto de 2014)), [https://www.washingtonpost.com/politics/obama-orders-review-of-military-equipment-supplied-to-police/2014/08/23/6316b8aa-2b03-11e4-8593-da634b334390\\_story.html?utm\\_term=.256ec02c1b97](https://www.washingtonpost.com/politics/obama-orders-review-of-military-equipment-supplied-to-police/2014/08/23/6316b8aa-2b03-11e4-8593-da634b334390_story.html?utm_term=.256ec02c1b97).
- 89 Consulte U.S. Dep't of Justice, Office of Cmty. Oriented Policing Servs., *After Action Assessment of the Police Response to the August 2014 Demonstrations in Ferguson Missouri 60* (2015) (Departamento Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Evaluación a posteriori de la respuesta de la policía a las manifestaciones de agosto de 2014 en Ferguson, Misuri 60 (2015)) [en lo sucesivo, *Response to Ferguson* (Respuesta a Ferguson)], <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p317-pub.pdf>.
- 90 Exec. Order No. 13,688, *Federal Support for Local Law Enforcement Equipment Acquisition*, 80 Fed. Reg. 3451 (Jan 16, 2015) (Decreto Ejecutivo 13.688, Apoyo federal para la adquisición de equipamiento para organismos de seguridad locales, 80 Reg. Fed. 3451 (16 de enero de 2015)), <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2015-01-22/pdf/2015-01255.pdf>.
- 91 *Response to Ferguson* (Respuesta a Ferguson), nota 89 más arriba, en 60; consulte también Nakamura & Chokshi (Nakamura y Chokshi), nota 88 más arriba; Niraj Chokshi, *Militarized Police in Ferguson Unsettles Some, Pentagon Gives Cities Equipment*, Wash. Post (Aug. 14, 2014) (Niraj Chokshi, Policía militarizada en Ferguson inquieta a algunos, el Pentágono entrega equipamiento a las ciudades, Washington Post (14 de agosto de 2014)), [https://www.washingtonpost.com/politics/militarized-police-in-ferguson-unsettles-some-pentagon-gives-cities-equipment/2014/08/14/4651f670-2401-11e4-86ca-6f03cbd15c1a\\_story.html?noredirect=on&utm\\_term=.bfd3eed5c7b8](https://www.washingtonpost.com/politics/militarized-police-in-ferguson-unsettles-some-pentagon-gives-cities-equipment/2014/08/14/4651f670-2401-11e4-86ca-6f03cbd15c1a_story.html?noredirect=on&utm_term=.bfd3eed5c7b8).
- 92 Law Enforcement Equipment Working Group, *Recommendations Pursuant to Executive Order 13688: Federal Support for Local Law Enforcement Equipment Acquisition 12-13* (2015) (Grupo de trabajo del Equipo de cumplimiento de la ley, Recomendaciones de conformidad con el Decreto Ejecutivo 13.688: Apoyo federal para la adquisición de equipos para organismos de seguridad locales 12-13 (2015)), [https://www.bja.gov/publications/LEEWG\\_Report\\_Final.pdf](https://www.bja.gov/publications/LEEWG_Report_Final.pdf).
- 93 Exec. Order No. 13,809, *Restoring State, Tribal, and Local Law Enforcement's Access to Life-Saving Equipment and Resources*, 82 Fed. Reg. 41,499 (Aug. 28, 2017) (Decreto Ejecutivo 13.809, Restaurar el acceso de las autoridades de seguridad locales, estatales y tribales al equipamiento y recursos de supervivencia, 82 Reg. Fed. 41.499 (28 de agosto de 2017)), <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2017-08-31/pdf/2017-18679.pdf>.
- 94 Law Enforcement Equipment Working Group (Grupo de trabajo del Equipo de cumplimiento de la ley), nota 92 más arriba, en 13.
- 95 Casey Delehanty et al., *Militarization and Police Violence: The Case of the 1033 Program*, Res. & Pol., June 2017, at 3 (Casey Delehanty y otros, Militarización y violencia policial: El caso del Programa 1033, Res. & Pol., junio de 2017), en 3, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2053168017712885>.
- 96 Id. en 2.
- 97 Consulte Law Enforcement Equipment Working Group (Grupo de trabajo del Equipo de cumplimiento de la ley), nota 92 más arriba, en 6.
- 98 Am. Civ. Liberties Union, *War Comes Home: The Excessive Militarization of American Policing 31-32* (2014) (Unión de Libertades Civiles Estadounidenses, La guerra llega a casa: La excesiva militarización de la acción policial estadounidense 31-32 (2014)), [https://www.aclu.org/sites/default/files/field\\_document/jus14-warcomeshome-text-rel1.pdf](https://www.aclu.org/sites/default/files/field_document/jus14-warcomeshome-text-rel1.pdf) (donde se cita a Peter Kraska, *Militarization and Policing—Its Relevance to 21st Century Police, Policing 6-7* (2007)) (Peter Kraska, Militarización y acción policial—Su relevancia en la policía del siglo XXI, *Acción policial 6-7* (2007)).
- 99 Id.; consulte también Radley Balko, *Rise of the Warrior Cop*, Wall St. J. (Aug. 7, 2013) (Radley Balko, El surgimiento del policía guerrero, Wall Street Journal (7 de agosto de 2013)).
- 100 Consulte, porejemplo, *Consent Decree, United States v. City of New Orleans, No. 2:12-CV-1924-SM*, párrafo 70–75 (E.D. La. July 24, 2012) (Decreto de consentimiento, Los Estados Unidos contra la ciudad de Nueva Orleans, n.º 2:12-CV-1924-SM, párrafos 70–75 (E.D., La. 24 de julio de 2012) [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2012/11/07/nopd\\_consentdecree\\_7-24-12.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2012/11/07/nopd_consentdecree_7-24-12.pdf)); Am. Civ. Liberties Union (Unión de Libertades Civiles Estadounidenses), nota 98 más arriba, en 41 (donde se recomienda los equipos SWAT “solamente si la policía puede demostrar, antes del despliegue, que los oficiales de cumplimiento

de la ley comunes no pueden ejecutar de manera segura una orden de registro sin enfrentarse a una amenaza inminente de daño corporal grave.”).

- 101 Consulte, por ejemplo, New Orleans Police Dep’t, Operations Manual: Crisis Response Unit—SWAT (2017) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Unidad de respuesta a crisis—SWAT (2017)), <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policias/Chapter-46-7-Crisis-Response-Unit.pdf>.
- 102 Consulte, por ejemplo, *Fields v. City of Phila.*, 862 F.3d 353, 356 (3d Cir. 2017) (*Fields* contra la ciudad de Filadelfia, 862 F.3d 353, 356 (3.º Cir. 2017)) (donde se afirma que el Tercer Circuito se une al “creciente consenso” entre los tribunales del circuito federal de que “la Primera Enmienda protege el acto de fotografiar, filmar o grabar por otro medio a los oficiales de policía que llevan a cabo sus deberes oficiales en público.”).
- 103 Consulte Seattle P.D. Manual § 8.200 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.200), nota 14 más arriba (donde se prohíbe a los oficiales usar la fuerza física como castigo o represalia o sobre una persona cuyos movimientos están restringidos “excepto en circunstancias excepcionales cuando las acciones del sujeto deben ser inmediatamente detenidas para evitar heridas, o escape, o destrucción de lapropiedad”).
- 104 Consulte, por ejemplo, New Orleans Police Dep’t, Operations Manual: Authorized Firearms 2 (2015) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Armas de fuego autorizadas 2 (2015)), <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/Chapter-1-4-Authorized-Firearms.pdf> (arma de fuego autorizada por el departamento); Carmen Best, Chief of Police, Seattle Police Dep’t Manual, § 9.060 – Firearms (Nov. 20, 2013) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del Departamento de policía Seattle, apartado 9.060 – Armas de fuego (20 de noviembre de 2013)), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-9---equipment-and-uniforms/9060---firearms> (armas de fuego aprobadas por el departamento); New Orleans Police Dep’t, Operations Manual: Conducted Electrical Weapon (CEW) 3-4 (2018) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Armas eléctricas conductivas (CEW) 3-4 (2018)) [en lo sucesivo, New Orleans CEW (CEW de Nueva Orleans)], <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policias/Chapter-1-7-1-CEW-EFFECTIVE-4-01-18.pdf> (pistolas paralizantes entregadas por el departamento); Consent Decree, *United States v. Police Dep’t of Baltimore*, No. 1:17-CV-99-JKB, párrafo 149 (D. Md. 2017) (Decreto de consentimiento, Los Estados Unidos contra el Departamento de policía de Baltimore, n.º 1:17-CV-99-JKN, párrafo 149 (Decreto de Maryland, 2017) [en lo sucesivo, Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore)], <https://www.justice.gov/opa/file/925056/download> (porras aprobadas por el departamento, gas pimienta aprobado o entregado por el departamento); Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (gas pimienta entregado o aprobado por el departamento); Police Exec. Res. Forum, *Use-of-Force Policy and Practice Review of the Fairfax County Police Department: Final Report 52* (2015) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Revisión de la política y práctica del uso de la fuerza del Departamento de policía del condado de Fairfax: Informe final 52 (2015)) <https://www.fairfaxcounty.gov/police/sites/police/files/assets/images/chief/policias/fairfax-county-police-dept-final-report-june19.pdf>.
- 105 Consulte Police Exec. Res. Forum (Foro de Investigación Ejecutivo Policial), nota 104 más arriba, en 52; consulte también Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (gas pimienta, técnicas caninas, pistolas paralizantes); Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo párrafo 149 (gas pimienta); N.J. Office of the Att’y Gen., Div. of Crim. Just., *K-9 Training Standards and Qualification Requirements for New Jersey Law Enforcement* (2002) (Oficina del Procurador General de Nueva Jersey, División de Justicia Penal, K-9 Normas de capacitación y requisitos de calificación para el cumplimiento de la ley en Nueva Jersey (2002)), [https://www.state.nj.us/lps/dcj/agguide/k9\\_policy\\_2002.pdf](https://www.state.nj.us/lps/dcj/agguide/k9_policy_2002.pdf); New Orleans Police Dep’t, Operations Manual: Canine (2015) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Canes (2015)) [en lo sucesivo, New Orleans Police Dep’t, Canine (Departamento de policía de Nueva Orleans, Caninos)], <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/Chapter-41-22-Canine.pdf>; Amended and Restated Consent Decree Regarding the New Orleans Police Department, *United States v. City of New Orleans*, No. 12-CV-01924, párrafos 48-50 (E.D. La. 2018) (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado con respecto al Departamento de policía de Nueva Orleans, Los Estados Unidos contra la ciudad de Nueva Orleans, n.º 12-CV-01924, párrafos párrafos 48-50 (E.D. La. 2018)) [en lo sucesivo, Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado)], <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/NOPD-Consent-Decree/NOPD-Consent-Decree-2018-10-2.pdf> (los adiestradores de perros deben recibir instrucción en clase dentro del trabajo por lo menos, una vez al año, y ser reevaluados cada seis meses).
- 106 Consulte, por ejemplo, *Settlement Agreement, United States v. City of Cleveland*, No. 1:15-CV-01046-SO, párrafo 58 (firearms) (N.D. Ohio June 12, 2015) (Acuerdo de conciliación, Los Estados Unidos contra la ciudad de Cleveland, n.º 1:15-CV-01046-SO, párrafo 58 (armas de fuego) (Distrito Norte de Ohio, 12 de junio de 2015) [en lo sucesivo, *Cleveland Settlement Agreement* (Acuerdo de conciliación de Cleveland)], <https://www.justice.gov/crt/case-document/file/908536/download>; Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba.
- 107 Política de consenso nacional de la IACP, nota 43 más arriba, en 4 (“cuando sea factible, el oficial deberá identificarse a sí mismo como oficial de seguridad y advertir acerca de su intención de usar la fuerza letal.”).



- 108 Police. Exec. Res. Forum & Office of Cmty. Oriented Policing Servs., *Electronic Control Weapon Guidelines 12* (2011) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial y Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Pautas para el uso de armas de control electrónico 12 (2011)) [en lo sucesivo, *ECW Guidelines* (Pautas para el uso de ECW)], [https://www.policeforum.org/assets/docs/Free\\_Online\\_Documents/Use\\_of\\_Force/electronic%20control%20weapon%20guidelines%202011.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Use_of_Force/electronic%20control%20weapon%20guidelines%202011.pdf) (“Las ECW no deben usarse en situaciones donde las opciones alternativas, incluyendo otros tipos de fuerza o técnicas de disminución de la escalada de violencias verbales, son más apropiadas”); Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; *Settlement Agreement, United States v. City of Portland*, No. 3:12-CV-02265-SI, párrafo 68 (D. Or. 2012) (Acuerdo de conciliación, Los Estados Unidos contra la ciudad de Portland, n.º 3:12-CV-02265-SI, párrafo 68 (D. Or. 2012)), <https://www.portlandoregon.gov/police/article/506328>.
- 109 Consulte Política de Consenso Nacional de la IACP, nota 43 más arriba, en 4 (“cuando sea factible, el oficial deberá identificarse a sí mismo como oficial de seguridad y advertir acerca de su intención de usar la fuerza letal.”); *Consent Decree, United States v. City of Ferguson*, No. 4:16-CV-00180-CDP, párrafo 136, 152 (E.D. Mo. Mar. 17, 2016) (Decreto de consentimiento, Los Estados Unidos contra la ciudad de Ferguson, n.º 4:16-CV-00180-CDP, párrafo 136, 152 (E.D. Mo, 17 de marzo de 2016)) [en lo sucesivo, *Ferguson Consent Decree* (Decreto de consentimiento de Ferguson)], <https://www.justice.gov/opa/file/833431/download>; *ECW Guidelines* (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 20 (pistolas paralizantes); Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (pistolas paralizantes); *Baltimore Consent Decree* (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 155; *Settlement Agreement, United States v. City of Seattle*, No. 12-CV-1282, 84 (W.D. Wash. July 27, 2012) (Acuerdo de conciliación, Los Estados Unidos contra la ciudad de Seattle, n.º 12-CV-1282, párrafo 84 (W.D. Wash. 27 de julio de 2012)) [en lo sucesivo, *Seattle Settlement Agreement* (Acuerdo de conciliación de Seattle)], <https://www.justice.gov/sites/default/files/usao-wdwa/legacy/2012/07/27/SPD%20Settlement%20Agreement.pdf>.
- 110 *PERF Guiding Principles on Use of Force* (*PERF Principios rectores sobre el uso de la fuerza*), nota 9 más arriba, en 21 (“La proporcionalidad exige que los oficiales consideren si están usando solamente el nivel de fuerza necesario para mitigar la amenaza o si hay otra opción menos perjudicial disponible que alcance de manera segura y efectiva el mismo objetivo.”); consulte también *Chicago Findings Report* (Informe de resultados de Chicago), nota 72 más arriba, en 151 (pistolas paralizantes); Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (Tasers).
- 111 Consulte, por ejemplo, Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; Mark G. Peters & Philip K. Eure, N.Y.C. Dep’t of Investigation, *Off. of the Inspector Gen. for the NYPD, Police Use of Force in New York City: Findings and Recommendations on NYPD’s Policies and Practices*, A app. Proc. No. 212-95, at 1 (2013) (Mark G. Peters y Philip K. Eure, Departamento de Investigación de la ciudad de Nueva York, Oficina del inspector general para el NYPD, *Uso de la fuerza policial en la ciudad de Nueva York: Conclusiones y recomendaciones sobre las políticas y prácticas del NYPD*, Apéndice A, Procedimiento n.º 212-95, en 1 (2013)), [http://www.nyc.gov/html/oignypd/assets/downloads/pdf/oig\\_nypd\\_use\\_of\\_force\\_report\\_-\\_oct\\_1\\_2015.pdf](http://www.nyc.gov/html/oignypd/assets/downloads/pdf/oig_nypd_use_of_force_report_-_oct_1_2015.pdf) (donde se afirma que “el gas pimienta se puede usar cuando un miembro cree razonablemente que es necesario para aceptar un arresto de un sospechoso que se resiste, para autodefensa o defensa de otro de la fuerza ilegal, o para tomar en custodia a una persona emocionalmente perturbada que se resiste.”); *Baltimore Consent Decree* (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 154 (gas pimienta).
- 112 *Ferguson Consent Decree* (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafos 141 (armas de fuego), 148 (porras), 151 (gas pimienta); *ECW Guidelines* (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 20 (más de una pistola paralizante de ciclo estándar). Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (porras); *Seattle Settlement Agreement* (Acuerdo de conciliación de Seattle), nota 137 más arriba, en párrafo 84 (gas pimienta).
- 113 Brandon Garrett & Seth Stoughton, *A Tactical Fourth Amendment*, 103 VA. L. Rev. 211, 278 (2017) (Brandon Garret y Seth Stoughton, *Una Cuarta Enmienda táctica*, 103 *Virginia Law Review* 211, 278 (2017)).
- 114 Office of Cmty. Oriented Policing Servs., U.S. Dep’t of Justice, *Officer-Involved Shootings: A Guide for Law Enforcement Leaders 1, 7* (2016) (Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, *Tiroteos que involucran a oficiales: Una guía para las autoridades encargadas del cumplimiento de la ley 1, 7* (2016)), [https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-08/e051602754\\_Officer\\_Involved\\_v8.pdf](https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-08/e051602754_Officer_Involved_v8.pdf).
- 115 U.S. Dep’t of Justice, Civ. Rights Div., *Investigation of the Puerto Rico Police Department 35* (2011) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, *Investigación del Departamento de policía de Puerto Rico 35* (2011)) [en lo sucesivo, *Puerto Rico Findings Report* (Informe de resultados de Puerto Rico)], [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/09/08/prpd\\_letter.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/09/08/prpd_letter.pdf).
- 116 Consulte *Robinson v. Solano Cty.*, 278 F.3d 1007, 1013 (9th Cir. 2002) (*Robinson contra el condado de Solano*, 278 F.3d 1007, 1013 (9.º Cir. 2002) (donde se concluye que la policía llevó a cabo una detención cuando apuntó con un arma y esposó a un sospecho-

so); Couden v. Duffy, 446 F.3d 483, 493, 496–98 (3d Cir. 2006) (Couden contra Duffy 446 F.3d 483, 493, 496–98 (3.º Cir. 2006)) (donde se concluyó que la policía no tenía derecho a inmunidad calificada cuando apuntó con un arma al querellante en excesivo uso de la fuerza que constituyó una detención inconstitucional); Jacobs v. City of Chicago, 215 F.3d 758, 774 (7th Cir. 2000) (Jacobs contra la ciudad de Chicago, 215 F.3d 758, 774 (7.º Cir. 2000)) (donde se afirma que se “establece la ley de que sostener el arma sobre la cabeza de una persona y amenazar con jalar el gatillo es un uso de fuerza letal” y se rehúsa a extender inmunidad calificada a oficiales que cometieron dichas acciones); Baker v. Monroe Twp., 50 F.3d 1186, 1193 (3d Cir.1995) (Baker contra Monroe Twp., 50 F.3d 1186, 1193 (3.º Cir. 1995)) (donde se determina que los oficiales son culpables del uso excesivo de la fuerza cuando apuntaron con sus armas y esposaron a los miembros de la familia sin justificación suficiente); McDonald by McDonald v. Haskins, 966 F.2d 292, 294–95 (7th Cir. 1992) (McDonald por McDonald contra Haskins, 966 F.2d 292, 294–95 (7.º Cir.) (donde se determina que la policía no tenía derecho a la inmunidad calificada en el reclamo que alega la retención inconstitucional y el uso excesivo de la fuerza, después de que un oficial apunta con un arma en la cabeza de un niño de 9 años que no representaba un peligro o riesgo de huida); consulte también Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (“Apuntar con un arma de fuego una persona es fuerza denunciante Tipo I”); New Orleans Policy Manual (Manual de políticas de Nueva Orleans), nota 39 más arriba, en 98 (uso de la fuerza incluye apuntar un arma de fuego a una persona).

- 117 Puerto Rico Findings Report (Informe de resultados de Puerto Rico), nota 115 más arriba, en 88; Cleveland Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Cleveland), nota 106 más arriba, en párrafo 55; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 82.
- 118 Consulte, por ejemplo, PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 67.
- 119 Consulte Liza Lucas, Changing the Way Police Respond to Mental Illness, CNN (Sept. 28, 2016) (Liza Lucas, Cambiar la manera en que la policía responde a la enfermedad mental, CNN (28 de septiembre de 2016)) (“La capacitación tradicional enseña a la policía a controlar las situaciones mediante la exigencia del cumplimiento, y la naturaleza impredecible de una persona con una condición psiquiátrica puede mal interpretarse como una amenaza y escalar rápidamente a una situación de violencia. Lacapacitación del equipo de intervención en caso de crisis (CIT) apunta a evitar eso.”). <http://www.cnn.com/2015/07/06/health/police-mental-health-training/index.html>.
- 120 Consulte, por ejemplo, Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (donde se exige que la policía “documente todos los incidentes donde se apunta un arma de fuego a una persona”); PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 48; consulte también Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson, nota 109 más arriba, en párrafo 173.
- 121 Consulte, por ejemplo, Carmen Best, Chief of Police, Seattle Police Dep’t Manual, § 8.400 – Use of Force Reporting and Investigation, Seattle.gov (Sept. 1, 2015) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del Departamento de policía Seattle, apartado 8.400 - Informe de investigación del uso de la fuerza, Gobierno de Seattle (1 de septiembre de 2015) [en lo sucesivo, Seattle P.D. Manual § 8.400 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.400)], <https://www.seattle.gov/police-manual/title-8---use-of-force/8400---use-of-force-reporting-and-investigation>; Denver Police Dep’t (Departamento de policía de Denver), nota 56 más arriba, en 105-16; U.S. Comm’n on Civil Civ. Rights, Who Is Guarding the Guardians: A Report on Police Practices: A Report 156 (1981) (Comisión sobre Derechos Civiles de los Estados Unidos, Quién protege a los guardianes: Informe sobre las prácticas policiales: informe 156 (1981)), <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uc1.32106015219253;view=1up;seq=172>.
- 122 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 50-51; Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 143.
- 123 Consulte, por ejemplo, Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 143.
- 124 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 44; Denver Police Dep’t (Departamento de policía de Denver), nota 56 más arriba, en 105-20; Agreement for Effective and Constitutional Policing, United States v. Town of East Haven & East Haven Bd. of Police Comm’rs, No. 3:12-CV-01652-AWT, párrafo 84 (D. Conn. Dec. 21, 2012) (Acuerdo para la acción policial efectiva y constitucional, Los Estados Unidos contra el pueblo de East Haven y Junta de Comandantes de Policías de East Haven, n.º 3:12-CV-01652-AWT, párrafo 84 (Distrito de Connecticut, 21 de diciembre de 2012)), <https://www.clearinghouse.net/chDocs/public/PN-CT-0001-0004.pdf>.
- 125 Nat’l Inst. of Justice, U.S. Dep’t of Justice, Police Use of Force, Tasers and Other Less-Lethal Weapons 1 (2011) (Instituto Nacional de Justicia, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Uso de la fuerza por parte de la policía, pistolas paralizantes y otras armas menosletales1(2011)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/232215.pdf> (dondeseinformaqueal2011,másde15.000organis-

mos de seguridad usaban pistolas paralizantes [en lo sucesivo, Nat'l Inst. of Justice, Tasers (Instituto Nacional de Justicia, Pistolas Paralizantes (Tasers))]; New Orleans CEW (CEW de Nueva Orleans), nota 104 más arriba, en 1.

- 126 Nat'l Inst. of Justice, Tasers (Instituto Nacional de Justicia, Pistolas Paralizantes (Tasers)), nota 125 más arriba, en 2.
- 127 Consulte Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba.
- 128 Nat'l Inst. of Justice, Tasers (Instituto Nacional de Justicia, Pistolas Paralizantes (Tasers)), nota 125 más arriba, en 2.
- 129 Id. en ii; consulte también Bruce Taylor et al., Comparing Safety Outcomes in Police Use-of-Force Cases for Law Enforcement Agencies That Have Deployed Conducted Energy Devices and a Matched Comparison Group That Have Not 1, 12-13, 66-68 (2009) (BRUCE TAYLOR Y OTROS, COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS DE SEGURIDAD EN LOS CASOS DE USO DE LA FUERZA POLICIAL PARA ORGANISMOS DE SEGURIDAD QUE DESPLEGARON DISPOSITIVOS DE ENERGÍA CONDUCTIVA Y UN GRUPO DE COMPARACIÓN QUE NO LO HIZO 1, 12-13, 66-68 (2009)), [http://www.policeforum.org/assets/docs/Free\\_Online\\_Documents/Use\\_of\\_Force/conducted%20energy%20devices%20matched%20agency%20study%202009.pdf](http://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Use_of_Force/conducted%20energy%20devices%20matched%20agency%20study%202009.pdf) (donde se descubre que los índices de heridas de los sospechosos y de los oficiales fueron más bajos entre los organismos que usan pistolas paralizantes que entre los organismos que usan métodos de fuerza más tradicionales); John M. MacDonald et al., The Effect of Less-Lethal Weapons on Injuries in Police Use-of-Force Events, 99 Am. J. Pub. Health 2268, 2269, 2272-73 (2009) (John M. MacDonald y otros, El efecto de armas menos letales en las lesiones durante eventos de uso de la fuerza por parte de la policía, 99 American Journal of Public Health 2268, 2269, 2272-73 (2009)), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2775771/pdf/2268.pdf> (donde se concluye que los índices de lesión a los miembros del público y a los oficiales eran más bajos cuando la policía utilizaba dispositivos de energía conductiva como las pistolas paralizantes que cuando imponían fuerza física a través de golpes, patadas, armas de alto impacto y otros métodos más tradicionales).
- 130 Consulte, por ejemplo, Dan Hinkel & Jennifer Smith Richards, Chicago Cops Get More Tasers, But Red Flags Remain, Chicago Trib. (Aug. 28, 2017) (Dan Hinkel y Jennifer Smith Richards, Policía de Chicago recibe más tasers, pero las alertas permanecen, Chicago Tribune (28 de agosto de 2017), <https://www.chicagotribune.com/news/local/breaking/ct-chicago-police-tasers-met-20170825-story.html>).
- 131 N.Y. Civ. Liberties Union, Taking Tasers Seriously: The Need for Better Regulation of Stun Guns in New York 2 (2011) (Unión de Libertades Civiles de Nueva York, Tomar a las pistolas paralizantes con seriedad: La necesidad de una mejor regulación de las pistolas paralizantes en Nueva York 2 (2011)), [https://www.nyclu.org/sites/default/files/publications/nyclu\\_TaserFinal.pdf](https://www.nyclu.org/sites/default/files/publications/nyclu_TaserFinal.pdf).
- 132 Bocar Ba & Jeffrey Grogger, The Introduction of Tasers and Police Use of Force: Evidence from the Chicago Police Department, Nat'l Bureau of Econ. Res. (2018), (Bocar Ba y Jeffrey Grogger, La introducción de las pistolas paralizantes y el uso de la fuerza de la policía: Pruebas del Departamento de policía de Chicago, Oficina Nacional de Investigación Económica (2018)) <https://www.nber.org/papers/w24202>.
- 133 ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 11; consulte también PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 67.
- 134 Consulte, por ejemplo, ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 22.
- 135 Consulte, por ejemplo, ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 17; New Orleans CEW (CEW en Nueva Orleans), nota 104 más arriba, en 4; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 146.
- 136 ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 20.
- 137 Id.; consulte también Cleveland Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Cleveland), nota 106 más arriba, en párrafo 62.
- 138 Consulte, por ejemplo, ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 14; Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba.
- 139 Consulte, por ejemplo, ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 20; Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba.
- 140 Consulte, por ejemplo, ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 20.

- 141 Consulte, por ejemplo, ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 18 (“las aplicaciones múltiples o de ciclos continuos de una ECW que resulten en una exposición mayor a 15 segundos (ya sea continuos o acumulativos) pueden aumentar el riesgo de lesión grave o muerte y debenevitarse”).
- 142 Consulte, por ejemplo, Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; Cleveland Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Cleveland), nota 106 más arriba, en párrafo 64.
- 143 ECW Guidelines (Pautas para el uso de ECW), nota 108 más arriba, en 14.
- 144 Id.; consulte también New Orleans CEW (CEW en Nueva Orleans), nota 104 más arriba, en 1; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 146; Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 146.
- 145 Consulte, New Orleans Police Dep’t, Operations Manual: Control Devices and Techniques 4 (2018) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Dispositivos de control y técnicas 4 (2018)), <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policies/Chapter-1-3-1-2-Control-Devices-and-Techniques-EFFECTIVE-4-01-18.pdf/>.
- 146 Consulte U.S. Dep’t of Justice, Civ. Rights Div., Investigation of the New Orleans Police Department 1 (2011) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Dirección de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de Nueva Orleans 1 (2011)) [en lo sucesivo, New Orleans Finding Report (Informe de fallos de Nueva Orleans)], [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/03/17/nopd\\_report.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/03/17/nopd_report.pdf).
- 147 Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (donde se observa que las porras pueden producir golpes letales y prohíbe explícitamente los golpes en la cabeza a menos que la fuerza letal esté justificada).
- 148 Consulte, por ejemplo, Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; Denise Rodriguez et al., Office of Cmty. Oriented Policing Servs., U.S. Dep’t of Justice, Collaborative Reform Initiative: Assessment Report on Fayetteville Police Department 30 (2015) (Denise Rodriguez y otros, Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Iniciativa de reforma colaborativa: Informe de evaluación sobre el Departamento de policía de Fayetteville 30 (2015)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0790-pub.pdf> (donde se recomienda que el Departamento de policía de Fayetteville reconcilie las pautas inconsistentes sobre el uso de las linternas como arma de impacto enunciando “que mientras una linterna se puede usar como un arma de impacto, no debe ser ‘usada para golpear a ninguna persona en la cabeza, columna, cuello, riñones [o] ingle a menos que las circunstancias justifiquen el uso de la fuerza letal’”).
- 149 Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 152; consulte también Richard Winton, How the Rodney King Beating ‘Banished’ the Baton from the LAPD, L.A. Times (Mar. 2, 2016) (Richard Winton, Cómo la golpiza de Rodney King “excluyó” la porra del Departamento de policía de Los Angeles, L.A. Times (2 de marzo de 2016)) <https://www.latimes.com/local/california/la-me-rodney-king-baton-20160303-story.html>.
- 150 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 66-67.
- 151 Id.
- 152 Consulte, Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba en párrafo 154; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo.
- 153 Consulte Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 157.
- 154 R. Paul McCauley et al., The Police Canine Bite: Force, Injury, and Liability 27, Ctr. for Res. in Criminology (2008) (R. Paul McCauley y otros, La mordedura del perro policía: Fuerza, lesión y responsabilidad 27, Centro para la Investigación en Criminología (2008)), <http://www.iup.edu/criminology/research/policek9/>.
- 155 New Orleans Finding Report (Informe de resultados de Nueva Orleans), nota 146 más arriba, en 7.
- 156 The Times-Picayune, NOPD Suspends Use of Dogs to Catch Suspects, NOLA.com (Oct. 10, 2010) (The Times-Picayune, Departamento de policía de Nueva Orleans suspende el uso de perros para atrapar sospechosos, NOLA.com (10 de octubre de 2010)), [https://www.nola.com/news/crime\\_police/article\\_ab8ad8c2-59df-5084-b97f-bed7b1f782b1.html](https://www.nola.com/news/crime_police/article_ab8ad8c2-59df-5084-b97f-bed7b1f782b1.html).

- 157 Mara H. Gottfried, St. Paul Police Tighten Policy After 2 High-Profile K-9 Bites, Twin Cities Pioneer Press (June 1, 2018) (Mara H. Gottfried, La policía de St. Paul ajusta la política después de 2 mordeduras de perros de alto perfil, Twin Cities Pioneer Press (1 de junio de 2018)), <https://www.twincities.com/2018/06/01/st-paul-police-tighten-policy-after-2-high-profile-k-9-bites-they-say-reviews-are-always-underway/>.
- 158 St. Paul Police Dep't, 462.00 Canine Unit (K-9 Team) 1-2 (2018) (Departamento de policía de St. Paul, 462.00 Unidad de perros (Equipo K-9) 1-2 (2018)), [https://www.stpaul.gov/sites/default/files/Media%20Root/Police/462.00%20Canine%20Unit%20%28K-9%29\\_redacted%205%2022%20%202018.pdf](https://www.stpaul.gov/sites/default/files/Media%20Root/Police/462.00%20Canine%20Unit%20%28K-9%29_redacted%205%2022%20%202018.pdf).
- 159 N.J. Office of the Att'y Gen. (Oficina del Procurador General de Nueva Jersey), nota 105 más arriba.
- 160 Id. en 6-8.
- 161 U.S. Dep't of Just., Examples of Promising Police Practices and Policies (2001) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Ejemplos de prácticas y políticas policíacas prometedoras (2001)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojp/186189.pdf>
- 162 U.S. Dep't of Justice, Civ. Rights Div., Investigation of the Ferguson Police Department 93 (2015) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de Ferguson 93 (2015)) [en lo sucesivo, Ferguson Findings Report (Informe de resultados de Ferguson)], <https://www.courts.mo.gov/file.jsp?id=95274>; Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafo 41; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 160 (donde se exige "aprobación verbal del supervisor" antes del uso de uncan).
- 163 Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52, más arriba (donde se exige que los "oficiales caninos tengan aprobación de un supervisor inmediato antes de poder utilizar el can sin correa").
- 164 New Orleans Police Dep't, Canine (Departamento de policía de Nueva Orleans, Canes), nota 105 más arriba, en 1; consulte también St. Paul Police Dep't (Departamento de policía de St. Paul), nota 158 más arriba, en 2.
- 165 Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 159; Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafo 40.
- 166 Amended and Restated New Orleans Consent Decree ((Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafo 39; Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (donde se exige que los perros estén con correa excepto en circunstancias limitadas, incluidas las búsquedas de sospechosos armados o personas buscadas por delitos graves o violentos, o cuando existe un riesgo claro de muerte o lesión física grave a un oficial o miembro del público); Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 163.
- 167 New Orleans Police Dep't, Canine (Departamento de policía de Nueva Orleans, Canes), nota 105 más arriba, en 5.
- 168 Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 165; Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafo 44.
- 169 Consulte, por ejemplo, St. Paul Police Dep't (Departamento de policía de St. Paul), nota 158 más arriba, en 2.
- 170 N.J. Office of the Att'y Gen. (Oficina del Procurador General de Nueva Jersey), nota 105 más arriba, en 19.
- 171 Ferguson Findings Report (Informe de resultados de Ferguson), nota 162 más arriba, en 94; Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafos 46-47; Settlement Agreement, United States v. City of Albuquerque, No. 1:14-CV-01025-RB-SMV, párrafos 102-03 (D.N.M. Nov. 14, 2014) (Acuerdo de conciliación, Los Estados Unidos contra la ciudad de Albuquerque, n.º 1:14-CV-01025-RB-SMV, párrafos 102-03 (Distrito de Nuevo México, 14 de noviembre de 2014)) [en lo sucesivo, Albuquerque Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Albuquerque)], [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2014/12/19/apd\\_settlement\\_11-14-14.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2014/12/19/apd_settlement_11-14-14.pdf).
- 172 Consulte, por ejemplo, Blake Norton et al., Office of Cmty. Oriented Policing Servs., U.S. Dep't of Justice, Collaborative Reform Initiative: An Assessment of the St. Louis County Police Department 56 (2015) (Blake Norton y otros, Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Iniciativa de reforma colaborativa: una

evaluación del Departamento de policía del condado de St. Louis 56 (2015)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p316-pub.pdf>; Puerto Rico Findings Report (Informe de resultados de Puerto Rico), nota 115 más arriba, en 90; Seattle P.D. (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson, nota 108 más arriba, en párrafo 167; Albuquerque Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Albuquerque), nota 171 más arriba, en párrafo 39.

- 173 New Orleans Police Dep't, Canine (Departamento de policía de Nueva Orleans, Canes), nota 105 más arriba, en 4.
- 174 Consulte, por ejemplo, Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 108 más arriba, en párrafo 163; Fuerza especial del Siglo XXI, nota 36 más arriba, en 4-5; Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafo 43.
- 175 Consulte, por ejemplo, Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 108 más arriba, en párrafos 164, 166; compare Seattle P.D. Manual § 8.300 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.300), nota 52 más arriba (“En el caso de sospechosos juveniles conocidos o supuestos, se debe dar consideración especial a la edad del sospechoso y a su propensión a la violencia, y los oficiales deben explorar alternativas al uso de canes”); New Orleans Police Dep't, Canine (Departamento de policía de Nueva Orleans, Canes), nota 104 más arriba.
- 176 Ferguson Findings Report (Informe de resultados de Ferguson), nota 161 más arriba, en párrafo 32 (donde se cita *Kuha v. City of Minnetonka*, 365 F.3d 590, 598 (Kuha contra la ciudad de Minnetonka, 365 F.3d 590, 598) (8.º Cir. 2004), derogada sobre otros fundamentos por *Szabla v. City of Brooklyn Park, Minn.*, 486 F.3d 385, 391 (Szabla contra la ciudad de Brooklyn Park, Minnesota, 486 F.3d 385, 391 (8.º Cir. 2007) (en banc) (que sostiene que “un jurado podría hallar objetivamente irrazonable el uso de un perro policía adiestrado en el método de morder y sostener sin primero advertir al sospechoso y darle una oportunidad de rendición pacífica”) (énfasis agregado)).
- 177 Santa Ana Police Dep't, Use of Force Policy No. 300, § 300.3.2(e) (2015) (Departamento de policía de Santa Ana, Política sobre el uso de la fuerza n.º 300, apartado 300.3.2(e) (2015)), <https://www.santa-ana.360-biz.com/sites/default/files/Documents/Policy300.pdf>.
- 178 Las Vegas Metro Use of Force Policy (Política del uso de la fuerza de Las Vegas Metro), nota 19 más arriba, en 4.
- 179 Consulte, en forma general, Office of Cmty. Oriented Policing Servs. & Vera Inst. of Just., *Police Perspectives: How to Serve Diverse Communities 1-2* (2016) (Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad y Vera Institute of Justice, *Perspectivas Policiales: Cómo servir a comunidades diversas 1-2* (2016)), [https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/police-perspectives-guidebook-series-building-trust-in-a-diverse-nation/legacy\\_downloads/police-perspectives-guide-series-building-trust-diverse-nation-diverse-communities\\_1.pdf](https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/police-perspectives-guidebook-series-building-trust-in-a-diverse-nation/legacy_downloads/police-perspectives-guide-series-building-trust-diverse-nation-diverse-communities_1.pdf).
- 180 Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 131.
- 181 Consulte *Jones v. City of Hartford*, 285 F. Supp. 2d 174, 182 (D. Conn. 2003) (*Jones* contra la ciudad de Hartford, 285 Federal Supplement 2d 174, 182 (Distrito de Connecticut 2003)) (“Los oficiales de policía ‘tienen el deber afirmativo de interceder en nombre de un ciudadano cuyos derechos constitucionales se están violando en su presencia por parte de otros oficiales’”. (donde se cita *O’Neill v. Krzeminski*, 839 F.2d 9, 11 (2d Cir. 1988) (*O’Neill* contra *Krzeminski*, 839 F.2d 9, 11 (2.º Cir.1988)).
- 182 Rich Morin et al., Pew Res. Ctr., *Behind the Badge: Amid Protests and Calls for Reform, How Police View Their Jobs, Key Issues and Recent Fatal Encounters Between Blacks and Police 13* (2017) (Rich Morin y otros, Centro de Investigación Pew, *Detrás del distintivo: Entre las protestas y los pedidos de reforma, cómo ven su trabajo los policías, cuestiones clave y encuentros fatales recientes entre personas de raza negra y policías 13* (2017)), [http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/01/06171402/Police-Report\\_FINAL\\_web.pdf](http://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/01/06171402/Police-Report_FINAL_web.pdf).
- 183 Campaign Zero, *Police Use of Force Policy Analysis 8* (2016) (Campaña cero, Análisis de la política sobre el uso de la fuerza 8 (2016)), <https://static1.squarespace.com/static/56996151bced68b170389f4/t/57e1b5cc2994ca4ac1d97700/1474409936835/Police+Use+of+Force+Report.pdf>.
- 184 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 41; consulte también Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 128; Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 141.
- 185 Consulte, por ejemplo, Las Vegas Metro Use of Force Policy (Política de uso de la fuerza de la policía metropolitana de Las Vegas), nota 19 más arriba, en 6; Anaheim Police Dep't, Anaheim PD Policy Manual, Use of Force Policy 300, at § 300.2.1 (2017)

(Departamento de policía de Anaheim, Manual de policía del Departamento de policía de Anaheim, Política del uso de la fuerza 300, en apartado 300.2.1 (2017)), <https://www.anaheim.net/DocumentCenter/View/18938/Policy-300---Use-of-Force>; Corpus Christi Police Dep't, Policy Manual: Use of Force Policy 200, at § 200.2.1 (2014) (Departamento de policía de Corpus Christi, Manual de políticas: Política sobre el uso de la fuerza 200, en apartado 200.2.1 (2014)), <https://static1.squarespace.com/static/56996151cb-ced68b170389f4/t/569ad5383b0be35eb45271e0/1452987707478/Corpus+Christi+Use+of+Force+Policy.pdf>.

- 186 Consulte, por ejemplo, Campaign Zero (Campaña cero), nota 183 más arriba, en 10; Phoenix Police Dep't, Operations Order 1.5—Use of Force, at § 3.C (2018) (Departamento de policía de Phoenix, Orden de operaciones 1.5—Uso de la fuerza, en apartado 3.C (2018)), [https://www.phoenix.gov/policesite/Documents/operations\\_orders.pdf](https://www.phoenix.gov/policesite/Documents/operations_orders.pdf) (“Todos los empleados jurados intervendrán, si existe una oportunidad razonable, cuando sepan o deban saber que otro empleado está empleando fuerza irrazonable.”); Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafos 128, 131.
- 187 New Orleans Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de Nueva Orleans), nota 19 más arriba, en 10.
- 188 Consulte, por ejemplo, PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 36; Consent Decree, *United States v. City of Newark*, No. 2:16-CV-01731-MCA-MAH, párrafos 67, 69 (D.N.J. 2016) (Decreto de consentimiento, Los Estados Unidos contra la ciudad de Newark, n.º 2:16-CV-01731-MCA-MAH, párrafos 67, 69 (Distrito de Nueva Jersey 2016)) [en lo sucesivo, Newark Consent Decree (Decreto de consentimiento de Newark)], <https://www.justice.gov/crt/file/868131/download>.
- 189 New Orleans Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de Nueva Orleans), nota 19 más arriba, en 6.
- 190 21st Century Task Force (Grupo de tareas del siglo XXI), nota 36 más arriba en 66, 97 (donde se recomienda que el Congreso autorice el financiamiento de kits de primeros auxilios para casos de emergencia); consulte también Balt. Police Dep't, Policy 811: Individual First Aid Kit (IFAK) (Departamento de policía de Baltimore, Política 811: Kit de Primeros Auxilios Individual (IFAK)), <https://www.powerdms.com/public/BALTIMOREMD/documents/353296>.
- 191 The President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 36 más arriba, en 66.
- 192 Consulte PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 9.
- 193 *Id.*
- 194 Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafos 52-53, 310, 312.
- 195 *Id.* en párrafos 66, 307, 310.
- 196 Consulte Seth Stoughton, How Police Training Contributes to Avoidable Deaths, *The Atlantic* (Dec. 12, 2014) (Seth Stoughton, Como la capacitación de la policía contribuye a evitar muertes, *The Atlantic* (12 de diciembre de 2014)), <https://www.theatlantic.com/national/archive/2014/12/police-gun-shooting-training-ferguson/383681/> (donde se señala que aunque los oficiales en general están bien capacitados, carecen de capacitación en “prejuicios raciales inconscientes” y que la “capacitación también debe enfatizar la disminución de la escalada de violencia y las tácticas flexibles de manera de minimizar la necesidad de depender de la fuerza, particularmente de la fuerza letal.”); Garrett & Stoughton (Garret y Stoughton), nota 113 más arriba, en 273-78 (donde se aborda la capacitación adecuada sobre el uso de la fuerza).
- 197 Albuquerque Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Albuquerque), nota 171 más arriba, en párrafos 86-88; Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafos 166, 168; Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 130; Consent Decree, *United States v. City of Los Angeles*, No. 2:00-CV-11769-GAF-RC, párrafo 55 (C.D. Calif. June 15, 2001) (Decreto de consentimiento, Los Estados Unidos contra la ciudad de Los Ángeles, n.º 2:00-CV-11769-GAF-RC, párrafo 55 (Distrito Central de California, 15 de junio de 2001)), <https://www.justice.gov/crt/file/826956/download>.
- 198 Consulte Sinyangwe, nota 12 más arriba, en 2-3 (donde se determina que una política que exija a los oficiales que informen, tanto los usos de la fuerza como las amenazas/intentos de uso de la fuerza condujo a una reducción del 25 % del número de asesinatos que involucran a la policía por población); Barbara E. Armacost, *Organizational Culture and Police Misconduct*, 72 *Geo. Wash. L. Rev.* 453, 529–30 (2004) (Barbara E. Armacost, Cultura organizacional y mala conducta policial, 72 *George Washington Law Review* 453, 529-30 (2004)); Kami Chavis Simmons, *New Governance and the “New Paradigm” of Police Accountability: A Democratic Approach to Police Reform*, 59 *Cath. U. L. Rev.* 373, 395-98 (2010) (Kami Chavis Simmons, Nueva gobernabilidad y el “nuevo paradigma” de la responsabilidad policial: Un enfoque democrático a la reforma policial, 59 *Catholic University Law Review* 373, 395-98 (2010)); consulte también Data, Information, and Video Footage (Datos, información y secuencias de vídeo), Capítulo 8 más arriba.

- 199 Consulte, por ejemplo, New Orleans Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de Nueva Orleans), nota 19 más arriba, en 3-4 (donde se describen los controles manuales y las técnicas de acompañamiento como usos de la fuerza que no hace falta informar).
- 200 Consulte, por ejemplo, Seattle P.D. Manual § 8.400 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.400), nota 121 más arriba.
- 201 Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 173 (exige una narrativa detallada que incluya la descripción específica de los actos que condujeron al uso de la fuerza y las opciones de fuerza que los oficiales tenían disponibles).
- 202 Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafo 177; Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafo 138.
- 203 Consulte Ferguson Consent Decree (Decreto de consentimiento de Ferguson), nota 109 más arriba, en párrafos 180, 183; Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafo 84.
- 204 Consulte Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafo 83.
- 205 New Orleans Police Dep't, Operations Manual: Reporting Use Of Force, 4 (2015, revised 2018) (Departamento de policía de Nueva Orleans, Manual de operaciones: Informar el uso de la fuerza, 4 (2015, revisado en 2018)), <https://nola.gov/getattachment/NOPD/Policies/Chapter-1-3-6-Reporting-Use-of-Force-EFFECTIVE-4-01-18.pdf/>.
- 206 Consulte, por ejemplo, L.A. Police Dep't, Vol. 1 Policies on the Use of Force, § 556.10 (Departamento de policía de L.A., Vol. 1 Políticas sobre el uso de la fuerza, apartado 556.10) ("La razonabilidad del uso de la fuerza letal por parte de un oficial incluye consideración sobre la conducta táctica del oficial y las decisiones que condujeron al uso de la fuerza letal."), [http://www.lapdonline.org/lapd\\_manual/volume\\_1.htm#556](http://www.lapdonline.org/lapd_manual/volume_1.htm#556).
- 207 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 37-38.
- 208 Id.
- 209 New Orleans Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de Nueva Orleans), nota 19 más arriba, en 3 (los Equipos de investigación sobre el uso de la fuerza investigan todos los usos graves de la fuerza, toda fuerza que potencialmente represente un delito, todos los usos de la fuerza por parte de oficiales con rango superior al de sargento y todas las muertes bajo custodia); consulte también Las Vegas Metro Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de la policía metropolitana de Las Vegas), nota 19 más arriba, en 31-32 (donde se enumeran las diferentes responsabilidades del Equipo de investigación sobre el uso de la fuerza y del Equipo de revisión de incidentes críticos); Albuquerque Police Dep't, Prof. Accountability Bureau, SOP 7-3, at § 7-3-5 (2016) (Departamento de policía de Albuquerque, Oficina de Responsabilidad Profesional, SOP 7-3, en apartado 7-3-5 (2016)) <http://documents.cabq.gov/police/standard-operating-procedures/7-03-force-investigation-team-fit.pdf> (donde se brinda una descripción general de la relación entre el Equipo de investigación sobre el uso de la fuerza y el Equipo de revisión de investigación crítica).
- 210 New Orleans Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de Nueva Orleans), nota 19 más arriba, en 3.
- 211 Samuel Walker, Institutionalizing Police Accountability Reforms: The Problem of Making Police Reforms Endure, 32 St. Louis U. Pub. L. Rev. 57, 66-67 (2012) (Samuel Walker, Institucionalizar las reformas de responsabilidad policial: El problema de conseguir que las reformas policiales perduren, 32 Saint Louis University Public Law Review 57, 66-67 (2012)) (donde se señala que "[una] política escrita (por ejemplo, sobre la fuerza menos que letal), no importa cuán bien diseñada esté, no es más que un papel y no tendrá un impacto significativo en la conducta de la policía si no se aplica de manera adecuada a través de la exigencia de presentación de informes, investigaciones exhaustivas y la imposición de medidas disciplinarias adecuadas cuando se justifique."); Wesley G. Skogan, Why Reforms Fail, 18 Policing & Soc'y 23, 26-30 (2008) (Wesley G. Skogan, Por qué fracasan las reformas, 18 Policing & Soc'y 23, 26-30 (2008)), <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10439460701718534>; Michael D. White, Controlling Police Decisions to Use Deadly Force: Reexamining the Importance of Administrative Policy, 47 Crime & Delinq. 131, 146 (2001) (Michael D. White, Controlar las decisiones policiales de usar fuerza letal: Volver a analizar la importancia de las políticas administrativas, 47 Crime & Delinquency 131, 146 (2001)) (donde se observa que "en ausencia de una aplicación coherente de la ley, las políticas administrativas que pretenden controlar el criterio de los oficiales son simples homilías en vez de guías de acción"), <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001128701047001006>.



- 212 L.A. Police Dep't, Categorical Use of Force (Departamento de policía de Los Ángeles, Uso categórico de la fuerza), [http://www.lapdonline.org/categorical\\_use\\_of\\_force](http://www.lapdonline.org/categorical_use_of_force) (última visita: 10 de enero de 2019).
- 213 Consulte, por ejemplo, Baltimore Consent Decree (Decreto de consentimiento de Baltimore), nota 104 más arriba, en párrafos 212–15; Amended and Restated New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans modificado y reformulado), nota 105 más arriba, en párrafos 67, 427-29 (donde se exige que el Departamento de policía de Nueva Orleans conduzca “auditorías de los datos sobre el uso de ECW” y “recopile y mantenga todos los datos y registros necesarios para facilitar y garantizar la transparencia y el acceso público a la información relacionada con la toma de decisiones y actividades del Departamento de policía de Nueva Orleans (NOPD), según lo permita la ley.”); Newark Consent Decree (Decreto de consentimiento de Newark), nota 188 más arriba, en párrafo 75 (que exige a la policía de Newark que “adopte un sistema de informe del uso de la fuerza”).
- 214 Consulte Simmons, nota 198 más arriba, en 395-98 (donde se recomienda que los departamentos implementen “sistemas de seguimiento de advertencias tempranas” para recabar y analizar datos con respecto al uso de la fuerza y para investigar incidentes relacionados con el uso de la fuerza); David A. Harris, How Accountability-Based Policing Can Reinforce—Or Replace—The Fourth Amendment Exclusionary Rule, 7 Ohio S.J. of Crim. Law 149, 166–71 (2009) (David A. Harris, Cómo la acción policial basada en la responsabilidad puede reforzar —o reemplazar— la regla de exclusión de la Cuarta Enmienda, 7 Ohio State Journal of Criminal Law 149, 166–71 (2009) (donde se aborda la implementación de “sistemas de intervención temprana” para identificar los patrones de comportamiento de los oficiales), [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1411650](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1411650); Philip M. Stinson, Sr. et al., Police Integrity Lost: A Study of Law Enforcement Officers Arrested 1–2 (2016) (Philip M. Stinson, Sr. y otros, Integridad policial perdida: Un estudio de los oficiales de seguridad arrestados 1–2 (2016)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/249850.pdf>; Rachel Moran, In Police We Trust, 62 Vill. L. Rev. 953, 996–97 (2017) (Rachel Moran, En la policía confiamos, 62 Villanova Law Review 953, 996–97 (2017)), <https://ssrn.com/abstract=2843769> (donde se recomienda la implementación obligatoria de “sistemas de intervención temprana”).
- 215 PERF Guiding Principles on Use of Force (PERF, Principios rectores sobre el uso de la fuerza), nota 9 más arriba, en 52.
- 216 Consulte Las Vegas Metro Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de la policía metropolitana de Las Vegas), nota 19 más arriba, en 33; Interdepartmental Correspondence from Inspector Gen., L.A. Police Comm'n, to Honorable Bd. of Police Comm'rs, Comparative Review of Selected Agency Policies, Investigations, and Training on the Use of Force: OIG Final Report 11 (Oct. 6, 2016) (Correspondencia interdepartamental del inspector general, Comisión de la Policía de Los Ángeles, Consejo Honorable de Comandantes de Policía, Revisión comparativa de políticas, investigaciones y capacitación de organismos seleccionados sobre el uso de la fuerza: Informe final de la Oficina del inspector general (OIG) 11 (6 de octubre de 2016)), [http://www.lapdpolice-com.lacity.org/101116/BPC\\_16-0119A.pdf](http://www.lapdpolice-com.lacity.org/101116/BPC_16-0119A.pdf) (“El Departamento de policía metropolitana de Las Vegas (LVMPD) se destaca entre los organismos seleccionados porque, no bien es factible, este organismo publica en YouTube una declaración acerca de cada incidente. Aproximadamente 48 horas después de un incidente [de tiroteos que involucran a oficiales], el LVMPD da a conocer nombre, rango, permanencia y edad del oficial involucrado. Luego, después de una reunión informativa interna aproximadamente 72 horas después, el subalguacil lleva a cabo una reunión informativa completa para los medios de comunicación.”).
- 217 Consulte, por ejemplo, Seattle P.D. Manual § 8.000 (Manual del Departamento de policía de Seattle, apartado 8.000), nota 15 más arriba (donde se exige que los oficiales expliquen las acciones de uso de la fuerza “a sujetos o miembros del público” e incluye incisos que describen políticas sobre el uso de la fuerza); New Orleans Use of Force Policy (Política sobre el uso de la fuerza de Nueva Orleans), nota 19 más arriba, en 4-6 (donde se explica resumidamente las políticas sobre el uso de la fuerza); Las Vegas Metro Use of Force Policy (Políticas sobre el uso de la fuerza de la policía metropolitana de Las Vegas), nota 19 más arriba (donde se describe las políticas sobre el uso de la fuerza).
- 218 La idea de que las políticas policiales deben estar sometidas a procedimientos tradicionales de creación de procedimientos, incluida la divulgación pública, ha estado presente durante medio siglo. Consulte, por ejemplo, Herman Goldstein, Police Policy Formulation: A Proposal for Improving Police Performance, 65 Mich. L. Rev. 1123, 1145–46 (1967) (Herman Goldstein, Formulación de políticas policiales: Una propuesta para mejorar el desempeño policial, 65 Michigan Law Review 1123, 1145-46 (1967)), [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2536598](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2536598); consulte también Office of Cmty. Oriented Policing Servs., U.S. Dep't of Justice, The State of Policing in the United States 46 (2016) (Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, El estado de la acción policial en los Estados Unidos 46 (2016)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0815-pub.pdf>.
- 219 Eric. J. Miller, Challenging Police Discretion, 58 How. L.J. 521, 523, 525 (2015) (Eric J. Miller, Desafiar la discreción policial: 58 How L.J. 521, 523, 525 (2015)) (donde se lamenta que “los miembros de la comunidad carecen de la capacidad de participar en —y especialmente, desafiar— las políticas policiales en la línea de batalla durante el equivalente al proceso de redacción y comentarios” y se aboga por una “forma de participación pública en la toma de decisiones del cumplimiento de la ley más republicana e inclusiva” para “darles a las comunidades locales y a las personas en desventaja una voz más significativa en la evaluación y verificación de la política policial local”); Kami Chavis Simmons, The Politics of Policing: Ensuring Stakeholder Collaboration in the Federal Reform of Local Law Enforcement Agencies, 98 J. Crim. L. & Crim'y 489, 494, 519-41 (2008) (Kami Chavis Simmons, La política de la acción

policial: Garantizar la colaboración de las partes interesadas en la reforma federal de los organismos de seguridad, 98 *Journal of Criminal Law & Criminology* 489, 494, 519-41 (2008)), <https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7289&context=jclc>; consulte también Drew Diamond & Deirdre Mead Weiss, Office of Cmty. Oriented Policing Servs., U.S. Dep't of Justice, *Advancing Community Policing Through Community Governance: A Framework Document 2009* (2009) (Drew Diamond y Deirdre Mead Weiss, Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Departamento Justicia de los Estados Unidos, Promoción de la acción policial comunitaria a través del gobierno de la comunidad: Un documento marco 2009 (2009)), <https://www.masc.sc/SiteCollectionDocuments/Public%20Safety/advancing%20community%20policing.pdf>; Office of Cmty. Oriented Policing Servs., U.S. Dep't of Justice, *Community Policing Defined* (2014) (Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Departamento Justicia de los Estados Unidos, Acción policial definida (2014)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p157-pub.pdf>; Int'l Assoc. of Chiefs of Police, *IACP National Policy Summit on Community-Police Relations: Advancing a Culture of Cohesion and Community Trust 19-20* (2015) (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Cumbre de política nacional de la IACP sobre relaciones comunidad-policía: Desarrollar una cultura de cohesión y confianza de la comunidad 19-20 (2015)), [https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-09/CommunityPoliceRelationsSummitReport\\_web.pdf](https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-09/CommunityPoliceRelationsSummitReport_web.pdf).

## CAPÍTULO 5

- 1 Consulte, por ejemplo, Mental Health America, *Position Statement 59: Responding to Behavioral Health Crises* (Mental Health America Declaración de principios 59: Respuesta ante crisis por trastornos de conducta), <http://www.mentalhealthamerica.net/issues/position-statement-59-responding-behavioral-health-crises> (última visita: 22 de diciembre de 2018) (se indica que desde 1960, el contacto policial con personas con crisis por trastornos de conducta ha aumentado); Police Exec. Res. Forum, *Critical Issues in Policing Series: An Integrated Approach to De-Escalation and Minimizing Use of Force 9* (2012) (Foro de Investigación Ejecutiva Policial [PERF], Serie sobre temas críticos de la acción policial: Un enfoque integrado sobre la disminución de la escala-da de violencia y minimización del uso de la fuerza 9 (2012)), [https://www.policeforum.org/assets/docs/Critical\\_Issues\\_Series/an%20integrated%20approach%20to%20de-escalation%20and%20minimizing%20use%20of%20force%202012.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Critical_Issues_Series/an%20integrated%20approach%20to%20de-escalation%20and%20minimizing%20use%20of%20force%202012.pdf) [en lo suce-sivo, PERF Critical Issues (Temas críticos de PERF)] (donde se cita al alguacil Doug Gillespie del Departamento de policía metro-politana de Las Vegas para explicar que, por haberse reducido el financiamiento de los servicios de salud mental, gran parte de la población carcelaria se encuentra bajo cuidadospsiquiátricos).
- 2 Mental Health America, nota 1 más arriba (“Aproximadamente el 10 % de todos los contactos policiales involucran a personas con enfermedades mentales graves.”); <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5342894/> (se señala que del 7 al 10 por ciento de todos los encuentros policiales involucran a personas con enfermedades mentales); Doris A. Fuller et al., *Treatment Advocacy Ctr., Overlooked in the Undercounted: The Role of Mental Illness in Fatal Law Enforcement Encounters* (Dec. 2015) (Doris A. Fuller y otros, Centro de Defensa del Tratamiento, Ignorado por la falta de registro: El papel de la enfermedad mental en los encuentros fatales con las fuerzas de seguridad (diciembre de 2015)), <https://www.treatmentadvocacycenter.org/storage/documents/over-looked-in-the-undercounted.pdf>.
- 3 Mental Health America, nota 1 más arriba (donde se cita Washington Post, “Fatal Force” (2016) ((Fuerza Fatal) (2016)), <https://www.washingtonpost.com/graphics/national/police-shootings-2016/>) <http://www.mentalhealthamerica.net/issues/position-statement-59-responding-behavioral-health-crises> (última visita: 22 de diciembre de 2018) (se indica que, desde 1960, el contacto policial con personas que sufren crisis de conducta ha aumentado); consulte también Fuller et al. (Fuller y otros), nota 2 más arriba, en 5.
- 4 Kevin M. Simon, MD, et al., *Addressing Poverty and Mental Illness*, *Psychiatric Times* (June 29, 2018) (Dr. Kevin M. Simon y otros, Cómo abordar la pobreza y la enfermedad mental, *Psychiatric Times* (29 de junio de 2018)), <https://www.psychiatristimes.com/special-reports/addressing-poverty-and-mental-illness> (“La pobreza en la edad adulta se vincula con trastornos depresivos, de ansiedad, psicológicos y con el suicidio.”) (Donde se cita a Leventhal T, Brooks-Gunn J., *Moving to opportunity: an experimental study of neighborhood effects on mental health* (Leventhal T, Brooks-Gunn J., El camino hacia la oportunidad: Un estudio experi-mental sobre los efectos del vecindario en la salud mental. *American Journal of Public Health*. 93:1576-1582 (2003)); Pickett KE, Wilkinson RG. *Child Wellbeing and Income Inequality in Rich Societies: Ecological Cross Sectional Study*. *BMJ*. 335:1080 (2007) (Pickett KE, Wilkinson RG. Bienestar infantil y desigualdad de ingresos en sociedades ricas: Estudio ecológico multidisciplinario. *BMJ*. 335:1080 (2007)); consulte Paolo del Vecchio, *Substance Abuse and Mental Health Servs. Admin., Increasing Communi-ty Capacity to Respond to Mental Health Crises* (May 22, 2014) (Paolo del Vecchio, Abuso de sustancias y Administración de servicios de salud mental, Cómo aumentar la capacidad de la comunidad para responder a las crisis de salud mental (22 de mayo de 2014)), <https://web.archive.org/web/20160130004608/http://blog.samhsa.gov/2014/05/22/increasing-community-capacity-to-respond-to-mental-health-crises/>; Organization for Economic Co-operation and Development, *Poverty Rate; Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Community Conversations About Mental Health Information Brief*, HHS Publication No. SMA-13-4763 13, 16 (2013) (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Tasas de pobreza; Adminis-tración de servicios de salud mental y abuso de sustancias, Conversaciones comunitarias sobre salud mental: Informe, Departam-

mento de Salud y Servicios Humanos (HHS) Publicación N.º SMA-13-4763 13,16 (2013)), <https://store.samhsa.gov/system/files/sma13-4763.pdf>.

- 5 PERF Critical Issues (Temas críticos de PERF), nota 1 más arriba, en 16 (donde se cita a Ron Honberg).
- 6 Consulte Liza Lucas, Changing the Way Police Respond to Mental Illness, CNN (Sept. 28, 2016) (Liza Lucas, Cambiar la manera en que la policía responde a la enfermedad mental, CNN (28 de septiembre de 2016)), <http://www.cnn.com/2015/07/06/health/police-mental-health-training/index.html> (“La capacitación tradicional enseña a la policía a controlar las situaciones mediante la exigencia del cumplimiento, y la naturaleza impredecible de una persona con una condición psiquiátrica puede ser mal interpretada como una amenaza y escalar rápidamente a una situación de violencia. La capacitación en CIT [Equipos de Intervención en casos de crisis]buscapreveniresto”); KurtVorndranet al.,PoliceComplaintsBd.,EnhancingPoliceResponsetoPeoplewithMentalIllness in the District of Columbia: Incorporating the Crisis Intervention Team (CIT) Community Policing Model 10 (2006) (Kurt Vorndran y otros, Departamento de denuncias contra la policía, Cómo mejorar la respuesta policial a las personas con enfermedades mentales en el distrito de Columbia: Incorporación del equipo de intervención en caso de crisis (CIT) en el modelo de acción comunitaria, 10 (2006)), <https://policecomplaints.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/police%20complaints/publication/attachments/Enhancing%20Police%20Response%20to%20People%20with%20Mental%20Illness.pdf> (“En circunstancias en las que la policía sospecha o sabe que una persona padece una enfermedad mental, responde a menudo basándose en conceptos errados comúnmente aceptados”).
- 7 PERF Critical Issues (Temas críticos de PERF), nota 1 más arriba, en 20; consulte también Lucas, nota 6 más arriba; Vorndran et al. (Vorndran y otros), nota 6 más arriba, en 10.
- 8 Americans With Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C.A. § 12101 (West 2018) (Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, 42 Corte de Apelaciones de los Estados Unidos, apartado 12101 (West 2018)).
- 9 Consulte U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights Section, Questions and Answers: The Americans with Disabilities Act and Hiring Police Officers (Mar. 25, 1997) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Justicia y Derechos Civiles, Sección de Derechos de los Discapacitados, Preguntas y Respuestas: Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Contratación de oficiales de policía (25 de marzo de 1997)), <https://www.ada.gov/copsq7a.pdf>.
- 10 Univ. of Memphis CIT Ctr., The CIT Program: Background (Centro de CIT de la Universidad de Memphis, El programaCIT: Antecedentes), <http://cit.memphis.edu/overview.php?page=1> (última visita: 25 de febrero de 2019) [en lo sucesivo, UM Background (Antecedentes de la Universidad de Memphis)]; consulte también Daniel Connolly, Memphis Police Crisis Intervention Team Approaches 30 Years, But How Effective Is It?, Commercial Appeal (Aug. 6, 2017), (Daniel Connolly, El equipo de intervención en casos de crisis de la policía de Memphis se acerca a los 30 años. ¿Pero cuán efectivo es?, Commercial Appeal (6 de agosto de 2017)), <https://www.commercialappeal.com/story/news/crime/2017/08/06/memphis-police-mental-health-crisis-team-30-years/493740001/>.
- 11 Connolly, nota 10 más arriba.
- 12 UM Background (Antecedentes de la Universidad de Memphis), nota 10 más arriba; consulte también Yolanda Jones, Memphis Police Crisis Intervention Team Works to Defuse Mental Health Calls, Commercial Appeal (Mar. 5, 2016) (Yolanda Jones, El equipo de intervención en casos de crisis de Memphis trabaja para desactivar las llamadas referidas a salud mental, Commercial Appeal (5 de marzo de 2016)), <http://archive.commercialappeal.com/news/memphis-police-crisis-intervention-team-works-to-defuse-mental-health-calls--2c9bba98-fe28-1e3b-e053-371108951.html/>.
- 13 Univ. of Memphis CIT Ctr., The CIT Program: National Model (Centro de CIT de la Universidad de Memphis. El programa CIT: Modelo nacional), <http://www.cit.memphis.edu/overview.php?page=7> (última visita: 25 de febrero de 2019); How Memphis Has Changed the Way Police Respond to Mental Health Crises, PBS News Hour (Nov 7, 2015 3:17 PM EST) (Cómo hizo Memphis para cambiar el modo en que la policía responde a las crisis de salud mental PBS News Hour (7 de noviembre de 2015 3:17 p.m. hora del este)), <https://www.pbs.org/newshour/show/memphis-changed-way-police-respond-mental-health-crises>.
- 14 Mark G. Peters & Philip K. Eure, N.Y.C Dep’t of Investigation, Putting Training into Practice: A Review of NYPD’s Approach to Handling Interactions with People in Mental Crisis 8 (2017) (Mark G. Peters y Philip K. Eure, Departamento de Investigación de la ciudad de Nueva York: Poner la capacitación en práctica: Una revisión sobre el enfoque del Departamento de policía de Nueva York sobre el manejo de interacciones con personas en crisis mental 8 (2017)), [http://www1.nyc.gov/assets/oignypd/downloads/pdf/Reports/CIT\\_Report\\_01192017.pdf](http://www1.nyc.gov/assets/oignypd/downloads/pdf/Reports/CIT_Report_01192017.pdf) (“La capacitación también enfatiza las estrategias de distensión a través de juegos de roles que involucran a personas en crisis (en ambientes clínicos o informales) para aumentar la capacidad de los oficiales de resolver los encuentros exitosamente.”).

- 15 Randolph Dupont, et al., Univ. of Memphis, Crisis Intervention Team Core Elements 17 (2007) (Randolph Dupont y otros, Universidad de Memphis, Elementos principales del equipo de intervención en casos de crisis 17 (2007)), <http://cit.memphis.edu/pdf/CoreElements.pdf>.
- 16 Consulte, por ejemplo, Deborah L. Bower & W. Gene Pettit, The Albuquerque Police Department's Crisis Intervention Team: A Report Card, FBI Law Enforcement Bull 2 (Feb. 2001) (Deborah L. Bower y W. Gene Pettit, El equipo de intervención en casos de crisis del Departamento de policía de Albuquerque: Un informe, Boletín del cumplimiento de la ley de la Agencia Nacional de Inteligencia [FBI] 2 \*febrero de 2001)), [http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/fbi/crisis\\_interven.pdf](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/fbi/crisis_interven.pdf) (donde se observa que el programa del CIT de Albuquerque mejoró los resultados y que las heridas a miembros del público ocurrieron en algo más del 1 por ciento de las llamadas al CIT, el 58 por ciento de las cuales involucró crisis de salud mental); Michael T. Compton et al., Use of Force Preferences and Perceived Effectiveness of Actions Among Crisis Intervention Team (CIT) Police Officers and Non-CIT Officers in an Escalating Psychiatric Crisis Involving a Subject With Schizophrenia, 37 Schizophrenia Bull 737, 742 (Nov. 2009) (Michael T. Compton y otros, El uso de las preferencias de la fuerza y la eficacia percibida de las acciones entre los oficiales de policía del equipo de Intervención en casos de crisis (CIT) y oficiales no pertenecientes al CIT en una crisis psiquiátrica con escalada de tensión con un individuo con esquizofrenia, Boletín 37 sobre esquizofrenia 737, 742 (noviembre de 2009)), [https://www.researchgate.net/publication/40027064\\_Use\\_of\\_Force\\_Preferences\\_and\\_Perceived\\_Effectiveness\\_of\\_Actions\\_Among\\_Crisis\\_Intervention\\_Team\\_CIT\\_Police\\_Officers\\_and\\_Non-CIT\\_Officers\\_in\\_an\\_Escalating\\_Psychiatric\\_Crisis\\_Involving\\_a\\_Subject\\_With\\_Sch](https://www.researchgate.net/publication/40027064_Use_of_Force_Preferences_and_Perceived_Effectiveness_of_Actions_Among_Crisis_Intervention_Team_CIT_Police_Officers_and_Non-CIT_Officers_in_an_Escalating_Psychiatric_Crisis_Involving_a_Subject_With_Sch) (donde se observa que "los oficiales entrenados del CIT eligieron no incrementar la tensión (es decir, optaron por un uso menor de la fuerza en el tercer escenario) que los oficiales no entrenados por el CIT" durante crisis psiquiátricas); Fuller et al. (Fuller y otros), nota 2 más arriba, en 10 ("Se ha documentado que las técnicas de distensión, tales como las utilizadas por el CIT producen resultados "positivos para la policía, los delincuentes y la comunidad[.]").
- 17 President's Task Force on 21st Century Policing, Final Report of the President's Task Force on 21st Century Policing 56 (2015) (Fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, Informe de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 56 (2015)), [en lo sucesivo, President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente)], [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf).
- 18 Id. en 44, 56.
- 19 Preventing Tragedies Between Police and Communities Act of 2017, H.R. 3060, 115th Cong. (2017) (Ley de Prevención de Tragedias entre la Policía y la Comunidad, Cámara de Diputados, 3060, 115.º Congreso (2017)), <https://www.congress.gov/bill/115th-congress/house-bill/3060/text>.
- 20 Consulte Dupont, et al., nota 15 más arriba, en 6, 8.
- 21 Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Community Conversations About Mental Health: Information Brief, HHS Publication No. SMA-13-4763 ii (2013) (Administración de servicios de salud mental y abuso de sustancias, Conversaciones comunitarias sobre salud mental: Informe, Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS) Publicación N.º SMA-13-4763 ii (2013)), <https://store.samhsa.gov/system/files/sma13-4763.pdf>; Substance Abuse and Mental Health Services Administration, "Crisis Response": An Alternative, 22 SAMSHA News no. 4 (Fall 2014) (Administración de servicios para el abuso de sustancias y de la salud mental (SAMSHA), "Respuesta a las crisis". Una alternativa, 22 SAMSHA News n.º 4 (otoño de 2014)).
- 22 Substance Abuse and Mental Health Services Administration, "Crisis Response": An Alternative, 22 SAMSHA News no. 4 (Fall 2014) (Administración de servicios de salud mental y abuso de sustancias (SAMSHA), "Respuesta a las crisis". Una alternativa, 22 SAMSHA News n.º 4 (otoño de 2014)).
- 23 Consulte Olmstead vs. L.C., 527 U.S. 581 (1999) (Olmstead contra L.C., 527 United States Reports 581 (1999)) (donde se sostiene que las personas con discapacidad tienen derecho a contar con servicios en el entorno apropiado más integrado).
- 24 Nat'l Alliance on Mental Illness, Psychosocial Treatment (Alianza Nacional para las Enfermedades Mentales, Tratamiento psicossocial), <https://www.nami.org/Learn-More/Treatment/Psychosocial-Treatments> (última visita: 24 de febrero de 2019).
- 25 Id. Settlement Agreement, United States v. Delaware, No. 11-cv-591 (D. Del. Jul. 6, 2011), (Acuerdo de conciliación, Estados Unidos contra Delaware, n.º 11-cv-591 (Distrito de Delaware, 6 de julio de 2011)), [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/07/06/DE\\_settlement\\_7-6-11.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/07/06/DE_settlement_7-6-11.pdf) [en lo sucesivo, Delaware Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Delaware)].
- 26 Nat'l Alliance on Mental Illness, Psychosocial Treatment (Alianza Nacional para las Enfermedades Mentales, Tratamiento psicossocial), <https://www.nami.org/Learn-More/Treatment/Psychosocial-Treatments> (última visita: 24 de febrero de 2019).

- 27 Mental Health America, nota 1 más arriba (indica que, desde 1960, el contacto de la policía con personas que sufren crisis de salud conductual ha aumentado).
- 28 Consulte Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Crisis Services: Effectiveness, Cost Effectiveness, and Funding Strategies (2014) (Administración de servicios de salud mental y abuso de sustancias, Servicios para casos de crisis: Eficacia, efectividad de los costos y estrategias de financiamiento (2014)), <https://store.samhsa.gov/system/files/sma14-4848.pdf> [en lo sucesivo, SAMHSA Crisis Services (Servicios para crisis de la SAMHSA)]; consulte también Florida Philanthropic Network, \$6 Million Project to Address Student Isolation in Broward (Apr. 16, 2018) (Red Filantrópica de Florida, Proyecto de 6 millones para abordar el aislamiento estudiantil en Broward (16 de abril de 2018)), <https://www.fpnetwork.org/funding-area/mental-health-crisis-services> (“crear un nuevo enfoque para abordar las necesidades sociales, emocionales y académicas de estudiantes de educación media aislados y con problemas”).
- 29 Nat’l Alliance on Mental Illness, Getting Treatment During a Crisis (Alianza Nacional para la Salud Mental, Cómo obtener tratamiento durante una crisis), <https://www.nami.org/Learn-More/Treatment/Getting-Treatment-During-a-Crisis> (última visita: 25 de febrero de 2019).
- 30 SAMHSA Crisis Services (Servicios para casos de crisis de la SAMHSA), nota 28 más arriba, en 8.
- 31 SAMHSA Crisis Services (Servicios para casos de crisis de la SAMHSA), nota 28 más arriba, en 11.
- 32 Delaware Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Delaware), nota 25 más arriba, en apartados (II) (C) (2) (a)(i-ii).
- 33 Nat’l Alliance on Mental Illness, Getting Treatment During a Crisis (Alianza Nacional para la Salud Mental, Cómo obtener tratamiento durante una crisis), <https://www.nami.org/Learn-More/Treatment/Getting-Treatment-During-a-Crisis> (última visita: 25 de febrero de 2019); consulte Tenn. Dep’t of Mental Health and Substance Abuse Services, Crisis Walk-In Centers (Departamento de servicios de salud mental y abuso de sustancias de Tennessee, Centro de atención ambulatoria), <https://www.tn.gov/behavioral-health/need-help/crisis-services/mental-health-crisis-services/crisis-walk-in-centers.html> (última visita: 25 de febrero de 2019).
- 34 Delaware Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Delaware), nota 25 más arriba, en apartados (II) (C) (2) (b)(i-ii).
- 35 Mental Health America, nota 1 más arriba.
- 36 SAMHSA Crisis Services (Servicios para casos de crisis de la SAMHSA), nota 28 más arriba, en 15.
- 37 SAMHSA Crisis Services (Servicios para casos de crisis de la SAMHSA), nota 28 más arriba, en 23.
- 38 SAMHSA Crisis Services (Servicios para casos de crisis de la SAMHSA), nota 28 más arriba, en 12, 23.
- 39 Verlatta Saxon, Dhruvodi Mukherjee, & Deborah Thomas, Behavioral Health Crisis Stabilization Centers: A New Normal, 2(3) J. Mental Health & Clinical Psychol. 23, 24 (2018) (Verlatta Saxon, Dhruvodi Mukherjee y Deborah Thomas, Centros de estabilización para crisis de salud conductual: Una nueva normalidad. Journal of Mental Health & Clinical Psychology 23, 24 (2018)), <http://www.mentalhealthjournal.org/articles/behavioral-health-crisis-stabilization-centers-a-new-normal.pdf>.
- 40 SAMHSA Crisis Services (Servicios para casos de crisis de la SAMHSA), nota 28 más arriba, en 22.
- 41 Consulte Peters & Eure (Peters y Eure), nota 14 más arriba, en 9; Dupont, et al. (Dupont y otros), nota 15 más arriba en 10 (“Las políticas y procedimientos son un componente necesario del CIT. Brindan un conjunto de directrices que orientan las acciones de los funcionarios de las fuerzas de seguridad y de salud mental.”).
- 42 Peters & Eure (Peters y Eure), nota 14 más arriba, en 8-9, 33.
- 43 Consulte Dupont, et al. (Dupont y otros), nota 15 más arriba, en 10 (“Debido al gran número de participantes en el CIT, es importante que las directrices estén diseñadas para todos los involucrados.”); Mecklenburg Cty., N.C. Health Dep’t, Crisis Intervention Team, (Ciudad de Mecklenburg, Departamento de Salud de Carolina del Norte, Equipo de Intervención en casos de crisis), <https://www.mecknc.gov/healthdepartment/communityhealthservices/tjp/pages/cit.aspx?redirect=charmeck> (última visita: 23 de diciembre de 2018) (“Los defensores de los consumidores y sus familias estarán completamente involucrados en el diseño e implementación de los programas locales con CIT.”).
- 44 Consulte, por ejemplo, David Lohr, Police Allegedly Beat Pearl Pearson For Disobeying Orders He Could Not Hear, Huffington Post (Jan. 15, 2014), (David Lohr, La policía presuntamente golpea a Pearl Pearson por desobedecer órdenes que no podía

escuchar Huffington Post (15 de enero de 2014)), [https://www.huffingtonpost.com/2014/01/15/pearl-pearson-police-brutality\\_n\\_4603445.html](https://www.huffingtonpost.com/2014/01/15/pearl-pearson-police-brutality_n_4603445.html); consulte también Vanderbilt Kennedy Center for Excellence in Developmental Disability, Healthcare for Adults with Intellectual and Developmental Disabilities Toolkit for Primary Care Providers: Communicating Effectively (Centro Vanderbilt Kennedy para la excelencia en discapacidad del desarrollo, Cuidados de la salud para adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo, Herramientas para los proveedores primarios de salud: Comunicación efectiva), <https://vkc.mc.vanderbilt.edu/etoolkit/general-issues/communicating-effectively/> (última visita: 25 de febrero de 2019); Nat'l Inst. on Deafness and Other Communication Disorders, Autism Spectrum Disorder: Communication Problems in Children (Instituto Nacional de la Sordera y Otros Trastornos de la Comunicación y Desórdenes del Espectro Autista: Problemas de comunicación en niños), <https://www.nidcd.nih.gov/health/autism-spectrum-disorder-communication-problems-children> (23 de marzo de 2018).

- 45 Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. §§ 12131-12165 (2018) (Ley de Estadounidenses con Discapacidades [ADA] de 1990, 42 Código de los Estados Unidos, apartados 12131-12165 (2018)); U.S. Dep't of Justice, Civil Rts. Div., Disability Rights Section, ADA Requirements Effective Communication (Jan. 31, 2014) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de los Discapacitados, Requisitos de la ADA para una comunicación efectiva (31 de enero de 2014)), <https://www.ada.gov/effective-comm.htm>.
- 46 Consulte Dupont, et al. (Dupont y otros) nota 15 más arriba, en 10 (“Todos los despachadores deben contar con la capacitación adecuada para identificar una crisis relacionada con la salud mental.”); Peters & Eure (Peters y Eure) nota 14 más arriba, en 31 (“Si miramos los programas exitosos de los CIT en todo el país, se ve que exponer a los despachadores y operadores a la capacitación del CIT es esencial para implementar un programa de CIT exitoso.”); Vorndran et al (Vorndran y otros) nota 6 más arriba, en 17 (“Un componente crucial del modelo del CIT son las operaciones de despacho. Para asegurarse de identificar adecuadamente las llamadas relacionadas con la salud mental y despachar a oficiales del CIT al lugar, los despachadores y los operadores del 911 reciben capacitación especial sobre cómo llevar a cabo su tarea en apoyo del programa del CIT.”); Carmen Best, Chief of Police, Seattle Police Dep't Manual, 16.110 – Crisis Intervention, [Seattle.gov](http://Seattle.gov) (Aug. 16, 2018) (Carmen Best, Jefe de policía, Manual del Departamento de policía de Seattle, 16.110, Intervención en las crisis, Gobierno de Seattle (16 de agosto de 2018)), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-16---patrol-operations/16110---crisis-intervention> (donde se destaca que los oficiales entrenados del CIT deben ser despachados a las llamadas que aparenten involucrar a una persona con una crisis conductual).
- 47 Civil Rights Coalition on Police Reform, A Uniform Statement of Action to Promote Reform and Stop Police Abuse (Aug.18,2014), <https://lawyerscommittee.org/wp-content/uploads/2015/08/Civil-Rights-Coalition-on-Police-Reform-Resource-Packet.pdf>. (Coalición por los Derechos Civiles sobre la Reforma Policial, Una declaración de acción uniforme para promover la reforma y detener el abuso policial (18 de agosto de 2014)).
- 48 PERF Critical Issues (Temas críticos de PERF), nota 1 más arriba, en 15.
- 49 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 17 más arriba, en 10-11, 56-57 (que afirma que “disminuir el prejuicio implícito debe ser una parte de la capacitación en todos los niveles de una organización de cumplimiento de la ley” y recomienda que los departamentos de cumplimiento de la ley “adopten a la justicia procesal como el principio rector para políticas internas y externas”).
- 50 Id. en 3-4 (2015), [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf).
- 51 Dupont, et al. (Dupont y otros), nota 15 más arriba, en 12 (“Los oficiales dentro de una división de patrullaje pueden solicitar voluntariamente puestos en el CIT... [C]ada uno de los oficiales del CIT mantiene su rol como oficial de patrulla y adquiere nuevas responsabilidades y destrezas a través de la capacitación del CIT, sirviendo como oficiales de respuesta designados y líderes en caso de una crisis de salud mental”).
- 52 Consulte Dupont, et al. (Dupont y otros), nota 15 más arriba, en 14 (“Los oficiales de policía reciben una capacitación intensiva para responder efectivamente a los ciudadanos que atraviesan una crisis conductual Se alienta a los oficiales a mantener esas destrezas durante el curso, mientras que incorporan las técnicas de distensión para dar un enfoque más efectivo a las situación de crisis”); Vorndran et al. (Vorndran y otros), nota 6 más arriba, en 14 (“El modelo del CIT consiste de un selecto grupo de oficiales de policía que, mientras continúan con sus labores regulares de patrullaje en un distrito o distrito policial, se encuentran certificados para brindar una intervención altamente especializada en casos de crisis de salud mental.”); Charles Dempsey, Beating Mental Illness: Crisis Intervention Team Training and Law Enforcement Response Trends, 26 S. Cal. Interdisc. L.J. 323, 324 (2017) (Charles Dempsey, Cómo combatir la enfermedad mental: Capacitación del equipo de intervención en casos de crisis y tendencias de las respuestas de las fuerzas de seguridad, Southern California Interdisciplinary Law Journal 323, 324 (2017)), <https://gould.usc.edu/why/students/orgs/ilj/assets/docs/26-2-Dempsey.pdf> (se establece que una de las metas primarias de los modelos de CIT consiste en “redireccionar a los individuos con enfermedades mentales del sistema judicial al sistema de cuidado de la salud.”).
- 53 William Harms, Police Need to Work More with Mental Health Professionals, 23 Univ. of Chi.Sch. of Social Serv. Admin. Mag. (Summer 2016) (William Harms, La policía necesita trabajar más con los profesionales de la salud mental, 23 Univ. de Chicago,

Facultad de Servicios Sociales Admin. Mag. (Verano de 2016), [https://ssa.uchicago.edu/ssa\\_magazine/police-need-work-more-mental-health-professionals](https://ssa.uchicago.edu/ssa_magazine/police-need-work-more-mental-health-professionals).

- 54 Civil Rights Coalition (Coalición por los Derechos Civiles), nota 47 más arriba.
- 55 Consulte, por ejemplo, Melissa Reuland, Police Exec. Res. Forum, A Guide to Implementing Police-Based Diversion Programs for People with Mental Illness 10–11 (Jan. 2004) (Melissa Reuland, Foro de Investigación Ejecutiva Policial, Guía para la implementación de programas policiales alternativos para personas con enfermedades mentales 10–11 (enero de 2004)), <http://www.pacentero-fexcellence.pitt.edu/documents/A%20Guide%20to%20Implementing%20Police-Based%20Diversion%20Programs.pdf>; consulte también Henry J. Steadman et al., Comparing Outcomes of Major Models of Police Responses to Mental Health Emergencies, 51 *Psychiatry Servs.* 645 (2000) (Henry J. Steadman y otros, Comparación de los resultados de los principales modelos de respuesta policial a las emergencias de salud mental, 51 *Psychiatry Services* 645 (2000)), [https://ps.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ps.51.5.645?url\\_ver=Z39.88-2003&rfr\\_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr\\_dat=cr\\_pub%3Dpubmed&](https://ps.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ps.51.5.645?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub%3Dpubmed&) (donde se observa que una respuesta “especializada” a crisis de salud mental, que reúne la labor de los policías con la de los profesionales de la salud mental, fue efectiva para reducir los arrestos); Council of State Gov’ts, Criminal Justice/Mental Health Consensus Project 41 (June 2002) (Consejo de Gobiernos de los Estados, Proyecto de consenso sobre Salud Mental/Justicia Penal 41 (junio de 2002)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/197103.pdf> (“Algunos organismos de seguridad contratan a trabajadores con licencia en salud mental como personas secundarias para responder a las crisis. Estos civiles se desempeñan en unidades que se ubican en el departamento de policía, donde los civiles trabajan bajo la supervisión del jefe, o fuera del departamento de policía ya que el personal se comparte con otros proveedores de salud mental de la ciudad o del condado. Estos civiles pueden trabajar junto con los oficiales en equipos especializados o responder cuando un oficial los llama luego de haber registrado diversas llamadas de crisis de esa escena, incluyendo las vinculadas a la salud mental.”); U.S. Dep’t of Justice, Police Mental Health Collaboration, Co-Responder Team (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Colaboración policial en salud mental, Equipo de respuesta conjunta), <https://pmhctoolkit.bja.gov/learning/types-of-pmhc-programs/co-responder-team> (última visita: 23 de diciembre de 2018).
- 56 Consulte Best, nota 46 más arriba (utilizar una continuidad de interceptación que equilibre los cargos penales con las intervenciones de salud mental a diferentes niveles de la crisis y ofrecer derivaciones a centros de solución de crisis en algunas instancias, cuando se trate de resolver los delitos menores contra la propiedad relacionados con la crisis conductual).
- 57 Consulte, por ejemplo, N.C. Dep’t. of Health and Human Servs., Mental Health, Developmental Disabilities and Substance Abuse Servs. Div., Attachment D: Lessons Learned 24 (Departamento de Salud y Servicios Humanos de Carolina del Norte, División de Servicios de Salud Mental, Discapacidades del desarrollo y abuso de sustancias, Anexo D: Lecciones aprendidas 24), [https://files.nc.gov/ncdhhs/documents/files/cit-lessonslearned3\\_6-09.pdf](https://files.nc.gov/ncdhhs/documents/files/cit-lessonslearned3_6-09.pdf) (“Mientras todos los oficiales deben estar informados acerca del CIT, no se debe solicitar a los oficiales que realicen la capacitación del CIT. Los oficiales que se ven obligados a realizar la capacitación del CIT pueden sentirse resentidos, resistirse a la capacitación y no mostrar compromiso como oficiales del CIT.”).
- 58 Id. (“Usted querrá oficiales con experiencia en la calle (y sus supervisores inmediatos), que deseen ayudar a las personas con enfermedades mentales y que ya posean habilidades interpersonales que la capacitación del CIT puedamejorar.”)
- 59 Civil Rights Coalition (Coalición por los Derechos Civiles), nota 47 más arriba.
- 60 Consulte Civil Rights Coalition (Coalición por los Derechos Civiles), nota 47 más arriba.
- 61 Marc Krupanski, Open Society Foundations, Police & Harm Reduction 3 (2018) (Marc Krupanski, Las bases de una sociedad abierta, Reducción policial y de daños 3 (2018)), <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/police-harm-reduction-20180720.pdf>.
- 62 Id.
- 63 Caitlin Schmidt, New Tucson Police Program Will Refer Opioid Addicts to Treatment, Not Jail, Ariz. Daily Star (Jun. 30, 2018) (Caitlin Schmidt, Nuevo programa de la Policía de Tucson deriva a adictos a opioides a tratamiento en lugar de ir a la cárcel, Arizona Daily Star (30 de junio de 2018)), [https://tucson.com/news/local/new-tucson-police-program-will-refer-opioid-addicts-to-treatment/article\\_01b5576b-b401-5a2f-9c1a-8d8efd8a9a0d.html](https://tucson.com/news/local/new-tucson-police-program-will-refer-opioid-addicts-to-treatment/article_01b5576b-b401-5a2f-9c1a-8d8efd8a9a0d.html).
- 64 Memorandum from Office of the Att’y Gen. to Heads of Department Components 3 (Sept. 21, 2016) (Memorando de la Oficina del Procurador General a los jefes de los componentes de los departamentos 3 (21 de septiembre de 2016)), <https://www.justice.gov/opioidawareness/file/896776/download>; consulte también U.S. Dep’t of Justice, Bureau of Justice Assistance, Nat’l Training and Tech. Assistance Ctr., Law Enforcement Naloxone Toolkit, (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Junta de Asistencia a la Justicia, Centro Nacional de Capacitación y Asistencia Tecnológica, Herramientas para el uso de la naloxona en el cumplimiento de la ley), <https://bjatta.bja.ojp.gov/tools/naloxone/Naloxone-Background> (última visita: 24 de diciembre de 2018).

- 65 North Carolina Harm Reduction Coalition, Law Enforcement Departments Carrying Naloxone, (Coalición para la Reducción de Daños de Carolina del Norte, Departamentos de fuerzas de seguridad que portan naloxona), <http://www.nchrc.org/law-enforcement/us-law-enforcement-who-carry-naloxone/> (última visita: 25 de febrero de 2019); Peter Jamison, D.C. Mayor Announces Large New Investment in Opioid Overdose Antidote, Wash. Post (Jan. 18, 2019) (Peter Jamison, Alcalde del Distrito Federal anuncia una amplia inversión en antidoto para sobredosis de opioides, Washington Post (18 de enero de 2019)), [https://www.washingtonpost.com/local/dc-politics/dc-police-officers-to-carry-opioid-overdose-antidote-naloxone/2019/01/18/b76de64a-1b44-11e9-8813-cb9dec761e73\\_story.html?utm\\_term=.79ae522dde94](https://www.washingtonpost.com/local/dc-politics/dc-police-officers-to-carry-opioid-overdose-antidote-naloxone/2019/01/18/b76de64a-1b44-11e9-8813-cb9dec761e73_story.html?utm_term=.79ae522dde94).
- 66 U.S. Office of Nat’l Drug Control Policy, Fentanyl Safety Recommendations for First Responders (Oficina de la Política Nacional para el Control de Drogas de los Estados Unidos, Recomendaciones de seguridad del fentanilo para los primeros en responder), <https://www.whitehouse.gov/ondcp/key-issues/fentanyl/> (última visita: 23 de diciembre de 2018).
- 67 Peters & Eure (Peters y Eure), nota 14 más arriba, en 9 (“El CIT hace hincapié en la recolección de datos, la evaluación y la investigación para “ayudar a medir el impacto [del programa], los resultados continuos y la eficiencia”).
- 68 Consulte The President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 17 más arriba, en 44.
- 69 Dupont, et al. (Dupont y otros), nota 15 más arriba, en 17 (“La evaluación y la investigación pueden ayudar a medir el impacto, los resultados continuos y la eficiencia de un programa de CIT en la comunidad. Más específicamente, pueden ayudar a identificar si el programa está logrando sus objetivos y si debiera formar parte permanente del CIT.”).

## CAPÍTULO 6

- 1 Consulte, por ejemplo, *Amalgamated Food Employees Union v. Logan Valley Plaza*, 391 U.S. 308, 315 (1968) (Fusión de sindicatos de empleados del sector alimentario contra Logan Valley Plaza, 391 United States Reports 308, 315 (1968)). “[L]as calles, aceras, parques y otros espacios públicos similares, históricamente, están tan asociados con el ejercicio de los derechos de la Primera Enmienda que el acceso a estos con el propósito de ejercer tales derechos, constitucionalmente, no puede ser denegado bajo ninguna circunstancia.”; *Hudgens v. NLRB*, 424 U.S. 507, 515 (1976) (*Hudgens* contra la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), 424 United States Reports 507, 515 (1976)); *Carey v. Brown*, 447 U.S. 455, 460 (1980) (*Carey* contra *Brown*, 447 United States Reports 455, 460 (1980)).
- 2 *Brandenburg v. Ohio*, 395 U.S. 444, 447 (1969) (*Brandenburg* contra *Ohio*, 395 United States Reports 444, 447 (1969)) (énfasis añadido).
- 3 Consulte, por ejemplo, *Grayned v. City of Rockford*, 408 U.S. 104, 115 (1972) (*Grayned* contra la ciudad de Rockford, 408 United States Reports 104, 115 (1972)) (“Está claro que el gobierno no tiene el poder de restringir tal actividad [piquetera] como consecuencia de su mensaje. Sin embargo, nuestros casos han, igualmente, dejado en claro que pueden ser necesarias reglamentaciones razonables sobre ‘tiempo, lugar y manera’ para otros intereses gubernamentales importantes, y que están permitidas.”).
- 4 Consulte, por ejemplo, Nathan W. Kellum, *Permit Schemes: Under Current Jurisprudence, What Permits are Permitted?*, 56 *Drake L. Rev.* 381, 407 (2008) (Nathan W. Kellum, *Regímenes de permisos: Bajo la jurisprudencia actual, ¿qué permisos están permitidos?*, 56 *Drake Law Review.* 381, 407 (2008)), [https://lawreviewdrake.files.wordpress.com/2015/06/irvol56-2\\_kellum.pdf](https://lawreviewdrake.files.wordpress.com/2015/06/irvol56-2_kellum.pdf) (“Los tribunales de justicia que habitualmente tratan este tema sostienen que imponer la solicitud de un permiso a la expresión de un individuo o un pequeño grupo resulta pesado.”) (donde se cita a *Cox v. City of Charleston*, 416 F.3d 281, 285 (4th Cir. 2005) (*Cox* contra la ciudad de Charleston, 416 F.3d 281, 285 (4.º circuito, 2005)); *Parks v. Finan*, 385 F.3d 694, 705-06 (6th Cir., 2004) (*Parks* contra *Finan*, 385 F.3d 694, 705-06 (6.º circuito, 2004)); *Douglas v. Brownell*, 88 F.3d 1511, 1524 (8th Cir., 1996) (*Douglas* contra *Bronwell*, 88 F.3d 1511, 1524 (8.º circuito, 1996)); *Grossman v. City of Portland*, 33 F.3d 1200, 1206-07 (9th Cir., 1994) (*Grossman* contra la ciudad de Portland, 33 F.3d 1200, 1206-07 (9.º circuito, 1994)); *Cnty. for creative Non-Violence v. Turner*, 893 F.2d 1387, 1392 (D.C. Cir., 1990) (*Comunidad para la No Violencia Creativa* contra *Turner*, 893 F.2d 1387, 1392 (Circuito del distrito de Columbia, 1990)); *Diener v. Reed*, 232 F. Supp. 2d 362, 387-88 (M.D. Pa., 2002) (*Diener* contra *Reed*, 232 Federal Supplement 2d 362, 387-88 (Distrito central de Pensilvania 2002); *Paulsen v. Lehman*, 839 F. Supp. 147, 163-64 (E.D.N.Y. 1993) (*Paulsen* contra *Lehman*, 839 Federal Supplement 147, 163-64 (Distrito este de Nueva York, 1993)).
- 5 Consulte, por ejemplo, *Police Department of Chicago v. Mosley*, 408 U.S. 92, 96 (1972) (Departamento de policía de Chicago contra *Mosley* 408, United States Reports 92, 96 (1972)) (“Bajo la cláusula sobre protección igualitaria de la Decimocuarta Enmienda, sin mencionar la propia Primera Enmienda, el gobierno no puede ceder el uso de un foro a personas cuyas opiniones le resultan aceptables y negárselo a quienes deseen expresar opiniones menos favorecedoras o controversiales.”); *Thomas v. Chicago Park Dist.*, 227 F. 3d 921, 925, 928 (2000) (*Thomas* contra *Chicago Park District*, 227 F 3d 921, 925, 928 (2000)).



- 6 Consulte, por ejemplo, *American-Arab Anti-Discrimination Comm. v. City of Dearborn*, 418 F.3d 600, 605 (6th Cir. 2005) (Comité Árabe-Estadounidense antidiscriminación contra la ciudad de Dearborn, 418 F.3d 600, 605 (6.º circuito, 2005)) (“Cualquier plazo de notificación es una inhibición a la expresión.”); *Sullivan v. City of Augusta*, 511 F.3d 16, 38 (1st Circ. 2007) (Sullivan contra la ciudad de Augusta, 511 F.3d 16, 38 (1.º circuito, 2007)).
- 7 Consulte, por ejemplo, *Fields v. City of Philadelphia*, 862 F.3d 353, 355-56 (3rd Cir. 2017) (Fields contra la ciudad de Filadelfia, 862 F.3d 353, 355-56 (3.º circuito, 2017)) (“El tribunal de apelaciones de cada circuito que ha abordado este tema (primero, quinto, séptimo, noveno y décimo primero) ha sostenido que en la Primera Enmienda se garantiza el derecho de tomar registro de la actividad policial en público. Hoy nos adherimos a este consenso en crecimiento”) (citas omitidas); consulte también Howard M. Wasserman, *Police Misconduct, Video Recording, and Procedural Barriers to Rights Enforcement*, 96 N.C. L. Rev. 1313, 1319 (2018) (Howard M. Wasserman, *Conducta policial indebida, grabación de video y barreras de procedimiento para el cumplimiento de derechos*, 96 North Carolina Law Review 1313, 1319 (2018)).
- 8 Consult, por ejemplo, *Lamont v. Postmaster Gen.*, 381 U.S. 301 (1965) (Lamont contra el director general del Servicio Postal de los Estados Unidos, 381 United States Reports 301 (1965)) (donde se sostiene que una ley federal que haya impuesto una obligación legal de que el destinatario declare la propaganda comunista es inconstitucional porque el “requisito probablemente tendrá un efecto disuasivo, en especial, en relación con quienes se encuentran en posiciones sensibles”); *Ashcroft v. Free Speech Coal.*, 535 U.S. 234, 244 (2002) (Ashcroft contra la Coalición por la Libertad de Expresión, 535 United States Reports, 234, 244 (2002)) (“Con estas graves sanciones [para la prohibición de materiales que no son ni obscenos ni producidos mediante la explotación de niños reales], pocos productores cinematográficos o editores de libros legítimos, o cualquier otro orador, se arriesgarían a distribuir imágenes dentro o cerca del alcance incierto de esta ley.”); consulte, en general, *The Chilling Effect in Constitutional Law*, 69 Colum. L. Rev. (1969) (Nota, *El efecto desalentador en el derecho constitucional*, 69 Columbia Law Review 808 (1969)) (donde se describen los efectos desalentadores de la jurisprudencia de la Primera Enmienda).
- 9 Consulte, por ejemplo, Marissa J. Lang, *More Than 500 Arrested as Women Rally in D.C. to Protest Trump’s Immigration Policy*, Chi. Tribune (June 28, 2018) (Marissa J. Lang, *Más de 500 arrestos en la concentración de mujeres en el distrito de Columbia en protesta de la política migratoria de Trump*, Chicago Tribune (28 de junio de 2018)), <https://www.chicagotribune.com/news/nationworld/ct-arrested-women-trump-immigration-policy-20180628-story.html>; Daniel S. Levy, *Behind the Anti-War Protests that Swept America in 1968*, TIME (Jan. 19, 2018) (Daniel S. Levy, *Detrás de las protestas antibélicas que recorrieron los Estados Unidos en 1968*, TIME (19 de enero de 2018)), <http://time.com/5106608/protest-1968/>.
- 10 Consulte, por ejemplo, *France Fuel Protests: Tear Gas and Water Cannon Fired By Police*, BBC News (Nov. 25, 2018) (Protestas por combustible en Francia: La policía utiliza gas lacrimógeno y cañones de agua, BBC News (25 de noviembre de 2018)) <https://www.bbc.com/news/av/world-europe-46328934/france-fuel-protests-tear-gas-and-water-can-non-fired-by-police>; Sandra Lavielle & Duncan Campbell, *Baton Charges and Kettling: Police’s G20 Crowd Control Tactics Under Fire*, The Guardian (Apr. 2, 2009) (Sandra Lavielle y Duncan Campbell, *Golpes de porra y cordón policial: Las tácticas de control de masas de la policía para el G20 bajo amenaza*, The Guardian (2 de abril de 2009), <https://www.theguardian.com/world/2009/apr/03/g20-protests-police-tactics>).
- 11 Los organismos que han utilizado perros para el control de masas son relativamente pocos, pero han enfrentado importantes presiones para abandonar la práctica. Consulte, por ejemplo, Victoria Bekiempis, *St. Louis County Police Board: No More Police Dogs for Crowd Control*, Newsweek (Sept. 15, 2015) (Victoria Bekiempis, *Junta de policía del condado de St. Louis: Ya no más perros policías para el control de multitudes*, Newsweek (15 de septiembre de 2015)), <https://www.newsweek.com/ferguson-st-louis-county-police-michael-brown-police-dog-protest-crowd-control-373407>. El uso reciente de cañones de agua para disipar manifestantes del oleoducto, en 2016 también generó una crítica nacional intensa y llevó a una demanda colectiva. Consulte, por ejemplo, Derek Hawkins, *Police Defend Use of Water Cannons on Dakota Access Protesters in Freezing Weather*, Wash. Post (Nov. 21, 2016) (Derek Hawkins, *La policía defiende el uso de cañones de agua contra manifestantes del acceso a Dakota durante un clima helado*, Washington Post (21 de noviembre de 2016)), [https://www.washingtonpost.com/news/morning-mix/wp/2016/11/21/police-citing-ongoing-riot-use-water-cannons-on-dakota-access-protesters-in-freezing-weather/?utm\\_term=.3409cc562eee](https://www.washingtonpost.com/news/morning-mix/wp/2016/11/21/police-citing-ongoing-riot-use-water-cannons-on-dakota-access-protesters-in-freezing-weather/?utm_term=.3409cc562eee); Dundon v. Kirchmeier, n.º. 1:16-cv-406 (D. N.D. 2016) (Dundon contra Kirchmeier No. 1:16-cv-406 (distrito de Dakota del Norte)) (demanda colectiva pendiente de los manifestantes del oleoducto).
- 12 U.S. Dep’t of Health, education, and Welfare, National Institution of Education, *The report of the President’s Commission on Campus Unrest*, 152 (Arno Press, N.Y., 1970) (Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos, Instituto Nacional de Educación, *Informe de la comisión presidencial sobre los disturbios en el campus*, 152 (Arno Press, Nueva York, 1970)), <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED083899.pdf>.
- 13 Id.

- 14 Consulte, por ejemplo, Mark Guarino, Chicago Police Officer Jason Van Dyke Convicted of Second-Degree Murder for Killing Laquan McDonald, Wash. Post (Oct. 5, 2018) (Mark Guarino, Oficial de policía de Chicago, Jason Van Dyke condenado por el homicidio en segundo grado de Laquan McDonald, Washington Post (5 de octubre de 2018)), [https://www.washingtonpost.com/news/post-nation/wp/2018/10/05/chicago-police-officer-jason-van-dyke-convicted-of-second-degree-murder-for-killing-laquan-mc-donald/?utm\\_term=.5de6cba78b34](https://www.washingtonpost.com/news/post-nation/wp/2018/10/05/chicago-police-officer-jason-van-dyke-convicted-of-second-degree-murder-for-killing-laquan-mc-donald/?utm_term=.5de6cba78b34); Alan Blinder, Michael Slager, Officer in Walter Scott Shooting Gets 20-Year Sentence, N.Y. Times (Dec. 7, 2017) (Alan Blinder, Michael Slager, el oficial involucrado en el asesinato de Walter Scott, es sentenciado a 20 años de prisión, New York Times (7 de diciembre de 2017)), <https://www.nytimes.com/2017/12/07/us/michael-slager-sentence-walter-scott.html>.
- 15 Consulte, por ejemplo, Mark Morales & Laura Ly, Released NYPD Emails Show Extensive Surveillance of Black Lives Matter Protesters, CNN.com (Jan. 18, 2019) (Mark Morales y Laura Ly, Publican correos electrónicos del Departamento de policía de Nueva York (NYPD) que muestran una exhaustiva vigilancia de manifestantes del movimiento “Las vidas negras importan”, CNN. com (18 de enero de 2019)), <https://www.cnn.com/2019/01/18/us/nypd-black-lives-matter-surveillance/index.html>; Nina Renata Aron, When the Black Justice Movement Got Too Powerful, the FNBI Got Scared and Got Ugly, Medium Timeline (Feb. 9, 2017) (Nina Renata Aron, Cuando el movimiento a favor de la justicia para las personas de raza negra se tornó demasiado poderoso, el FBI se asustó y se tornó peligroso, Medium Timeline (9 de febrero de 2017)), <https://timeline.com/black-justice-fbi-scared-eb-cf2986515c>.
- 16 Abigail Hauslohner, NYPD Settles Third Lawsuit over Surveillance of Muslims, Wash. Post (April 5, 2018) (Abigail Hauslohner, el NYPD resuelve la tercera demanda sobre la vigilancia de musulmanes, Wash. Post (5 de abril de 2018)), [https://www.washingtonpost.com/national/nypd-settles-third-lawsuit-over-muslim-surveillance/2018/04/05/710882b2-3852-11e8-9c0a-85d477d9a226\\_story.html?utm\\_term=.a538f04cb083](https://www.washingtonpost.com/national/nypd-settles-third-lawsuit-over-muslim-surveillance/2018/04/05/710882b2-3852-11e8-9c0a-85d477d9a226_story.html?utm_term=.a538f04cb083).
- 17 Consulte, por ejemplo, Turner v. Lieutenant Driver, 848 F.3d 678, 690 (5th Cir. 2017) (Turner contra el teniente Driver, 848 F.3d 678, 690 (5.º circuito, 2017)) (donde se explica que el derecho a tomar registros está sujeto a las restricciones razonables de tiempo, lugar y forma); Glik v. Cunniffe, 655 F.3d 78, 84 (1st Cir. 2011) (Glik contra Cunniffe, 655 F.3d 78, 84 (1.º circuito)) (igual).
- 18 Consulte Am. Civil Liberties Union of Ill. v. Alvarez, 679 F.3d 583, 607 n. 13 (7th Cir. 2012) (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles de Illinois contra Álvarez, 679 F.3d 538, 607 n.º13 (7.º circuito, 2012)) (“No estamos insinuando que la Primera Enmienda solo protege las grabaciones públicas. Sin embargo, la distinción entre las grabaciones públicas y las ocultas puede generar una diferencia en el cálculo de control intermedio, ya que las grabaciones por cámaras ocultas ponen en juego intereses privados más importantes”. (Cita de Bartnicki v. Vopper, 532 U.S. 514, 529 (2001) (Bartnicki contra Vopper, 532 United States Reports 514, 529 (2001)); Justin Marceau & Alan K. Chen, Free Speech and Democracy in the Video Age, 116 Colum. L. Rev. 991, 1028 (2016) (Justin Marceau y Alan K. Chen, Libertad de expresión y democracia en la era del video, 116 Columbia Law Review 991, 1028 (2016)), <https://columbialawreview.org/content/free-speech-and-democracy-in-the-video-age/> (“Una importante salvedad en cualquier derecho reivindicado a filmar es que el derecho solo es aplicable a personas que tienen un acceso legal al lugar en el que se tomaron las imágenes.”) (en referencia a S.H.A.R.K. v. Metro Parks Serving Summit County, 499 F.3d 553 (6th Cir. 2007) (SHARK contra Metro Parks en funcionamiento en el condado de Serving, 499 F.3d 553 (6.º circuito, 2007)) como ejemplo).
- 19 Consulte, por ejemplo, Lauren Regan, Policing the Police: Your Right to Record Law Enforcement, Civil Liberties Defense Center, (Apr. 21, 2015) (Lauren Regan, Acción policial sobre la policía: Su derecho de registrar imágenes relacionadas con el cumplimiento de la ley, Centro de defensa de las libertades civiles, (21 de abril de 2015)), <https://cldc.org/news/policing-the-police>; Dia Kayyali, ¿Quieres grabar a la policía? Conoce tus derechos, Electronic Frontier Foundation (16 de abril de 2011), <https://www.eff.org/deeplinks/2015/04/want-record-cops-know-your-rights>; Legal Observer Training Manual, National Lawyers Guild, (2003) (Manual de capacitación del observador legal, Gremio Nacional de Abogados, (2003)), [http://cldc.org/wp-content/uploads/2012/01/LO\\_Manual.pdf](http://cldc.org/wp-content/uploads/2012/01/LO_Manual.pdf).
- 20 Dan Klepal, NAACP: Atlanta Police ‘Exemplary’ During Protests, Atlanta Journal-Constitution (July 9, 2016) (Dan Klepal, Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP): Policía de Atlanta “ejemplar” durante las protestas, Atlanta Journal Constitution (9 de julio de 2016)), <https://www.myajc.com/news/local/naacp-atlanta-police-exemplary-during-protests/OKVniB-5z83ApG3yY9XfISI/>(donde se cita al jefe de la policía de Atlanta, Darin Schierbaum).
- 21 Consulte, por ejemplo, Niraj Chokshi, Militarized Police in Ferguson Unsettles Some, Pentagon Gives Cities Equipment, Wash. Post (Aug. 14, 2014) (Niraj Chokshi, Policía militarizada en Ferguson inquieta a algunos, el Pentágono entrega equipamiento a las ciudades, Washington Post (14 de agosto de 2014)), [https://www.washingtonpost.com/politics/militarized-police-in-ferguson-unsettles-some-pentagon-gives-cities-equipment/2014/08/14/4651f670-2401-11e4-86ca-6f03cbd15c1a\\_story.html?noredirect=on&utm\\_term=.c36e1d9896dc](https://www.washingtonpost.com/politics/militarized-police-in-ferguson-unsettles-some-pentagon-gives-cities-equipment/2014/08/14/4651f670-2401-11e4-86ca-6f03cbd15c1a_story.html?noredirect=on&utm_term=.c36e1d9896dc).
- 22 Consulte, por ejemplo, Am. Civil Liberties Union, War Comes Home: The Excessive Militarization Of American Police, 2 (2014) (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, La guerra llega a casa: La excesiva militarización de la policía estadounidense, 2

(2014)), <https://www.aclu.org/report/war-comes-home-excessive-militarization-american-police> (“[E]l uso de herramientas y tácticas extremadamente agresivas genera tragedias para civiles y oficiales de policía, incrementa el riesgo de violencia innecesaria, destruye la propiedad y socava las libertades individuales.”); Michael Carlson et. al., Effects of Situational Aggression Cues: A Quantitative Review, *J. of Personality and Social Psychology*, 58, 622–33 n.4 (1990) (Michael Carlson y otros, Los efectos de las señales de agresión circunstancial: Un informe cuantitativo, *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 622-33 n.º4, (1990)); consulte, por ejemplo, Radley Balko, After Ferguson, How Should Police Respond to Protests?, *Wash. Post* (Aug. 14, 2014) (Radley Balko, Después de Ferguson, ¿Cómo debe responder la policía ante las protestas?, *Washington Post* (14 de agosto de 2014)), [https://www.washingtonpost.com/news/the-watch/wp/2014/08/14/after-ferguson-how-should-police-respond-to-protests/?utm\\_term=.596ff835f9cd](https://www.washingtonpost.com/news/the-watch/wp/2014/08/14/after-ferguson-how-should-police-respond-to-protests/?utm_term=.596ff835f9cd); Jesse Singal, How Militarizing Police Can Increase Violence, *Law Enforcement*, *New York Magazine* (Aug. 14, 2014) (Jesse Singal, Cómo la militarización de la policía puede incrementar la violencia, *Cumplimiento de la ley*, *New York Magazine*, (14 de agosto de 2014), <http://nymag.com/scienceofus/2014/08/how-militarizing-police-can-increase-violence.html>).

- 23 Consulte Casey Delehanty et al., *Militarization and Police Violence: the Case of the 1033 Program*, *Research and Politics* 2 (2017) (Casey Delehanty y otros, *Militarización y violencia policial: El caso del Programa 1033*, *Research and Politics* 2 (2017)), <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2053168017712885> (donde se concluye que los departamentos de policía que recibían equipamientos militares eran más propensos a matar personas).
- 24 Consulte, por ejemplo, Press Release, U.S. Dep’t of Justice, Statement by Attny. Gen. Holder on Recent Shooting Incident in Ferguson, Missouri (Aug. 11, 2014) (Comunicado de prensa, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Declaración del fiscal general Holder sobre el reciente incidente de tiroteo en Ferguson, Misuri (11 de agosto de 2014)), <https://www.justice.gov/opa/pr/statement-attorney-general-holder-recent-shooting-incident-ferguson-missouri>; Elliott C. McLaughlin & Ana Cabrera, Apology or Not, Ferguson Police Chief Tells CNN: I Will Not Step Down, *CNN* (Sept. 29, 2014) (Elliott C. McLaughlin y Ana Cabrera, Disculpa o no, el jefe de policía de Ferguson afirma a CNN: “No voy a dar un paso al costado”, *CNN* (29 de septiembre de 2014)), <http://www.cnn.com/2014/09/25/us/ferguson-michael-brown-police-chief-apology/>; Press Release, U.S. Dep’t of Justice, Statement by Attny. Gen. Eric Holder on Latest Developments in Ferguson, Missouri (Aug. 14, 2017) (Comunicado de prensa, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Declaración del fiscal general Eric Holder sobre los últimos acontecimientos en Ferguson, Misuri (14 de agosto de 2017)), <https://www.justice.gov/opa/pr/statement-attorney-general-eric-holder-latest-developments-ferguson-missouri>.
- 25 Police Executive Research Forum, *Critical Issues in Policing Series, Managing Major Events: Best Practices from the Field*, 7-10 (June 2011) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, *Cuestiones fundamentales en las series de acciones policiales, Manejo de grandes eventos: Las mejores prácticas desde el campo*, 7-10 (junio de 2011)), [http://www.policeforum.org/assets/docs/Critical\\_Issues\\_Series/managing%20major%20events%20-%20best%20practices%20from%20the%20field%202011.pdf](http://www.policeforum.org/assets/docs/Critical_Issues_Series/managing%20major%20events%20-%20best%20practices%20from%20the%20field%202011.pdf).
- 26 Consulte Klepal, nota 23 más arriba; Tony Narr, et al., *Police Management of Mass Demonstrations: Identifying Issues and Successful Approaches*, *Police Executive Research Forum*, 58 (2006) (Tony Narr y otros, *Manejo policial de manifestaciones masivas: Identificación de los problemas y los enfoques exitosos*, *Foro de Investigación Ejecutivo Policial*, 58 (2006)), [https://www.policeforum.org/assets/docs/Critical\\_Issues\\_Series/police%20management%20of%20mass%20demonstrations%20-%20identifying%20issues%20and%20successful%20approaches%202006.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Critical_Issues_Series/police%20management%20of%20mass%20demonstrations%20-%20identifying%20issues%20and%20successful%20approaches%202006.pdf).
- 27 Consulte Narr, nota 29 más arriba, en 60; consulte también Martin Kaste, *Police Struggle to Balance Public Safety with Free Speech During Protests*, *NPR* (Aug. 26, 2017) (Martin Kaste, *La lucha de la policía por mantener un equilibrio entre la seguridad pública y la libertad de expresión durante protestas*, *NPR*, (26 de agosto de 2017)), <http://www.npr.org/2017/08/26/546167516/police-struggle-to-balance-public-safety-with-free-speech-during-protests> (“Una táctica que se está imponiendo es la separación. Cuando grupos políticos opositores convergen en el mismo lugar, hoy en día, la policía hace lo que puede para mantener a los grupos separados. Cuando los grupos de derecha alternativa organizaron un pequeño mitín en Boston Common el sábado pasado, la policía utilizó barricadas para crear una gran zona de contención entre ellos y los miles de manifestantes que se hicieron presentes en oposición.”).
- 28 Consulte Amnesty International, *Good Practice for Law Enforcement Officials Policing Demonstrations*, July 26, 2016 (Amnistía Internacional, *Buenas prácticas para oficiales encargados del cumplimiento de la ley durante manifestaciones*, 26 de julio de 2016), <https://www.amnestyusa.org/press-releases/amnesty-international-usa-says-philadelphia-protests-appear-peaceful-still-gathering-information-on-citations/> (siga el enlace “Background on best practices for law enforcement handling protests” (Antecedentes de las mejores prácticas para los encargados de manejar el cumplimiento de la ley durante protestas)).
- 29 International Network of Civil Liberties Organizations, *Physicians for Human Rights, Water Cannons, Crowd-Control Weapon Control*, 1-2 (Red internacional de organizaciones de libertades civiles, *Médicos por los derechos humanos, Cañones de agua, Control de armas usadas para controlar multitudes*, 1-2) [https://s3.amazonaws.com/PHR\\_other/PHR\\_INCLCO\\_Fact\\_Sheets\\_Water\\_Cannons.pdf](https://s3.amazonaws.com/PHR_other/PHR_INCLCO_Fact_Sheets_Water_Cannons.pdf).

- 30 IACP National Law Enforcement Policy Center, Crowd Management And Control, Model Policy, at 2 (Oct. 2014) (Centro nacional de política de cumplimiento de la ley de la IACP, Manejo y control de multitudes, Política modelo, en 2 (octubre de 2014)).
- 31 Consulte *Jones v. Parmley*, 465 F.3d 46, 56-58 (2d Cir. 2006) (*Jones contra Parmley*, 465 F3d 46, 56-58 (2.º Circuito 2006)) (donde se cita a *Cantwell v. State of Conn.*, 310 U.S. 296, 308-09 (1940) (*Cantwell contra el estado de Connecticut*, 310 United States Reports 296, 308-09 (1940)); *Cox v. State of La.*, 379 U.S. 536, 546-47, 549 n.12 (1965) (*Cox contra el estado de Luisiana*, 379 United States Reports 536, 546-47, 549 n.º12 (1965)); *Edwards v. S.C.*, 372 U.S. 229, 232, 237 (1963) (*Edwards contra Carolina del Sur*, 372 United States Reports 229, 232, 237 (1963))).
- 32 Jamiles Lartey, St. Louis Police Condemned for ‘Alarming’ Attitude Towards Protesters, *The Guardian* (Sept. 19, 2017) (Jamiles Lartey, policía de Saint Louis condenada por mostrar una actitud “alarmante” hacia los manifestantes, *The Guardian* (19 de septiembre de 2017)), <https://www.theguardian.com/us-news/2017/sep/19/st-louis-police-condemned-alarming-behavior>; Joe Sterling, St. Louis Protest Police Accused of Controversial ‘Kettling’ Tactics, *CNN* (Sept. 19, 2017) (Joe Sterling, Protesta en Saint Louis, policía acusada de tácticas controvertidas de “encierro”, *CNN* (19 de septiembre de 2017)), <https://www.cnn.com/2017/09/19/us/missouri-st-louis-kettling/index.html>; ACLU Sues City of St. Louis over Police Conduct During Protests, *St. Louis Post-Dispatch*, (Sept. 23, 2017) (La Unión Estadounidense por las Libertades Civiles demanda a la ciudad de Saint Louis por la conducta policial durante las protestas, *St. Louis Post-Dispatch*, (23 de septiembre de 2017)), [https://www.stltoday.com/news/local/crime-and-courts/aclu-sues-city-of-st-louis-over-police-conduct-during/article\\_325102fb-38c8-502b-867b-8e745c051ec5.html](https://www.stltoday.com/news/local/crime-and-courts/aclu-sues-city-of-st-louis-over-police-conduct-during/article_325102fb-38c8-502b-867b-8e745c051ec5.html).
- 33 Narr, nota 29 más arriba, en 45 (2006) (“El Departamento de policía de Miami optó por organizar una patrulla en bicicleta para escoltar a todas las grandes manifestaciones y mítines durante la semana de reuniones [del Área de Libre Comercio de las Américas]. Los oficiales en bicicleta pueden no solo proporcionar una rápida respuesta (a diferencia de los automóviles o camionetas que pueden verse impedidos por el pesado tráfico vehicular o de peatones), sino que también ofrecen una imagen no amenazante para los manifestantes y los medios.”).

## CAPÍTULO 7

- 1 Consulte National Association for Civilian Oversight of Law Enforcement, NACOLE, Building Public Trust Through Police Accountability and Transparency, FAQs (Asociación Nacional para la Supervisión Civil del Cumplimiento de la Ley, NACOLE, Construir la confianza pública mediante la responsabilidad y la transparencia de la policía, Preguntas frecuentes), <https://www.nacole.org/faqs> (última visita: 19 de febrero de 2019) (donde se describen las funciones y los beneficios de los organismos de supervisión civil).
- 2 Deputy Chief Beau Thurnauer, Best Practices Guide, Int’l Ass’n of Chiefs of Police, Smaller Police Dep’ts Technical Assistance Program, Internal Affairs: A Strategy for Smaller Police Dep’ts 3 (Subjefe Beau Thurnauer, Guía de mejores prácticas, Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP), Programa de asistencia técnica a departamentos de policía más pequeños, Asuntos internos: Una estrategia para departamentos de policía más pequeños [en lo sucesivo, IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP)], <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-08/BP-InternalAffairs.pdf> en 3.
- 3 En Washington, D.C., por ejemplo, la Oficina de Denuncias contra la policía del Departamento de policía metropolitana provee formularios de denuncias en nueve idiomas y en formato de audio, en su sitio web. Mayor Muriel Bowser, Office of Police Complaints, Complaint Forms and Brochures (Alcalde Muriel Bowser, Oficina de Denuncias contra la policía, formularios y folletos de denuncias), <https://policecomplaints.dc.gov/node/161132>.
- 4 IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP), nota 2 más arriba, en 2.
- 5 IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP), nota 2 más arriba, en 2, 3 (se refiere a la norma de acreditación de La Comisión de Acreditación para Agencias de Aplicación de la Ley [CALEA] 52.1.1); consulte también Mayor Muriel Bowser, Metropolitan Police Dep’t, How to File a Citizen Complaint or Commendation (Alcalde Muriel Bowser, Departamento de policía metropolitana, Cómo presentar una denuncia o un reconocimiento de un ciudadano), <https://mpdc.dc.gov/page/how-file-citizen-complaint-or-commendation>; consulte también U. Pa., Div. of Public Safety, Police Complaint Procedure (Universidad de Pennsylvania, División de Seguridad Pública, Procedimiento de denuncia contra la policía), <https://www.publicsafety.upenn.edu/about/uppd/police-complaint-procedure/> (donde se informa a los denunciantes que quizás no sea posible investigar las denuncias anónimas).
- 6 El periódico *Chicago Tribune* informó en 2015 que la dependencia de la ciudad encargada de revisar las denuncias de conducta indebida contra los oficiales del Departamento de policía de Chicago descartó casi el 60 por ciento de las denuncias por carecer de una declaración jurada firmada. Jeremy Gorner & Geoffrey Hing, *Tribune Analysis: Cops who pile up complaints escape discipline*, *Chi. Trib.*, Jun, 13, 2015 (Jeremy Gorner y Geoffrey Hing, Análisis del *Tribune*: Policías que apilan denuncias evaden la

disciplina, Chicago Tribune, 13 de junio de 2015), <https://www.chicagotribune.com/news/ct-chicago-police-citizen-com-plaints-met-20150613-story.html>.

7 Consulte IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP), nota 2 más arriba, en 2, 3.

8 Consulte IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP), nota 2 más arriba, en 1-6.

9 Por lo general, el estándar de acción adversa es bastante bajo, involucra acciones que son lo suficientemente adversas como para disuadir a una persona razonable de realizar una denuncia. Consulte, por ejemplo, Burlington N. & Santa Fe Ry. Co. v. White, 548 U.S. 53, 67-68 (2006) (Burlington N. y Santa Fe Ry. Co. contra White, 548 United States Reports 53, 67-68 (2006)), (Al explicar una represalia, la Corte dictaminó que “el demandante debe demostrar que un empleado razonable hubiera considerado a la acción cuestionada como una acción sustancialmente adversa, ‘que en este contexto significa que efectivamente habría disuadido a un trabajador razonable de realizar o apoyar un cargo de discriminación’”). (donde se cita Rochon v. Gonzales, 438 F.3d 1211, 1219 (C.A.D.C. 2006) (Rochon contra Gonzales, 438 F.3d 1211, 1219 (Corte de Apelaciones de Estados Unidos para el Circuito del Distrito de Columbia)) (donde se cita Washington v. Illinois Dep’t. of Revenue, 420 F.3d 658, 662 (C.A.7 2005) (Washington contra Departamento de Ingresos de Illinois, 420 F.3d 658, 662 (Corte de Apelaciones 7 2005))).

10 Cierta información tal vez no deba hacerse pública para proteger al denunciante. Por ejemplo, un hombre homosexual puede presentar una denuncia para reclamar que un oficial le hizo comentarios homofóbicos y quizás no desee que esto le “llegue” a su empleador o a su familia. No obstante, en general, es “una buena política hacer públicas todas las denuncias recibidas durante el año.” IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP), nota 2 más arriba, en 7.

11 Consulte por ejemplo, Public Safety Officers Procedural Bill of Rights, Cal. Gov’t Code § 3300-13 (Declaración de derechos procesales de los oficiales de seguridad pública, Código del gobierno de California, apartado 3300-13), [https://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displayText.xhtml?lawCode=GOV&division=4.&title=1.&part=&chapter=9.7.&article=](https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=GOV&division=4.&title=1.&part=&chapter=9.7.&article=).

12 Americans With Disabilities Act, 42 U.S.C.A. § 12101 (West 2018) (Ley de Estadounidenses con Discapacidades, 42 Corte de Apelaciones de los Estados Unidos, apartado 12101 (West 2018)).

13 L.A. Police Dep’t, Employee’s Duty to Report Misconduct, 1 LAPD Policy Manual Section 210.46, (Departamento de policía de Los Ángeles, Deber del empleado de denunciar la conducta indebida, 1 Manual de políticas del Departamento de policía de Los Ángeles, Sección 210.46), [http://www.lapdonline.org/lapd\\_manual/volume\\_1.htm#210.\\_EMPLOYEE\\_CONDUCT](http://www.lapdonline.org/lapd_manual/volume_1.htm#210._EMPLOYEE_CONDUCT) (se enfatiza).

14 Por ejemplo, el Departamento de policía de Los Ángeles prohíbe la represalia contra cualquier empleado que provea información o presente una denuncia ante la Oficina del inspector general. Id. en apartados 272, 273.

15 Consulte por ejemplo, U.S. Dep’t of Justice ADDRESSING POLICE MISCONDUCT LAWS ENFORCED BY THE DEPARTMENT OF JUSTICE, Title VI of the Civil Rights Act of 1964 and the “OJP Program Statute” (El Departamento de Justicia de Estados Unidos CÓMO ABORDAR LAS LEYES SOBRE CONDUCTA INDEBIDA DE LA POLICÍA, Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la “Ley del Programa de la Oficina de Justicia”), <https://www.justice.gov/crt/addressing-police-misconduct-laws-enforced-department-justice>; Office of Justice Programs, 34 U.S.C.A § 10101 (West 2018) (Programas de la Oficina de Justicia, 34 Corte de Apelaciones de los Estados Unidos, apartado 10101 (West 2018)).

16 New Orleans Police Dep’t, EPIC: Ethical Policing Is Courageous (Departamento de policía de Nueva Orleans, EPIC: La acción policial ética es valerosa), <http://epic.nola.gov/home/>; Subject to Debate, A Newsletter of The Police Executive Research Forum, 30, No.2, July-Sept. 2016, (Sujeto a debate, Un boletín informativo del Foro de Investigación Ejecutivo Policial 30, Nro. 2, julio-septiembre de 2016), [https://www.policeforum.org/assets/docs/Subject\\_to\\_Debate/Debate2016/debate\\_2016\\_julsep.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Subject_to_Debate/Debate2016/debate_2016_julsep.pdf) en 2.

17 Subject to Debate, A newsletter of the Police Executive Research Forum, 30, No. 2, July-Sept. 2016 (Sujeto a debate, Un boletín informativo del Foro de Investigación Ejecutivo Policial 30, Nro. 2, julio-septiembre de 2016), [https://www.policeforum.org/assets/docs/Subject\\_to\\_Debate/Debate2016/debate\\_2016\\_julsep.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Subject_to_Debate/Debate2016/debate_2016_julsep.pdf), en 2.

18 Consulte por ejemplo, U.S. Dep’t of Just., Office of Community Oriented Policing Serv., Standards and Guidelines for Internal Affairs: Recommendations from a Community of Practice 31 (2003), (Departamento de Justicia de Estados Unidos, Oficina de Servicios Policiales Orientados a la Comunidad, Normas y lineamientos para asuntos internos: Recomendaciones de una comunidad de práctica 31 (2003)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p164-pub.pdf> (donde se recomienda que las unidades de asuntos internos investiguen todos los “troteos que involucren a oficiales, muertes de personas bajo custodia, supuestas violaciones constitucionales, acusaciones de categorización racial o acción policial discriminatoria o prejuicio racial, deshonestidad, consumo de drogas, conducta sexual indebida, casos manejados por otras jurisdicciones, casos compartidos entre diversos organismos,[] casos derivados directamente por el jefe del organismo o personal de mando”, “todas las investigaciones adminis-

trativas de acusaciones de conducta indebida con probabilidad de derivar en litigio contra el organismo o sus miembros” y, “[e]xcepto que haya una unidad especializada para gestionar las denuncias internas por los empleados sobre discriminación, acoso sexual y otras prácticas laborales ilegales”).

- 19 Consulte National Association for Civilian Oversight of Law Enforcement, Building Public Trust Through Police Accountability and Transparency, FAQs (Asociación Nacional para la Supervisión Civil del Cumplimiento de la Ley, Construir la confianza pública mediante la responsabilidad y la transparencia de la policía, Preguntasfrecuentes), <https://www.nacole.org/faqs>.
- 20 Estos factores provienen del caso Douglas v. Veterans Administration (Douglas contra la Administración de Veteranos) y se aplican virtualmente en toda la administración pública y en los tribunales de arbitraje laboral. Consulte Douglas v. Veterans Admin., 5 M.S.P.R. 280, 332 (1981) (Douglas contra la Administración de Veteranos, 5 M.S.P.R. 280, 332 (1981)), <https://www.mspb.gov/mspbsearch/viewdocs.aspx?docnumber=253434&version=253721&application=ACROBA>.
- 21 Consulte Andrea J. Ritchie & Delores Jones-Brown, Policing Race, Gender, and Sex: A Review of Law Enforcement 27 Policies, Women & Crim. Justice 21, 24-25 (2017) (Andrea J. Ritchie y Delores Jones-Brown, Acción policial basada en la raza, el género y el sexo: Revisión de 27 políticas de cumplimiento de la ley, Women & Criminal Justice 21, 24-25 (2017), <http://andrearitchie.com/wp-content/uploads/2017/05/Policing-Race-Gender-and-Sex-A-Review-of-Law-Enforcement-Policies.pdf> [en lo sucesivo, Ritchie, Policing Race (Ritchie, Acción policial basada en la raza)]).
- 22 Brett G. Stoudt, et al. Growing Up Policed in the Age of Aggressive Policing Policies. 56 N.Y. L. Sch. L. Rev., 1331, 1350-51 (2011) (Brett G. Stoudt y otros. Crecer vigilado en la era de políticas de accionar policial agresivo, 56 New York Law School Law Review, 1331, 1350-51 (2011)), <http://www.nylslawreview.com/wp-content/uploads/sites/16/2012/04/56-4.Growing-up-Policed-in-the-Age-of-Aggressive-Policing-Policies.Stoudt-Fine-Fox.pdf>. (Los jóvenes LGBTQ tienen mayor probabilidad de experimentar contacto verbal, físico y legal negativo con la policía y el doble de posibilidades de haber experimentado contacto sexual negativo en los últimos seis meses).
- 23 Andrea J. Ritchie, Invisible No More: Police Violence Against Black Women and Women of Color 106-109, 112-113, 118-119, 156-158 (Boston, MA: Beacon Press, 2017) (Andrea J. Ritchie, Invisible nunca más: Violencia policial contra mujeres de raza negra y mujeres de color 106-109, 112-113, 118-119, 156-158 (Boston, MA: Beacon Press, 2017)); consulte también Andrea J. Ritchie, How Some Cops Use the Badge to Commit Sex Crimes, Sexual Misconduct Persists During Traffic Stops, Ridealongs and Mentorship programs, Wash. Post Jan. 12, 2018 (Andrea J. Ritchie, Cómo algunos policías usan su distintivo para cometer delitos sexuales, cómo persiste la conducta sexual indebida durante las detenciones de tránsito, recorridas y programas de tutoría, Washington Post, 12 de enero de 2018), [https://www.washingtonpost.com/outlook/how-some-cops-use-the-badge-to-commit-sex-crimes/2018/01/11/5606fb26-eff3-11e7-b390-a36dc3fa2842\\_story.html?noredirect=on&utm\\_term=.6afc86fdafb](https://www.washingtonpost.com/outlook/how-some-cops-use-the-badge-to-commit-sex-crimes/2018/01/11/5606fb26-eff3-11e7-b390-a36dc3fa2842_story.html?noredirect=on&utm_term=.6afc86fdafb) [en lo sucesivo, Ritchie, Wash. Post (Ritchie, Washington Post)].
- 24 Consulte Ritchie, Wash. Post (Ritchie, Washington Post), nota 23 más arriba (“la mayoría de los departamentos de policía no poseen políticas o capacitación que dejen bien en claro que la conducta sexual indebida en servicio, contra civiles está prohibida”) (donde se cita a Ritchie, Policing Race (Ritchie, Acción policial basada en la raza), nota 21 más arriba).
- 25 Int’l Ass’n of Chiefs of Police, Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement: Executive Guide 1 (Jun. 2011), (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Abordaje de los delitos sexuales y la conducta indebida mediante la aplicación de la ley: Guía ejecutiva 1 (junio de 2011)).
- 26 Consulte, por ejemplo, U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Div. & U.S. Atty’s Office, N.D. Ill., Investigation of the Chicago Police Department (Departamento de Justicia de Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del fiscal de los Estados Unidos, Distrito Norte Ill, Investigación del Departamento de policía de Chicago), en 115, 118, 124 (2017), <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download> (donde se describe cómo las víctimas de violencia doméstica que involucra a oficiales pueden mostrarse reacias a presentar denuncias por vergüenza y ante la posibilidad de que los oficiales pierdan su trabajo y se afecte su situación económica) [en lo sucesivo, Chicago Investigation (Investigación de Chicago)]; consulte también Rafaqat Cheema, Black and Blue Bloods: Protecting Police Officer Families from Domestic Violence, 7 Hofstra Law Student Works 488 (2016) (Rafaqat Cheema, Sangre negra y azul: Cómo proteger al oficial de policía de la violencia doméstica, 7 Trabajos de los estudiantes de la Facultad Hofstra 488 (2016)), [https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=hofstra\\_law\\_student\\_works](https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=hofstra_law_student_works).
- 27 Int’l Ass’n of Chiefs of Police, DOMESTIC VIOLENCE BY POLICE OFFICERS, Model Policy, at 2-3 (Asociación Internacional de Jefes de Policía, VIOLENCIA DOMÉSTICA DE LOS OFICIALES DE POLICÍA, Modelo de Política, en 2-3), <https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/d-e/DomesticViolencebyPolicePolicy.pdf>.
- 28 Consulte, por ejemplo, MCC§2-78-135(MCC,apartados2-78-135), <https://www.chicago.gov/content/dam/city/depts/copa/general/COPAOrdinance.pdf>, (donde se requiere que las investigaciones se finalicen en el lapso de seis meses de haberse informado

al alcalde, superintendente, denunciante, empleado involucrado y otros oficiales los motivos que imposibilitaron completar la investigación).

- 29 El Departamento de policía de Nueva Orleans requiere que una investigación por supuesta conducta indebida de un empleado se inicie dentro de los 14 días posteriores a que el supervisor recibe la denuncia y se complete en 60 días de iniciada la investigación. New Orleans Police Dep't Manual, Ch. 52.1.1, Misconduct Complaint Intake and Investigation 16:83, 19:98 (March 18, 2018), (Manual del Departamento de policía de Nueva Orleans, Capítulo 52.1.1, Toma de denuncia por conducta indebida y su investigación 16:83, 19:98 (18 de marzo de 2018)) <https://www.nola.gov/getattachment/NOPD/Policies/Chapter-52-1-1-Misconduct-Intake-and-Complaint-Investigation-EFFECTIVE-3-18-18.pdf>. La Comisión de la Administración Pública de la Ciudad puede otorgar una prórroga de 60 días.
- 30 Albuquerque Police Dep't Admin. Orders, Review of Completed Administrative Investigation Cases 4 (June 6, 201), (Órdenes administrativas del Departamento de policía de Albuquerque, Revisión de casos de investigación administrativa finalizados 4 (6 de junio de 2016)), <http://documents.cabq.gov/police/standard-operating-procedures/3-44-review-of-completed-administrative-investigation-cases.pdf>.
- 31 Albuquerque Police Dep't Prof'l Accountability Bureau Orders, 7-2 Critical Incident Review Team (CIRT) 21 (June 7, 2016), (Órdenes de la Oficina de responsabilidad profesional del Departamento de policía de Albuquerque, 7-2 Equipo de revisión de incidentes críticos 21 (7 de junio de 2016)), <http://documents.cabq.gov/police/standard-operating-procedures/7-02-critical-incident-review-team-cirt.pdf>.
- 32 Id.
- 33 Consulte, por ejemplo, Interim Chief Administrator Patricia Banks, Chicago Civilian Office of Police Accountability, COPA Looking ahead to 2018 (Dec. 29, 2017), (Administradora en jefe interina, Patricia Banks, Oficina Civil de Responsabilidad Policial de Chicago, COPA, Con la mirada puesta en el 2018 (29 de diciembre de 2017)) <https://www.chicagocopa.org/copa-looking-ahead-to-2018/>.
- 34 Consulte, por ejemplo, New Orleans Police Dep't Manual (Manual del Departamento de policía de Nueva Orleans), nota 29 más arriba, en 7, 10.
- 35 Por ejemplo, los prejuicios por género pueden debilitar las investigaciones de acusaciones por agresión sexual o violencia doméstica. Consulte U.S. Dep't of Justice, Identifying and Preventing Gender Bias in Law Enforcement Response to Sexual Assault and Domestic Violence (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Identificación y prevención del prejuicio por género en la respuesta al cumplimiento de la ley por agresión sexual y violencia doméstica), en 3 <https://www.justice.gov/opa/file/799366/download>.
- 36 Consulte IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP), nota 2 más arriba, en 1, 2.
- 37 Community Policing Dispatch, The e-newsletter of the COPS Office, Organizational Change through Decision Making and Policy: A New Procedural Justice Course for Managers and Supervisors 8, Issue 4 (Apr. 2015) (Despacho de acción policial comunitaria, El boletín informativo electrónico de la oficina de policía, Cambio organizacional mediante políticas y toma de decisiones: Un nuevo curso de justicia procesal para gerentes y supervisores 8, Número 4 (abril de 2015)), [https://cops.usdoj.gov/html/dispatch/04-2015/a\\_new\\_procedural\\_justice\\_course.asp](https://cops.usdoj.gov/html/dispatch/04-2015/a_new_procedural_justice_course.asp).
- 38 Id.
- 39 Id.
- 40 Consulte, por ejemplo, Monica Davey, Police 'Code of Silence' Is on Trial After Murder by Chicago Officer, N.Y. Times (Dec. 3, 2018) (Monica Davey, El 'Código de silencio' de la policía va a juicio por el asesinato cometido por un oficial de Chicago, N. Y. Times (3 de diciembre de 2018)), <https://www.nytimes.com/2018/12/03/us/chicago-police-code-of-silence.html>; Jerome Skolnick, Code Blue, The American Prospect (19 de diciembre de 2001) (Jerome Skolnick, Código azul), <https://prospect.org/article/code-blue>.
- 41 Austin Police Dep't, Policy Manual 537:Policy 903, 503:Policy 902 (2015) (Departamento de policía de Austin, Manual de políticas 537: Política 903, 503: Política 902 (2015)), <https://static1.squarespace.com/static/56996151cbced68b170389f4/t/569ab-b6e-25981de028ab67e6/1452981151162/Austin+Police+Policies.pdf>.
- 42 Int'l Ass'n of Chiefs of Police, Midsize Agencies Division (Asociación Internacional de Jefes de Policía, División de Organismos de Mediana Envergadura), <https://www.theiacp.org/working-group/division/midsize-agencies-division> (La IACP define como organ-

ismos de mediana envergadura a aquellos que poseen entre 50 y 999 oficiales jurados. Los organismos de gran envergadura son aquellos que tienen 1000 o más oficiales jurados).

- 43 Samuel Walker Ph.D., *Early Intervention Systems for Law Enforcement Agencies: A Planning and Management Guide*, U.S. Dep't of Justice, Community Oriented Policing Services, 8 (2003) (Samuel Walker Ph.D., *Sistemas de intervención temprana para organismos de seguridad: Una guía de planeamiento y gestión*, Departamento de Justicia de Estados Unidos, Servicios de policía orientados a la comunidad, 8 (2003), [en lo sucesivo Walker, *Planning* (Walker, *Planificación*)] (donde se cita a *Comm'n on Accreditation for Law Enforcement Agencies, CALEA Standards for Law Enforcement Agencies Standard 35.1.5 (2001)* (Comisión de Acreditación para Organismos de Seguridad, CALEA, normas para los organismos de seguridad 35.1.5 (2001))) ("Un sistema de advertencia temprana para el personal es un componente esencial de la buena disciplina en un organismo de seguridad bien dirigido. La identificación temprana de empleados potencialmente problemáticos y un menú de acciones correctivas pueden aumentar la toma de responsabilidad del organismo y ofrecer a los empleados una mejor oportunidad para cumplir la declaración de misión y valores del organismo."). <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0085-pub.pdf>.
- 44 Gurbir S. Grewal, *State of N.J. Office of the Att'y Gen., Attorney General Law Enforcement Directive 2018-3 Statewide Mandatory Early Warning Systems* (Mar. 20, 2018) (Gurbir S. Grewal, *Oficina del fiscal general de Nueva Jersey, Directiva del fiscal general para el cumplimiento de la ley 2018-3 Sistemas obligatorios de advertencia temprana para todo el estado* (20 de marzo de 2018)), <https://www.nj.gov/lps/dcj/agguide/directives/ag-directive-2018-3.pdf>.
- 45 Samuel Walker, Ph.D. et al., U.S. Dep't of Justice, Nat'l Inst. of Justice, *Early Warning Systems for Police: Responding to the Problem Police Officer*, *Research in Brief* 7 (July 2001), (Samuel Walker, Ph.D. y otros, Departamento de Justicia de Estados Unidos, Instituto Nacional de Justicia, *Sistemas de advertencia temprana para la policía: Respuesta al oficial de policía problemático, Resumen de la investigación* 7 (julio de 2001)) <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/188565.pdf>.
- 46 Consulte id. en 2 (donde se determina que un estudio de tres departamentos mostró reducciones significativas en los comportamientos problemáticos y alentó cambios tanto para oficiales como para supervisores); Consulte, por ejemplo, Thomas D. Bazley, et al., *Early Intervention Program Criteria: Evaluating Officer Use of Force*, 26 *Just. Q.* 107 (March 2009) (Thomas D. Bazley y otros, *Criterios del programa de intervención temprana: Evaluación del uso de la fuerza por parte de los oficiales* 26 *Justice Quarterly* 107 (marzo de 2009)) (donde se sugieren mejoras en la implementación de EIS, ya que a través de un pequeño estudio, se demuestra que con solo medir el número de veces que los oficiales usan la fuerza, en comparación con sus pares, es insuficiente para identificar todos los oficiales que deben ser alistados en un programa de prevención temprana. Los departamentos también deben tener en cuenta si la fuerza aplicada es igual a la resistencia enfrentada, y así identificar y alistar en los programas de intervención temprana a aquellos oficiales que usan una fuerza excesiva, pero poco frecuente), <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/07418820801989742>; Samuel Carton et al., *Identifying Police Officers at Risk of Adverse Events*, 22nd ACM SIGKDD Conference on Knowledge Discovery and Data Mining (2016) (Samuel Carton y otros, *Identificación de oficiales de policía en riesgo de eventos adversos*, 22da Conferencia ACM SIGKDD sobre descubrimiento de conocimientos y minería de datos (2016)) <https://www.kdd.org/kdd2016/papers/files/adf0832-cartonAemb.pdf> (donde se sugieren formas de mejorar los EIS, tales como asignar puntajes de riesgos a los oficiales de policía y posteriormente asignar a los oficiales a los vecindarios y los incidentes utilizando dichos puntajes, como filtro. Por ejemplo, no asignar un oficial "intenso" a un incidente de alta intensidad en un vecindario de alto riesgo.); Pero consulte, Robert E. Worden, et al., *Intervention with Problem Officers: An Outcome Evaluation of an EIS Intervention*, 40 *Crim. Just. & Behav.* 409, 415 (2013) (Robert E. Worden y otros, *Intervención con oficiales problemáticos: Una evaluación de resultados de una intervención de EIS*, 40 *Criminal Justice and Behavior* 409, 415 (2013)), [https://www.researchgate.net/profile/Robert\\_Worden/publication/258129275\\_Intervention\\_With\\_ProblemOfficers\\_An\\_Outcome\\_Evaluation\\_of\\_an\\_EIS\\_Intervention/links/55133d650cf23203199baca6.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Robert_Worden/publication/258129275_Intervention_With_ProblemOfficers_An_Outcome_Evaluation_of_an_EIS_Intervention/links/55133d650cf23203199baca6.pdf) (donde se informa que los índices de denuncias disminuyeron después de la implementación, pero expresa escepticismo y detecta que la evidencia es neutral y no sustenta el énfasis que se le da a la adopción de estos sistemas.).
- 47 Samuel Walker Ph.D., et al., *Supervision and Intervention within Early Intervention Systems: A Guide for Law Enforcement Chief Executives*, U.S. Dep't of Justice, Community Oriented Policing Services 32 (Dec. 2005) (Samuel Walker Ph.D. y otros, *Supervisión e intervención en los sistemas de intervención temprana: Una guía para los directivos de los organismos de seguridad*, Justicia de los Estados Unidos, Servicios policiales orientados a la comunidad 32 (diciembre de 2005)), [https://www.policeforum.org/assets/docs/Free\\_Online\\_Documents/Early\\_Intervention\\_Systems/supervision%20and%20intervention%20within%20early%20intervention%20systems%202005.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Early_Intervention_Systems/supervision%20and%20intervention%20within%20early%20intervention%20systems%202005.pdf).
- 48 Worden et al. (Worden y otros), nota 53 más arriba, en 410-411; consulte Frank Hughes, Lisa B. Andre, *Int'l Ass'n of Chiefs of Police, Police Chief Magazine, Problem Officer Variables and Early-Warning Systems* (Frank Hughes, Lisa B. Andre, *Asociación Internacional de Jefes de Policía, Police Chief Magazine, Variables de oficiales problemáticos y Sistemas de advertencia temprana*, <http://www.policechiefmagazine.org/problem-officer-variables-and-early-warning-systems/>) ("aproximadamente el 10 por ciento de los oficiales de policía pueden causar, o han causado, el 90 por ciento de los problemas en los organismos de seguridad.").



- 49 Consulte Samuel Walker Ph.D., et, al., Supervision and Intervention within Early Intervention Systems: A Guide for Law Enforcement Chief Executives, Community Oriented Policing Services, 31 (Dec. 2005) (Samuel Walker Ph.D. y otros, Supervisión e intervención en los sistemas de intervención temprana: Una guía para los directivos de los organismos de seguridad, Servicios de policía orientados a la comunidad, 31 (diciembre de 2005)), [https://www.policeforum.org/assets/docs/Free\\_Online\\_Documents/Early\\_Intervention\\_Systems/supervision%20and%20intervention%20within%20early%20intervention%20systems%202005.pdf](https://www.policeforum.org/assets/docs/Free_Online_Documents/Early_Intervention_Systems/supervision%20and%20intervention%20within%20early%20intervention%20systems%202005.pdf) (“[L]os sistemas más pequeños no pueden hacer mucho, pero son menos costosos y más fáciles de crear. Algunos departamentos todavía usan archivos en papel o simples planillas de cálculo de Excel. El departamento de policía debe determinar el tamaño, la capacidad y el propósito del sistema desde el comienzo.”); Walker, Planning (Walker, Planificación), nota 50 más arriba, en 21 (“Los organismos de pequeña o mediana envergadura no necesitan un sistema tan complejo y sofisticado, como los departamentos de gran envergadura”).
- 50 James G. Kolts & Staff, The Los Angeles County Sheriff’s Dep’t, A Report 179 (Kolts Commission Report, July 1992) (James G. Kolts y Personal, Departamento del alcalde del condado de Los Ángeles, Un informe 179 (Informe de la Comisión Kolts, julio de 1992), <https://www.clearinghouse.net/chDocs/public/PN-CA-0001-0023.pdf> (énfasis en el original)).
- 51 Consulte Brady v. Maryland 373 U.S. 83, 87 (1963) (Brady contra Maryland 373 United States Reports 83, 87 (1963)); Consulte Giglio v. United States, 405 U.S. 150, 153-55 (Giglio contra los Estados Unidos, 405 United States Reports 150, 153-55 (1972)).
- 52 Consulte Strickler v. Greene, 527 U.S. 263, 280-81 (1999) (Strickler contra Greene, 527 United States Reports 263, 280-81 (1999)) (Brady también “incluye evidencia conocida únicamente por los investigadores de la policía y no por el fiscal”). (donde se cita a Kyles v. Whitley, 514 U.S. 419, 438 (1995) (Kyles contra Whitley, 514 United States Reports 419, 438(1995)).
- 53 Consulte Giglio, 405 U.S. 154-55 (Giglio, 405 United States Reports 154-55) (el acusado y el jurado están facultados para aceptar la evidencia sobre la credibilidad de un testigo); Strickler v. Greene, 527 U.S. 263 (Strickler contra Greene, 527 United States Reports 263).
- 54 Consulte, por ejemplo, Owens v. Balt. City State’s Atty’s Office, 767 F.3d 379, 401 (4th Cir. 2014) (Owens contra la Oficina del fiscal estatal de la ciudad de Baltimore, 767 F.3d 379, 401 (4.º Circuito 2014) (la imposibilidad de los oficiales de presentar material probatorio ante una acusación puede admitir un reclamo pordaños).
- 55 Moldowan v. City of Warren, 578 F.3d 351, 379 (6th Cir., 2009) (Moldowan contra la ciudad de Warren, 578 F.3d 351, 379(6.º Circuito, 2009)).
- 56 Austin Police Dep’t, Policy Manual, 910.7 Brady Material in Personnel Files 574 (Rev. July 2017) (Departamento de policía de Austin, Manual de políticas, 910.7 Material Brady en archivos de personal 574 (Revisión: julio de 2017)), [https://www.austintexas.gov/sites/default/files/files/Current\\_APD\\_Policy\\_Manual\\_2017-1.5\\_issued\\_7-20-2017.pdf](https://www.austintexas.gov/sites/default/files/files/Current_APD_Policy_Manual_2017-1.5_issued_7-20-2017.pdf).
- 57 Louisville Metro Police Dep’t, Standard Operating Procedure 11.7 Exculpatory Evidence and Information (Sec. Rev. June 2017) (Departamento de policía metropolitana de Louisville, Procedimiento operativo estándar 11.7 Evidencia e información exculpatorias (Segunda revisión: junio de 2017)), <https://www.louisville-police.org/DocumentCenter/View/615/Standard-Operating-Procedures-PDF>.
- 58 N.Y. Division of Human Rights, Basic Guide to EMPLOYMENT Discrimination, How to File a Complaint (División de Derechos Humanos de Nueva York, Guía básica de discriminación LABORAL, Cómo presentar una denuncia), <https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/bg-employment.pdf>; City of Atlanta, Ga., Human Relations Comm’n (Ciudad de Atlanta, Georgia, Comisiones de Relaciones Humanas), <https://www.atlantaga.gov/government/mayor-s-office/executive-offices/office-of-constituent-services/human-relations-commission>.
- 59 D.C. Office of Police Complaints, About Office of Police Complaints (Oficina de denuncias contra la policía del Distrito de Columbia, Acerca de la Oficina de denuncias policiales), <https://policecomplaints.dc.gov/page/about-office-police-complaints>.
- 60 Consulte Las Vegas Metro. Police Dep’t Citizen Review Bd., Policy and Procedure Manual, Section 3.13 Hearing Panel, at 7-10 (Mar. 2008) (Junta de Revisión Ciudadana del Departamento de policía metropolitana de Las Vegas, Manual de políticas y procedimientos, Sección 3.13 Panel de audiencia, en 7-10 (marzo de 2008)), [https://www.citizenreviewboard.com/Pages/Documents/CRB\\_Pol\\_amended\\_version2008.pdf](https://www.citizenreviewboard.com/Pages/Documents/CRB_Pol_amended_version2008.pdf).
- 61 Consulte Nat’l Ass’n for Civilian Oversight of Law Enf’t, Certified Practitioner of Oversight (CPO) Credential Program (Asociación Nacional para la Supervisión Civil del Cumplimiento de la Ley, Programa de Acreditación de Profesional de Supervisión Certificado (CPO) [https://www.nacole.org/cpo\\_credential\\_program](https://www.nacole.org/cpo_credential_program); Ass’n of Local Gov’t Auditors, Training (Asociación de Auditores del Gobierno Local, Capacitación), <https://algaonline.org/index.aspx?NID=31>.

- 62 Consulte Civilian Office of Police Accountability, General FAQs (Oficina Civil de Responsabilidad Policial, Preguntas frecuentes generales), <https://www.chicagocopa.org/faqs/>.
- 63 Andrew Myerberg, Civilian Director, Seattle Gov't, Office of Police Accountability (Andrew Myerberg, Director civil, Gobierno de Seattle, Oficina de Responsabilidad Policial), <https://www.seattle.gov/opa>.
- 64 Chicago Investigation (Investigación de Chicago), nota 26 más arriba, en 48-74 (donde se describen fallas sistemáticas en las operaciones del organismo supervisor que incluyen fallas en la investigación de denuncias que no se consideran lo suficientemente graves para justificar una investigación completa y fallas en la investigación de ciertos tipos de fuerza, como descargas de pistolas paralizantes y tiroteos que involucran a oficiales y no dan en el blanco, pese a que se requiere que den en el blanco).
- 65 Compare N.Y.C. Gov't, Civilian Complaint Review Bd., About CCRB (Gobierno de la ciudad de Nueva York, Junta de revisión de denuncias civiles, Acerca de las juntas de revisión civiles/comunitarias), <https://www1.nyc.gov/site/ccrb/about/about.pagey> Cleveland, Office of Prof'l Standards & Civilian Police Review Bd. (Cleveland, Oficina de Normas Profesionales y Junta de Revisión Civil Policial), [http://www.city.cleveland.oh.us/CityofCleveland/Home/Government/CityAgencies/PublicSafety/OPS\\_PoliceReviewcon](http://www.city.cleveland.oh.us/CityofCleveland/Home/Government/CityAgencies/PublicSafety/OPS_PoliceReviewcon) Seattle Gov't, Cmty Police Comm'n (Gobierno de Seattle, Comisión del comité de policía), <http://www.seattle.gov/community-police-commission>.
- 66 Nat'l Ass'n for Civilian Oversight of Law Enforcement, Agency Profile-Albany (Asociación Nacional para la Supervisión Civil del Cumplimiento de la Ley, Perfil de Organismo-Albany), [https://www.nacole.org/agency\\_profile\\_albany](https://www.nacole.org/agency_profile_albany).
- 67 Nat'l Ass'n for Civilian Oversight of Law Enforcement, Who should make the final determination as to whether the allegations in a complaint should be sustained and what corrective actions, or disciplinary measures should be imposed? (Asociación Nacional para la Supervisión Civil del Cumplimiento de la Ley, ¿Quién debe determinar en última instancia si las acusaciones de una denuncia se deben confirmar y qué medidas correctivas o disciplinarias se deben imponer?), [https://www.nacole.org/final\\_determination](https://www.nacole.org/final_determination) ("pocos organismos de supervisión existentes tienen la facultad de efectuar determinaciones finales con respecto al resultado de una investigación"); DC Office of Police Complaints, Policy Recommendations (Oficina de denuncias contra la policía del Distrito de Columbia, Recomendaciones para políticas), <https://policecomplaints.dc.gov/page/policy-recommendations>; Las Vegas Metro. Police Dep't, Citizen Review Board (Departamento de policía metropolitana de Las Vegas, Junta de Revisión Ciudadana), <https://www.citizenreviewboard.com/>.
- 68 Police Assessment Resource Ctr., Nat'l Guidelines for Police Monitors 30-31 (2008) (Centro de Recursos de Evaluación Policial, Lineamientos nacionales para supervisores de la policía 30-31 (2008)), <https://static1.squarespace.com/static/5498b74ce4b01fe317ef2575/t/54d3b1eae4b07e4908f9ed64/1423159786656/Monitoring+Guidelines.pdf>.
- 69 Office of the Inspector General L.A. Police Comm'n (Oficina del inspector general, Comisión Policial de Los Ángeles) <https://www.oig.lacity.org/> (alojado en un sitio web diferente al de la Ciudad de Los Ángeles, Consulte Official Site of The LOS ANGELES POLICE DEPARTMENT, Office of the Inspector General (Sitio Oficial del DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LOS ÁNGELES, Oficina del inspector general), [http://www.lapdonline.org/police\\_commission/content\\_basic\\_view/1076](http://www.lapdonline.org/police_commission/content_basic_view/1076)); Portland: City of Portland, Independent Police Review (Portland: Ciudad de Portland, Revisión policial independiente), <https://www.portlandoregon.gov/ipr/>.
- 70 Office of the Inspector General L.A. Police Comm'n, Use of Force Section (Oficina del inspector general, Comisión policial de Los Ángeles), <https://www.oig.lacity.org/use-of-force-section>.
- 71 Consulte Amari L. Hammonds, et al., Stanford Law School, Stanford Criminal Justice Ctr., At Arm's Length: Improving Criminal Investigations of Police Shootings 12-13 (Oct. 2016) (Amari L. Hammonds y otros, Escuela de Derecho de Stanford, Centro de Justicia Penal de Stanford, En condiciones de absoluta imparcialidad: Cómo mejorar las investigaciones penales por disparos policiales 12-13 (octubre de 2016)), <https://law.stanford.edu/wp-content/uploads/2016/09/At-Arms-Length-Oct-2016.pdf> (donde se cita a Kate Levine, Who Shouldn't Prosecute the Police, 101 Iowa L. Rev. 1447, 1470-71 (Kate Levine, Quiénes no deben mandar a la policía, 101 Iowa Law Review 1447, 1470-71), <https://ilr.law.uiowa.edu/assets/Uploads/ILR-101-4-Levine.pdf>); Daniel Richman, Prosecutors and Their Agents, Agents and Their Prosecutors, 103 Colum. L. Rev. 749, 758-67 (2003) (Daniel Richman, Los fiscales y sus agentes, los agentes y sus fiscales, Columbia Law Review 749, 758-67 (2003)); Rachel E. Barkow, Federalism and Criminal Law: What the Feds Can Learn from the States, 109 Mich. L. Rev. 519, 545-65 (2011) (Rachel E. Barkow, Federalismo y derecho penal: Qué pueden aprender las autoridades federales de los estados 109 Michigan Law Review 519, 545-65 (2011)), <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1165&context=mlr>.
- 72 Consulte Kimberly Kindy & Kimbriell Kelly, Thousands Dead, Few Prosecuted, Wash. Post (Abr. 11 2015) (Kimberly Kindy y Kimbriell Kelly, Miles de muertos, unos pocos procesados, Washington Post (11 de abril de 2015)), [https://www.washingtonpost.com/sf/investigative/2015/04/11/thousands-dead-few-prosecuted/?utm\\_term=.6926938baf0d](https://www.washingtonpost.com/sf/investigative/2015/04/11/thousands-dead-few-prosecuted/?utm_term=.6926938baf0d) ("Pese a los miles de disparos fatales a manos de la policía desde 2005, solo 54 oficiales fueron condenados"); Cynthia Lee, Reforming the Law on Police Use of Deadly Force: De-Escalation, Preseizure Conduct, and Imperfect Self-Defense, 2018 U. Ill. L. Rev. 629, 635 (March 13, 2018) (Cynthia Lee,

Reforma de la ley sobre el uso de la fuerza mortal por parte de la policía: reducción de escala, conducta previa a la detención y uso incorrecto de la defensa propia 2018 University of Illinois Law Review 629, 635 (13 de marzo de 2018)), <https://illinoislawreview.org/wp-content/uploads/2018/03/Lee.pdf> (“Pese al creciente número de enjuiciamientos en los últimos años, sigue siendo una constante que los oficiales de los organismos de seguridad rara vez son condenados”); Roger Goldman, Importance of State Law in Police Reform, 60 St. Louis U. L. J. 363, 377 (2016) (Roger Goldman, La importancia de la ley estatal en la reforma policial 60 St. Louis University Law Journal 363, 377 (2016)), [https://www.slu.edu/law/law-journal/pdfs/issues-archive/v60-no3/roger\\_goldman\\_article.pdf](https://www.slu.edu/law/law-journal/pdfs/issues-archive/v60-no3/roger_goldman_article.pdf) (donde se señala que entre 2005 y 2015 hubo solo 54 acusaciones de oficiales de la policía pese a que hubo aproximadamente 1000 tiroteos policiales por año); Zusha Elinson & Joe Palazzolo, Police Rarely Criminally Charged for On-Duty Shootings: Research Shows 41 Officers Were Charged With Murder or Manslaughter for On-Duty Shootings Over 7 Years, Wall St. J. (Nov. 24, 2014) (Zusha Elinson y Joe Palazzolo, La policía rara vez es procesada penalmente por disparos en el ejercicio de su función: la investigación muestra que 41 oficiales fueron acusados de homicidio simple o involuntario por disparos durante el ejercicio de sus funciones, durante un período de 7 años, Wall Street Journal (24 de noviembre de 2014)), <https://www.wsj.com/articles/police-rarely-criminally-charged-for-on-duty-shootings-1416874955?mg=prod/accounts-wsj>.

- 73 Consulte Joseph P. Williams, Why Aren't Police Prosecuted? Experts say different standards, and laws protecting police, raise the bar for prosecution, U.S. News & World Rep. (July 13, 2016) (Joseph P. Williams, ¿Por qué la policía no es procesada? Los expertos dicen que diversas normas y leyes que protegen a la policía elevan la vara para el enjuiciamiento, U.S. News & World Report (13 de julio de 2016)), <https://www.usnews.com/news/articles/2016-07-13/why-arent-police-held-accountable-for-shooting-black-men>.
- 74 Consulte Megan Crepeau et al., Jason Van Dyke taken into custody after jury convicts him of 2nd-degree murder, aggravated battery for each of 16 shots, Chi. Trib. Oct. 5, 2018 (Megan Crepeau y otros, Jason Van Dyke se mantuvo en custodia después que el jurado lo condenó por asesinato en segundo grado agravado por agresión por 16 disparos ejecutados, Chicago Tribune, 5 de octubre de 2018), <https://www.chicagotribune.com/news/local/breaking/ct-met-laquan-mcdonald-jason-van-dyke-verdict-20181005-story.html>.
- 75 Diversos organismos han recomendado una variedad de opciones para la modalidad de asignación de un fiscal especial que supervise las denuncias de conducta policial indebida, ya sea mediante la asignación del fiscal general del estado como el fiscal especial en casos de uso de la fuerza policial, adoptando un modelo de derivación a los fiscales especiales supervisados por el fiscal general por cargos que involucren el asesinato de miembros de la comunidad o el uso excesivo de la fuerza y acusaciones similares, o acordar con los departamentos de policía locales un memorándum de entendimiento para investigar las denuncias por conducta policial indebida entre ellos. Consulte, por ejemplo, Investigation of the use of deadly physical force by peace officers, Conn. Gen. Stat. § 51-277a (2017) (Investigación del uso letal de la fuerza física por oficiales de paz, Ley General del estado de Connecticut, apartado 51-277a (2017)), [https://www.cga.ct.gov/2015/pub/chap\\_886.htm#sec\\_51-277a](https://www.cga.ct.gov/2015/pub/chap_886.htm#sec_51-277a); The Ferguson Comm'n, Forward Through Ferguson: A Path Toward Racial Equality 27 (Oct. 14, 2015) (La Comisión Ferguson, Impulsado por Ferguson: Un camino hacia la igualdad racial 27 (14 de octubre de 2015)), [http://3680or2khmk3bzkp33juiea1.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2015/09/101415\\_FergusonCommissionReport.pdf](http://3680or2khmk3bzkp33juiea1.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2015/09/101415_FergusonCommissionReport.pdf); Mo. Advisory Comm. to the U.S. Comm'n on Civil Rights, The Impact of Community/Police Interactions on Individual Civil Rights in Missouri 34 (June 2016) (Comité Asesor de Misuri de la Comisión sobre Derechos Civiles de los Estados Unidos, El impacto de las interacciones entre la comunidad y la policía sobre los derechos civiles individuales en Misuri 34 (junio de 2016)), [https://www.usccr.gov/pubs/docs/MOPoliceRelationsReport\\_Publish.pdf](https://www.usccr.gov/pubs/docs/MOPoliceRelationsReport_Publish.pdf).
- 76 The Final Report of the President's Task Force on 21st Century Policing 21 (2015) (El Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI (2015)), [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf). El Informe de la fuerza especial del presidente otorga dos enfoques para facilitar las investigaciones penales externas e independientes sobre uso letal de la fuerza: (1) crear un cuerpo de investigación integrado por varios organismos y dotado de investigadores estatales y locales o (2) derivación de las investigaciones a otras jurisdicciones u organismos estatales. Id.
- 77 Garrity v. State of N.J., 385 U.S. 493 (1967) (Garrity contra el estado de Nueva Jersey, 385 United States Reports 493 (1967)).
- 78 Consulte IACP Best Practices Guide (Guía de mejores prácticas de la IACP), nota 2 más arriba, en 3-4.
- 79 Consulte, por ejemplo, Law enforcement officers' and correction officers' rights, Fla. Officer Bill of Rights, Fla. Stat. § 112.532(d) (Derechos de los oficiales encargados del cumplimiento de la ley y de los oficiales correccionales, Declaración de derechos de los oficiales, Estado de Florida, apartado 112.532(d)) (“En lo posible, se deberá interrogar a todos los testigos identificables antes del inicio de la entrevista de la investigación al oficial acusado.”), [http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App\\_mode=Display\\_Statute&URL=0100-0199/0112/Sections/0112.532.html](http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=0100-0199/0112/Sections/0112.532.html); Rights of Law Enforcement Officers While Under Investigation, La. Stat. § 40:2531(b)(i) (Derechos de los oficiales del orden público durante la investigación, Ley de Los Ángeles, apartado 40:2531(b)(i)) (“Al empleado policial o al oficial encargado del cumplimiento de la ley se les otorgarán treinta días para garantizar dicha declaración, durante ese período se suspenderán todos los interrogatorios.”), <http://legis.la.gov/legis/Law.aspx?d=98276>; Interrogation or Investigation of Law Enforcement Office, Md. Code, Public Safety, § 3-1043-104(j)(2) (West 2018) (Interrogatorio o investigación de la oficina encargada del cumplimiento de la ley, Código de Maryland, Seguridad Pública, apartado 3-1043-

104(j)(2)), [https://govt.westlaw.com/mdc/Document/N292209D05A5711E68B71AFB4A5916F03?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/mdc/Document/N292209D05A5711E68B71AFB4A5916F03?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default)), (“Se suspenderá el interrogatorio durante un período que nos superará los cinco días hábiles hasta que se obtenga la declaración.”); consulte también Paul Butler, *The Police Officers’ Bill of Rights Creates a Double Standard*, N.Y. Times (June 27, 2015) (Paul Butler, La declaración de derechos de los oficiales de policía crea una duplicación de normas, New York Times (27 de junio de 2015)), <https://www.nytimes.com/roomfordebate/2015/04/29/baltimore-and-bolstering-a-police-officers-right-to-remain-silent/the-police-officers-bill-of-rights-creates-a-double-standard>.

- 80 Jeffrey J. Noble J.D. & Geoffrey P. Alpert Ph.D., *Criminal Interrogations of Police Officers After Use-of-Force Incidents*, *Law Enf’t Bull.* (Sep. 3 2013) (Jeffrey J. Noble J.D. y Geoffrey P. Alpert Ph. D., *Interrogatorios penales de oficiales de la policía posteriores a incidentes por uso de la fuerza*, *Law Enforcement Bulletin* (3 de septiembre de 2013)), <https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/criminal-interrogations-of-police-officers-after-use-of-force-incident>.
- 81 Por ejemplo, la Política sobre el uso de la fuerza del Departamento de policía de Seattle requiere que cualquier oficial involucrado en un incidente serio de uso de la fuerza (no una descarga de arma de fuego) presente un audio con la entrevista grabada cuando finaliza el turno. Consulte *Seattle Police Dep’t Manual, 8.400 Use of Force Reporting and Investigation* (Sept. 1, 2015) (Manual del Departamento de policía de Seattle, 8.400 Denuncia e investigación por uso de la fuerza (1 de septiembre de 2015)), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-8---use-of-force/8400---use-of-force-reporting-and-investigation>. Consulte también *Police Assessment Res. Ctr., The Portland Police Bureau: Officer-Involved Shootings and In-Custody Deaths 59-60* (Aug. 2003) (Centro de resolución de evaluaciones de la policía, Oficina policial de Portland: Tiroteos que involucraron a oficiales y muertes bajo custodia policial 59-60 (agosto de 2003)), <https://www.portlandoregon.gov/ipr/article/26225>. Por ejemplo, la Política sobre el uso de la fuerza del Departamento de policía de Seattle requiere que los oficiales involucrados en un incidente serio de uso de la fuerza (no una descarga de arma de fuego) presenten un audio con la entrevista grabada cuando finaliza el turno. Consulte *Seattle Police Dep’t Manual, 8.400 Use of Force Reporting and Investigation* (Sept. 1, 2015) (Manual del Departamento de policía de Seattle, 8.400 Denuncia e investigación por uso de la fuerza (1° de septiembre de 2015)), <https://www.seattle.gov/police-manual/title-8---use-of-force/8400---use-of-force-reporting-and-investigation>.
- 82 Consulte, por ejemplo, *Investigation or Interrogation of Law Enforc’t Officer*, Md. Code, Pub. Safety, § 11-1005(c)(2) (West 2018) (Investigación o interrogatorio de oficial encargado del cumplimiento de la ley, Código de Maryland, Seguridad Pública, apartado 11-1005(c)(2) (West 2018)), [https://govt.westlaw.com/mdc/Document/N58378D404EAC11D-D90A1957440A93AC6?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=\(sc.Default\)](https://govt.westlaw.com/mdc/Document/N58378D404EAC11D-D90A1957440A93AC6?viewType=FullText&originationContext=documenttoc&transitionType=CategoryPageItem&contextData=(sc.Default)) (“Excepto que se presente una denuncia en el lapso de 90 días posteriores al hecho alegado, no se puede iniciar una investigación que conduzca a una acción disciplinaria conforme a este apartado por brutalidad del hecho.”); consulte, en forma general, Stephen Rushin, *Police Union Contracts*, 66 *Duke L. J.* 1191, 1224 (2017) (Stephen Rushin, *Contratos sindicales de la policía*, 66 *Duke Law Journal* 1191, 1224), <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/view-content.cgi?article=3890&context=dlj>.
- 83 Reade Levinson, *Protecting the Blue, Across the U.S., Police Contracts Shield Officers from Scrutiny and Discipline*, *Reuters Investigates* (Jan. 13, 2017) (Reade Levinson, *Proteger al «Azul», en todo los Estados Unidos, Los contratos de la policía protegen a los oficiales de la supervisión de sus actos y de las medidas disciplinarias*, *Reuters Investigates* (13 de enero de 2017)), <https://www.reuters.com/investigates/special-report/usa-police-unions/> (este estudio detectó que casi la mitad de los 82 contratos de los sindicatos de policía permitían a los oficiales acusados de conducta indebida, ver los videos y otras evidencias de la investigación antes de ser interrogados).

## CAPÍTULO 8

- 1 Leadership Conf. on Civil and Human Rights, *Civil Rights Principles on Body Worn Cameras* (May 2015) (Conferencia de liderazgo sobre derechos civiles y humanos, *Principios del derecho civil sobre cámaras corporales*) (mayo de 2015), <https://civilrights.org/civil-rights-privacy-and-media-rights-groups-release-principles-for-law-enforcement-body-worn-cameras/> [en lo sucesivo, *Leadership Conf. Principles* (Principios de la conferencia de liderazgo)].
- 2 Neill Franklin, *The Marshall Project, The Video Doesn’t Lie - Even if the Officer Did* (Oct. 16, 2018) (Neill Franklin, *El proyecto Marshall, El video no miente, aunque el oficial sí lo haya hecho*) (16 de octubre de 2018)), <https://www.themarshallproject.org/2018/10/16/the-video-doesn-t-lie-even-if-the-officer-did>.
- 3 President’s Task Force on 21st Century Policing, *Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 19–20* (2015) (La fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 19-20 (2015)), [en lo sucesivo, *President’s Task Force Report* (Informe de la fuerza especial del presidente)], [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf).

- 4 U.N. Office on Drugs and Crime, Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity 9 (2011) (ONU. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Manual sobre responsabilidad policial, supervisión e integridad 9 (2011)), [https://www.unodc.org/pdf/criminal\\_justice/Handbook\\_on\\_police\\_Accountability\\_Oversight\\_and\\_Integrity.pdf](https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_police_Accountability_Oversight_and_Integrity.pdf) (donde se señala que “la transparencia, la apertura al escrutinio, la integridad y la legitimidad también se refuerzan mutuamente”, y que “una mayor seguridad puede mejorar la legitimidad de la policía y aumentar la credibilidad pública”).
- 5 Leadership Conf. Principles (Principios de la Conferencia de Liderazgo), nota 1 más arriba.
- 6 Id.
- 7 Id.
- 8 Consulte, por ejemplo, Cal. Gov’t Code § 6250 et. seq. (Código del gobierno de California, apartado 6250 y subsiguientes); Wash. Rev. Code § 42.56 et. seq. (Código revisado de Washington, apartado 42.56 y subsiguientes); consulte también Dan Freedman, Connecticut to Share Police Profiling Data, Conn. Post, May 2, 2018 (Dan Freedman, Connecticut compartirá datos sobre categorización policial, Connecticut Post, 2 de mayo de 2018)), <https://www.ctpost.com/news/article/Connecticut-to-share-police-profiling-data-12882727.php> (en donde se analiza el anuncio del gobernador de Connecticut, Dannel Malloy, en relación a que el estado intenta “participar en una licitación nacional para compartir los datos de categorización racial de las fuerzas de seguridad que el estado recopila de departamentos de policía individuales y de la policía del estado”); consulte, en forma general, Bryan Arnold, A Survey of Public Records Laws—Issues Affecting State and Local Contractors, Bidders, and Contractors, (Bryan Arnold, Relevamiento de las leyes de registros públicos: Cuestiones que afectan a los contratistas, ofertantes y contratistas estatales y locales), [http://apps.americanbar.org/dch/thedl.cfm?filename=/PC500000/relatedresources/A\\_SURVEY\\_OF\\_OPEN\\_GOVERNMENT\\_LAWS.pdf](http://apps.americanbar.org/dch/thedl.cfm?filename=/PC500000/relatedresources/A_SURVEY_OF_OPEN_GOVERNMENT_LAWS.pdf) (donde se incluye un relevamiento de las leyes de registros públicos del estado); consulte también Jessica Barker, Building Trust through Data Transparency, Officer.com, July 31, 2017 (Jessica Barker, Cómo generar confianza a través de la transparencia de datos, Officer.com, 31 de julio de 2017), <https://www.officer.com/command-hq/technology/computers-software/blog/12355227/building-trust-through-data-transparency>.
- 9 Thomas Nolan, The Trouble with So-Called “Gang Databases”: No Refuge in the “Sanctuary”, American Constitutional Society Blog (June 27, 2018) (Thomas Nolan, El problema con las denominadas “bases de datos de pandillas”: No hay refugio en el “santuario”, Blog de American Constitutional Society (27 de junio de, 2018)), <https://www.acslaw.org/acsblog/the-trouble-with-so-called-gang-databases-no-refuge-in-the-sanctuary/>; consulte también Joshua D. Wright, The Constitutional Failure of Gang Databases, 2 Stan. J. C.R. & C.L. 115, 142 (2005) (Joshua D. Wright, El fracaso constitucional de las bases de datos de pandillas, 2 Stanford Journal of Civil Rights & Civil Liberties 115, 142 (2005)).
- 10 Bianca Bruno, Challenge to CalGang Database Lands in Court, Courthouse News Service (Mar. 9, 2018) (Bianca Bruno, Impugnación de la base de datos de pandillas de California en los tribunales, Courthouse News Service (9 de marzo de 2018)), <https://www.courthousenews.com/challenge-to-calgang-database-lands-in-court/>.
- 11 Fair and Accurate Gang Database Act of 2017, 2017 Cal. Stat. 91 (Ley sobre bases de datos justa y correcta de 2017. Ley de California 91 de 2017), [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=201720180AB90](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201720180AB90).
- 12 Andrew G. Ferguson, Policing Predictive Policing, 94 Wash. U. L. Rev. 1109, 1114 (2017) (Andrew G. Ferguson, La acción policial que pronostica la acción policial, 94 Washington University Law Review 1109, 1114 (2017), ), [https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6306&context=law\\_lawreview](https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6306&context=law_lawreview).
- 13 Victoria McKenzie, The Dirty Data Feeding Predictive Police Algorithms, The Crime Report (Aug. 18, 2017) (Victoria McKenzie, Los datos en bruto con los que se construyen los algoritmos policiales predictivos, The Crime Report (18 de agosto de 2017)), <https://thecrimereport.org/2017/08/18/does-predictive-policing-mathwash-bias/>.
- 14 Consulte ACLU, Community Control Over Police Surveillance (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, Control comunitario sobre la vigilancia policial), <https://www.aclu.org/issues/privacy-technology/surveillance-technologies/community-control-over-police-surveillance> (última visita: 16 de febrero de 2019).
- 15 Barker, nota 8 más arriba.
- 16 Consulte, por ejemplo, Inside Privacy, Covington & Burling LLP, Virginia Supreme Court Holds that Police License Plate Readers Collect Personal Information (May 7, 2018) (Dentro de la privacidad, Covington & Burling LLP, la Suprema Corte de Justicia del estado de Virginia sostiene que los lectores de placas de vehículos que tiene la policía recopilan información personal (7 de mayo de 2018)), <https://www.insideprivacy.com/united-states/litigation/virginia-supreme-court-holds-that-police-license-plate-readers-collect-personal-information/>; Va. Code § 2.2-3801 (2018) (Código de Virginia, apartado 2.2-3801 (2018)), <https://law.lis>

virginia.gov/vacode/title2.2/chapter38/section2.2-3801/ (donde se define el concepto de información personal y se establece que incluye números de seguridad social, números de licencia de conducir, educación, historia clínica, ascendencia, religión, ideología política, antecedentes penales o información a partir de la cual se pueden inferir características personales, como huellas dactilares y de voz); Neal v. Fairfax Cty. Police Dep't, 812 S.E.2d 444 (Va. 2018) (Neal contra el Departamento de policía del condado de Fairfax, 812 S.E.2d 444 (Virginia, 2018))

- 17 Consulte, en forma general, Leadership Conf. on Civil and Human Rights, Police Body Worn Cameras: A Policy Scorecard (2017) (Conferencia de líderes sobre derechos civiles y humanos, Cámaras corporales: cuadro de mando integral (2017)), <https://www.bwvscorecard.org/static/pdfs/LCCHR%20and%20Upturn%20-%20BWC%20Scorecard%20v.3.04.pdf>. [en lo sucesivo, Leadership Conf. Scorecard (Cuadro de mando integral de la Conferencia de Liderazgo)].
- 18 Consulte, en forma general, Leadership Conf. Scorecard (Cuadro de mando integral de la Conferencia de Liderazgo), nota 17 más arriba.
- 19 Lindsay Miller & Jessica Tolliver, U.S. Dep't of Justice, Community Oriented Policing Services & Police Executive Research Forum, Implementing a Body-Worn Camera Program: Recommendations and Lessons Learned 5 (rev. 2017) (Lindsay Miller y Jessica Tolliver, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios Policiales Orientados a la Comunidad, Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Implementación de un programa de uso de cámaras corporales: Recomendaciones y lecciones aprendidas 5 (revisión: 2017)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p296-pub.pdf>.
- 20 Id.
- 21 Josh Sanburn, The Company that Makes Tasers Is Giving Free Body Cameras to Police, Time, Apr. 5, 2017 (Josh Sanburn, La compañía que fabrica las pistolas paralizantes entrega cámaras corporales gratuitas a la policía, Time, 5 de abril de 2017), <http://time.com/4726775/axon-taser-free-body-cameras-police/>.
- 22 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 3 más arriba, en 2.
- 23 President's Task Force Report (Informe de la fuerza de tareas del Presidente), nota 3 más arriba, en 24.
- 24 Sarah Eppler-Epstein et. al., Urban Institute, The Alarming Lack of Data on Latinos in the Criminal Justice System (Dec. 2016) (Sarah Eppler-Epstein y otros, Urban Institute, La alarmante falta de datos sobre personas de origen latino en el sistema de justicia penal (diciembre de 2016)), <http://apps.urban.org/features/latino-criminal-justice-data/>.
- 25 Consulte Christy E. Lopez, The Reasonable Black Child: Race, Adolescence, and the Fourth Amendment – A Response (Christy E. Lopez, El/la niño/a negro/a razonable: raza, adolescencia y la Cuarta Enmienda —la respuesta) (disponible en 2019) (en archivo en la Conferencia de Liderazgo).
- 26 Id.
- 27 Eppler-Epstein, nota 24 más arriba.
- 28 D.C. Code § 5-113.01(a) (4B) (I)-(K) (2018) (Código del distrito de Columbia, apartado § 5-113.01 (a) (4B) (I)-(K) (2018)), <https://code.dccouncil.us/dc/council/code/sections/5-113.01.html> (donde se requiere la recopilación de datos demográficos y otros para las detenciones en el tránsito); Cal. Gov't Code § 12525.5(b)(6) (West 2018) (Código del gobierno de California, apartado 12525.5(b)(6) (West 2018)); Conn. Gen. Stat. § 54-1m(b)(1) (2017) (Ley general de Connecticut, apartado 54-1m(b)(1) (2017)), [https://www.cga.ct.gov/current/PUB/chap\\_959.htm#sec\\_54-1m](https://www.cga.ct.gov/current/PUB/chap_959.htm#sec_54-1m); Md. Code Ann. Transp. § 25-113(d)(12)-(15) (2015) (Anotaciones del código de Maryland, Transporte, apartado § 25-113(d)(12)-(15) (2015)), <http://mgaleg.maryland.gov/webmga/frmStatutesText.aspx?article=gtr&section=25-113&ext=html&session=2019RS&tab=subject5>; Mo. Rev. Stat. § 590.650(2)(1) (2013) (Leyes revisadas del estado de Misuri, apartado 590.650(2)(1) (2013)), <https://www.ago.mo.gov/docs/default-source/public-safety/racialprofiling-statute.pdf?sfvrsn=2>; Neb. Rev. Stat. § 20-504(3)(b) (2014) (Leyes revisadas del estado de Nebraska, apartado 20-504(3)(b) (2014)), [https://nebraskalegislature.gov/agencies/find\\_stat.php?statute=20-504](https://nebraskalegislature.gov/agencies/find_stat.php?statute=20-504); N.C. Gen. Stat. § 143B-903(a)(2) (2014) (Leyes generales de Carolina del Norte, apartado 143B-903(a)(2) (2014)), <https://www.ncleg.net/Sessions/2009/Bills/Senate/PDF/S464v6.pdf>; 31 R.I. Gen. Laws § 21.2-6(b) (2012) (Leyes Generales de Rhode Island, apartado 21.2-6(b) (2012)), <https://law.justia.com/codes/rhode-island/2012/title-31/chapter-31-21.2/chapter-31-21.2-6>; Vt. Stat. Ann. tit. 20, § 2366(e)(1) (2016) (Anotaciones del código de Vermont, Título 20, apartado 2366(e)(1) (2016)), <https://legislature.vermont.gov/statutes/section/20/151/02366>.
- 29 City of Sacramento, Vehicle Stop History and Information (Ciudad de Sacramento, Historia e información sobre la detención de vehículos), <https://www.cityofsacramento.org/Police/Transparency/Vehicle-Stop-Data-History-and-Information>.

- 30 Id.
- 31 Settlement Agreement, Class Certification, and Consent Decree, *Bailey v. City of Philadelphia*, No. 2:10-CV-05952-SD (E.D. Pa. June 21, 2011) (Acuerdo de conciliación, certificación de clase y decreto de consentimiento, Bailey contra la ciudad de Filadelfia, N.º 2:10-CV-05952-SD (Distrito Este de Pensilvania, 21 de junio de 2011)), [https://www.aclupa.org/download\\_file/view\\_inline/744/198](https://www.aclupa.org/download_file/view_inline/744/198).
- 32 Consulte Citizens Police Data Project (Proyecto de datos policiales de los ciudadanos), <https://cpdp.co/> (última visita: 12 de diciembre de 2018)
- 33 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 3 más arriba, en 2-3.
- 34 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 3 más arriba, en 13 (“Para adoptar una cultura de transparencia, los organismos de seguridad deben hacer que todas las políticas departamentales estén disponibles para revisión del público y, regularmente, deben publicar en el sitio web del departamento información sobre detenciones, citaciones, arrestos, delitos informados y otros datos relacionados con el cumplimiento de la ley, agrupados demográficamente.”).
- 35 Julie Tate et al., *How The Washington Post Is Examining Police Shootings in the United States*, Wash. Post, Jul. 7, 2016 (Julie Tate y otros, *Cómo Washington Post examina los tiroteos policiales en los Estados Unidos*), Washington Post, 7 de julio de 2016), [https://www.washingtonpost.com/national/how-the-washington-post-is-examining-police-shootings-in-the-united-states/2016/07/07/d9c52238-43ad-11e6-8856-f26de2537a9d\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/national/how-the-washington-post-is-examining-police-shootings-in-the-united-states/2016/07/07/d9c52238-43ad-11e6-8856-f26de2537a9d_story.html) (“El FBI y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades registran tiroteos fatales que involucran a policías, pero los oficiales reconocen que sus datos están incompletos. En 2015, The Post documentó una cantidad mayor al doble de tiroteos en los que participaron policías que la cifra registrada por el FBI.”).
- 36 Consulte Robert Lewis et. al., *Is Police Misconduct a Secret in Your State?*, WNYC News, (Oct. 15, 2015) (Robert Lewis y otros. *¿La conducta indebida de la policía es un secreto en su estado?*), WNYC News, (15 de octubre de 2015), <https://www.wnyc.org/story/police-misconduct-records/>(en el que se muestra que solo 12 estados: Alabama, Arizona, Connecticut, Florida, Georgia, Maine, Minnesota, Dakota del Norte, Ohio, Utah, Washington y Wisconsin, generalmente ponen a disposición del público los expedientes disciplinarios de suspolicías).
- 37 San Jose Police Department Introduces Web Access to Use of Force Data, CBS SF Bay Area, Jan. 10, 2018 (El Departamento de policía de San José presenta acceso vía web de datos sobre el uso de la fuerza, CBS SF Bay Area, 10 de enero de 2018), <http://san-francisco.cbslocal.com/2018/01/10/san-jose-police-department-use-of-force-data/>; Brandt Williams, *Minneapolis Police Use of Force Data Now Online*, MPRNews, Nov. 14, 2017 (Brandt Williams, *La policía de Minneapolis ya tiene en línea los datos sobre el uso de la fuerza*, MPRNews, 14 de noviembre de 2017), <https://www.mprnews.org/story/2017/11/14/mpd-use-of-force-data-now-on-line>.
- 38 Seattle Police Dep’t, *Information & Data*, (Departamento de policía de Seattle, Información y datos), <https://www.seattle.gov/police/information-and-data> (última visita: 10 de enero de 2019).
- 39 Jon Eligon, *Hate Crimes Increase for the Third Consecutive Year*, F.B.I. Reports, N.Y. Times, Nov. 13, 2018 (Jon Eligon, *Los delitos de odio aumentan por tercer año consecutivo*, Informes del F.B.I., New York Times, 13 de noviembre de 2018), <https://www.nytimes.com/2018/11/13/us/hate-crimes-fbi-2017.html>.
- 40 Sandra Peddie, *Despite Progress After Hate Crime, SCPD and Hispanics Struggle with Trust*, Newsday, Nov. 2, 2018 (Sandra Peddie, *A pesar del progreso después del delito de odio, el Departamento de policía del condado de Suffolk y los hispanos luchan con confianza*, Newsday, 2 de noviembre de 2018), <https://projects.newsday.com/long-island/ms13-lucero-suffolk-police/>.
- 41 *Agreement Between the U.S. Dep’t of Justice and Suffolk Cty. Police Dep’t*, 7 (E.D. N.Y. Jan. 13, 2014) (Acuerdo entre el Departamento de Justicia de los Estados Unidos y el Departamento de policía del condado de Suffolk, 7 (Distrito Este de Nueva York, 13 de enero de 2014)), [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2014/01/23/suffolk\\_agreement\\_1-13-14.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2014/01/23/suffolk_agreement_1-13-14.pdf).
- 42 Consulte *Police Data Initiative* (Iniciativa de datos policiales), <https://www.policedatainitiative.org> (última visita: 13 de diciembre de 2018); consulte también *Press Release, White House Office of the Press Secretary, FACT SHEET: White House Police Data Initiative Highlights New Commitments* (Apr. 21, 2016) (Comunicado de prensa, Oficina del Secretario de Prensa de la Casa Blanca, FICHA TÉCNICA: La iniciativa de datos policiales de la Casa Blanca destaca nuevos compromisos (21 de abril de 2016)) (donde se establece que la Iniciativa de datos policiales se lanzó en 2015), <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2016/04/22/fact-sheet-white-house-police-data-initiative-highlights-new-commitments>.

- 43 Police Data Initiative, Participating Agencies (Iniciativa de datos policiales, Organismos participantes), <https://www.police-datainitiative.org/participating-agencies/> (última visita: 10 de enero de 2018).
- 44 Las Vegas Metropolitan Police Dep't, Use of Force Policy: INVESTIGATIVE RESPONSIBILITIES - Use of Deadly Force or Force Involving Serious Bodily Injury/Death 33 (2017) (Departamento de policía metropolitana de Las Vegas, Uso de la política relacionada con la fuerza: RESPONSABILIDADES DE INVESTIGACIÓN - Uso de la fuerza letal o fuerza que involucra graves lesiones corporales/ muerte 33 (2017)), <https://www.lvmpd.com/en-us/InternalOversightConstitutionalPolicing/Documents/Use-of-Force-Policy-2017.pdf>; consulte también Office of the Inspector General, L.A. Police Comm'n, Comparative Review of Selected Agency Policies, Investigations, and Training on the Use of Force 11 (Oct. 6, 2016), (Oficina del inspector general, Comisión de la policía de Los Ángeles, Revisión comparativa de políticas, investigaciones y capacitación sobre el uso de la fuerza de organismos seleccionados 11 (6 de octubre de 2016)), [http://www.lapdpolicecom.lacity.org/101116/BPC\\_16-0119A.pdf](http://www.lapdpolicecom.lacity.org/101116/BPC_16-0119A.pdf) ("El [Departamento de policía metropolitana de Las Vegas] se destaca entre ciertos organismos seleccionados debido a que tan pronto como es posible, este organismo publica una declaración por video en YouTube sobre cada incidente ocurrido. Aproximadamente 48 horas después de un incidente de tiroteo que involucra a oficiales (OIS), el LVMPD da a conocer nombre, rango, permanencia y edad del oficial involucrado. Luego, después de una reunión informativa interna aproximadamente 72 horas más tarde, el subalguacil lleva a cabo una reunión informativa completa para los medios de comunicación").
- 45 Office of the Inspector General (Oficina del inspector general), nota 44 más arriba, en 11.
- 46 LVMPD Controls Narrative After Officer Involved Shootings, Law Enforcement Today, Aug, 3, 2017 (El LVMPD controla la narrativa después de tiroteos que involucran a oficiales, Law Enforcement Today, 3 de agosto de 2017), ), <https://www.lawenforcementtoday.com/lvmpd-controls-narrative-officer-shootings/>.
- 47 William Lee, Jeremy Gorner, & Morgan Greene, Chicago Police Release Body Camera Footage of Fatal Officer-Involved Shooting that Prompted Protests, Chicago Trib., July 16, 2018 (William Lee, Jeremy Gorner y Morgan Greene, La policía de Chicago da a conocer una grabación de la cámara corporal durante un tiroteo fatal que involucró a oficiales y provocó protestas, Chicago Tribune, 16 de julio de 2018), <http://www.chicagotribune.com/news/local/breaking/ct-met-man-shot-and-killed-by-police-identified-additional-protests-planned-20180715-story.html>.
- 48 Nausheen Husain, Laquan McDonald Timeline: The Shooting, the Video and the Verdict, Chicago Trib., Oct. 5, 2018 (Línea de tiempo de Nausheen Husain, Laquan McDonald: El tiroteo, el video y el veredicto, Chicago Tribune, 5 de octubre de 2018), <http://www.chicagotribune.com/news/laquanmcdonald/ct-graphics-laquan-mcdonald-officers-fired-timeline-htmlstory.html#>.
- 49 Consulte Office of the Chief of Police, L.A. Police Dep't, Administrative Order No. 6: Critical Incident Video Release Policy - Established (Apr. 13, 2018) (Oficina del jefe de policía, Departamento de policía de Los Ángeles, Resolución administrativa n.º 6: Política sobre divulgación de videos de incidentes críticos -establecida (13 de abril de 2018)), <http://assets.lapdonline.org/assets/pdf/Administrative%20Order%20No.%206.pdf>.
- 50 Consulte ACLU, Community Control Over Police Surveillance (CCOPS) Model Bill (Oct. 2018) (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, Proyecto de ley modelo de control comunitario sobre la vigilancia policial (CCOPS) (octubre de 2018)), <https://www.aclu.org/other/community-control-over-police-surveillance-ccops-model-bill>.
- 51 Por ejemplo, el NYPD y el Departamento de policía del condado de Camden buscaron información del público sobre el contenido de sus políticas respecto del uso de BWC y, así, poder reflejar los intereses de la comunidad y revisar sus políticas con base en dichos comentarios. Consulte New York City Police Dep't, NYPD Response to Public and Officer Input on the Department's Proposed Body-Worn Camera Policy (Apr. 2017) (Departamento de policía de la ciudad de Nueva York, Respuesta al público y a la opinión de los oficiales del NYPD sobre la política propuesta para el uso de cámaras corporales por parte del departamento (abril de 2017)), [https://www1.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public\\_information/body-worn-camera-policy-response.pdf](https://www1.nyc.gov/assets/nypd/downloads/pdf/public_information/body-worn-camera-policy-response.pdf); Camden Cty. Police Dep't, Body-Worn Cameras (Departamento de policía del condado de Camden, Cámaras corporales), <http://camdencoun-typd.org/body-worn-cameras/> (última visita: 10 de enero de 2019).
- 52 Miller & Tolliver (Millery Tolliver), nota 19 más arriba, en 12.
- 53 Id. en 12-13.
- 54 Leadership Conf. Principles (Principios de la Conferencia de Liderazgo), nota 1 más arriba ("Si bien algunos tipos de interacciones para el cumplimiento de la ley (por ejemplo, cuando se atiende a víctimas de violencia doméstica) pueden ocurrir fuera de la cámara, la gran mayoría de las interacciones con el público -incluso todas las que involucran el uso de la fuerza- deben ser capturadas en video").



- 55 Consulte, por ejemplo, , Consent Decree, United States v. Police Dep't of Baltimore City, No. 1:17-CV-00099-JKB, párrafo 271 (D. Md. Jan. 12, 2017) (Decreto de consentimiento, Los Estados Unidos contra el Departamento de policía de la ciudad de Baltimore, N.º 1:17-CV-00099-JKB, párrafo 271 (Departamento de Maryland, 12 de enero de 2017)), [http://www.mdd.uscourts.gov/sites/mdd/files/ConsentDecree\\_1.pdf](http://www.mdd.uscourts.gov/sites/mdd/files/ConsentDecree_1.pdf) (donde se exige que los oficiales de policía de Baltimore informen a las personas “que están siendo grabadas, a menos que hacerlo fuese inseguro, poco práctico o imposible”).
- 56 Leadership Conf. Scorecard (Cuadro de mando integral de la Conferencia de Liderazgo), nota 17 más arriba, en 6; Consulte, por ejemplo, Oakland Police, Department General Order I-15.1 Portable Video Management System 3 July, 16, 2015) (Policía de Oakland, Orden general del departamento I-15.1 Sistema de administración de video portátil 3 (vigente desde el 16 de julio de 2015)), <http://www2.oaklandnet.com/oakca1/groups/police/documents/webcontent/oak054254.pdf> (no es necesaria su activación al entrevistar a una víctima de abuso infantil o a una víctima de agresión sexual).
- 57 Wash.Rev.Code§10.109.010(2018)(CódigorevisadodeWashington,apartado10.109.010(2018)), <http://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=10.109.010>.
- 58 H.B. 533, Reg. Sess. (Maryland 2015) (H.B. 533, Sesión Regular (Maryland 2015)), [http://mgaleg.maryland.gov/2015RS/Chapters\\_noln/CH\\_129\\_hb0533e.pdf](http://mgaleg.maryland.gov/2015RS/Chapters_noln/CH_129_hb0533e.pdf).
- 59 Fraternal Order of Police, Body Worn Camera Recommended Best Practices 6 (Orden Fraternal de la Policía, Mejores prácticas recomendadas sobre el uso de cámaras corporales 6), [https://www.bja.gov/bwc/pdfs/FOP\\_BestPracticesBWC\\_Policy.pdf](https://www.bja.gov/bwc/pdfs/FOP_BestPracticesBWC_Policy.pdf) (el modo de almacenamiento intermedio previo al evento es una “[f]unción del dispositivo en la que la cámara graba continuamente y conserva los últimos 30 segundos de video y audio antes de la activación de la grabación. Con esta característica, es probable que el evento inicial que hace que el oficial active la grabación sea capturado automáticamente, aumentando así la capacidad de grabar toda la actividad.”).
- 60 Consulte Leadership Conf. Scorecard (Cuadro de mando integral de la Conferencia de Liderazgo), nota 17 más arriba, en 7.
- 61 Id. en 71.
- 62 Consulte Policing Project, N.Y.U., Should Police Departments Release Video After Officer-Involved Shootings?, YouTube (Mar. 22, 2017) (Proyecto de acción policial, Universidad de Nueva York, ¿Los departamentos de policía deben dar a conocer videos luego de tiroteos que involucran a oficiales? YouTube (22 de marzo de 2017)), <https://www.youtube.com/watch?v=VNrDpeSYDic#action=share> (El Proyecto de acción policial preparó un video sobre sus esfuerzos en Los Ángeles sobre este tema, en el que se exponen las preocupaciones en conflicto).
- 63 Consulte, por ejemplo, Oakland Police (Policía de Oakland), nota 56 más arriba, en 7-9.
- 64 Consulte Harlan Yu & Miranda Bogen, Upturn, Leadership Conf. on Civil and Human Rights, The Illusion of Accuracy: How Body Worn Camera Footage Can Distort Evidence (Nov. 2017) (Harlan Yu y Miranda Bogen, Mejora, Conferencia de Liderazgo sobre derechos civiles y humanos, La ilusión de la exactitud: Cómo las secuencias de video de las cámaras corporales pueden distorsionar las pruebas (noviembre de 2017)), <https://www.upturn.org/reports/2017/the-illusion-of-accuracy/eten>.
- 65 Memorandum de John J. Hoffman, Fiscal Gen. of N.J., ATTORNEY GENERAL LAW ENFORCEMENT DIRECTIVE NO.2015-115,19 Law Enforcement Directive Regarding Body Worn Cameras and Stored BWC Recordings (July 28, 2015) (Memorando de John J. Hoffman, fiscal general de Nueva Jersey interviniente, DIRECTIVA DEL FISCAL GENERAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N.º 2015-115, 19 Directiva sobre el cumplimiento de la ley con relación al uso de cámaras corporales y grabaciones de BWC guardadas (28 de julio de 2015), [https://nj.gov/oag/newsreleases15/AG-Directive\\_Body-Cams.pdf](https://nj.gov/oag/newsreleases15/AG-Directive_Body-Cams.pdf).
- 66 City of Maplewood, Minn., Body Worn Cameras Policy, Department Use of Data 7 (Aug. 29, 2016) (Ciudad de Maplewood, Minnesota, Política sobre el uso de cámaras corporales, Uso de los datos del departamento 7 (29 de agosto de 2016)), <https://maplewoodmn.gov/DocumentCenter/View/16805/BodyWornCamera?bidId>.
- 67 Greensboro Police Dep't Directives Manual, No. 15.11: Body Worn Cameras 8 (2016) (Manual de directivas del Departamento de policía de Greensboro, N.º 15.11: Cámaras corporales 8 (2016)), <https://www.greensboro-nc.gov/home/showdocument?id=32161>.
- 68 Clare Garvie, Alvaro Bedoya & Jonathan Frankle, Georgetown Law Ctr. on Privacy & Tech., The Perpetual Lineup: Unregulated Police Facial Recognition in America 26 (Oct. 18, 2016) (Clare Garvie, Alvaro Bedoya y Jonathan Frankle, Centro de leyes de Georgetown sobre privacidad y tecnología, La alineación perpetua: Reconocimiento facial no regulado que realiza la policía en los Estados Unidos 26 (18 de octubre de 2016)), <https://www.perpetuallineup.org/sites/default/files/2016-12/The%20Perpetual%20Line-Up%20-%20Center%20on%20Privacy%20and%20Technology%20at%20Georgetown%20Law%20-%2020121616.pdf>.

- 69 Id. en 116-17.
- 70 Consulte, por ejemplo, 18millionrising.org et al., Letter to Axon AI Board 1 (Apr. 26, 2018) (18millionrising.org y otros, Carta a la Junta Directiva de Axon AI 1 (26 de abril de 2018)), <http://civilrightsdocs.info/pdf/policy/letters/2018/Axon%20AI%20Ethics%20Board%20Letter%20FINAL.pdf>; ACLU et al., Letter to Jeffrey P. Bezos, Founder and Chief Executive Officer, Amazon.com, Inc. 1 (May 22, 2018) (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, Carta a Jeffrey P. Bezos, fundador y director general (CEO) de Amazon.com, Inc. 1 (22 de mayo de 2018)), [https://www.aclunc.org/docs/20180522\\_AR\\_Coalition\\_Letter.pdf](https://www.aclunc.org/docs/20180522_AR_Coalition_Letter.pdf); Georgetown Law Ctr. on Privacy & Technology (Centro de Leyes de Georgetown sobre privacidad y tecnología), nota 68 más arriba, en 3.
- 71 Consulte, por ejemplo, 18millionrising.org et al. (18millionrising.org y otros), nota 70 más arriba, en 1; ACLU et al. (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles y otros), nota 70 más arriba, en 1; Joy Buolamwini & Timnit Gebru, Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification, 81 Proc. of Machine Learning Res. (2018) (Joy Buolamwini & Timnit Gebru, Sombras en los géneros: Disparidades en la precisión intersectorial respecto de la clasificación comercial de género, 81 Proceedings of Machine Learning Research (2018), <http://proceedings.mlr.press/v81/buolamwini18a/buolamwini18a.pdf>); Drew Harwell, Amazon Facial-identification Software Used by Police Falls Short on Tests for Accuracy and Bias, New Research Finds, Wash. Post (Jan. 25, 2019) (Drew Harwell, El software de identificación facial de Amazon utilizado por la policía se queda corto en pruebas de precisión y perjuicios, Conclusiones de nuevas investigaciones, Washington Post (25 de enero de 2019)), [https://www.washingtonpost.com/technology/2019/01/25/amazon-facial-identification-software-used-by-police-falls-short-tests-accuracy-bias-new-research-finds/?utm\\_term=.7d381727c2be](https://www.washingtonpost.com/technology/2019/01/25/amazon-facial-identification-software-used-by-police-falls-short-tests-accuracy-bias-new-research-finds/?utm_term=.7d381727c2be).
- 72 Georgetown Law Ctr. on Privacy & Technology (Centro de Leyes de Georgetown sobre privacidad y tecnología), nota 68 más arriba, en 3.
- 73 Georgetown Law Ctr. on Privacy & Technology (Centro de Leyes de Georgetown sobre privacidad y tecnología), nota 68 más arriba, en 116-19 (“No hay interfaz del sistema de reconocimiento facial con ninguna forma de vigilancia por video, incluidas las cámaras de vigilancia, las secuencias de video de drones y las cámaras corporales.”).
- 74 Consulte *Carpenter v. United States*, 138 S. Ct. 2206, 2217, 2223(2018) (*Carpenter contra los Estados Unidos States*, 138 Suprema Corte 2206, 2217, 2223 (2018)) (en donde se afirma que la adquisición sin orden judicial de registros de teléfonos celulares que permitieron a las fuerzas de seguridad rastrear los movimientos del sujeto durante un período de 127 días violó la Cuarta Enmienda); consulte, en forma general, *United States v. Jones*, 565 U.S. 400 (2012) (*Los Estados Unidos contra Jones*, 565 United States Reports 400 (2012)) (en el que se llega a la conclusión de que el dispositivo de rastreo por sistema de posicionamiento global (GPS) que permitió rastrear los movimientos del sujeto durante 27 días constituía una búsqueda en virtud de la Cuarta Enmienda).
- 75 Leadership Conf. Scorecard (Cuadro de mando integral de la Conferencia de Liderazgo), nota 17 más arriba, en 6.
- 76 2015 Or. Laws Ch. 550 (Leyes de Oregón, capítulo 550), [https://www.oregonlegislature.gov/bills\\_laws/lawsstatutes/2015or-Law0550.pdf](https://www.oregonlegislature.gov/bills_laws/lawsstatutes/2015or-Law0550.pdf).
- 77 Cal. Penal Code § 832.18 (2015) (Código penal de California, apartado 832.18 (2015)), [https://leginfo.ca.gov/faces/codes\\_displayText.xhtml?lawCode=PEN&division=&title=3.&part=2.&chapter=4.5.&article=](https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?lawCode=PEN&division=&title=3.&part=2.&chapter=4.5.&article=).
- 78 Consulte id.

## CAPÍTULO 9

- 1 Consulte, por ejemplo, President’s Task Force on 21st Century Policing, Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 11-12 (2015) (Fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 11-12 (2015)) [en lo sucesivo, *President’s Task Force Report* (Informe de la fuerza especial del presidente)], [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf) (donde se recomienda que la justicia procesal sirva como apuntalamiento del cambio en la cultura que contribuirá a construir confianza y credibilidad en la comunidad); Int’l Ass’n of Chiefs of Police, IACP National Policy Summit On Community-Police Relations: Advancing a Culture of Cohesion and Community Trust 12 (2015) (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Cumbre de política nacional de la IACP sobre las relaciones entre la comunidad y la policía: Desarrollar una cultura de cohesión y confianza de la comunidad 12 (2015)) , [https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-09/CommunityPoliceRelationsSummitReport\\_web.pdf](https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-09/CommunityPoliceRelationsSummitReport_web.pdf) (donde se observa que la falta de acción policial comunitaria verdaderamente integrada a la cultura de los departamentos de policía inhibe la verdadera cohesión entre la comunidad y la policía y presenta un desafío a las autoridades comunitarias y policiales); S. David Mitchell, Chair, Missouri Advisory Committee, Columbia, et al., Missouri Advisory Committee to the U.S. Commissions on Civil Rights, The Impact

of Community/ Police Interactions on individual Civil Rights in Missouri 19-20 (2016) (S. David Mitchell, Jefe, Comité Asesor de Misuri, Columbia, y otros., Comité Asesor de Misuri a las Comisiones Estadounidenses sobre Derechos Civiles, El impacto de las interacciones entre la comunidad y la policía sobre los derechos civiles individuales en Misuri 19-20 (2016)), [https://www.usccr.gov/pubs/docs/MOPolic-eRelationsReport\\_Publish.pdf](https://www.usccr.gov/pubs/docs/MOPolic-eRelationsReport_Publish.pdf) (donde se observa que la desconfianza de la comunidad se desarrolló, al menos en parte, a partir de la cultura del Departamento de policía de Ferguson de prejuicio racial, alimentada por las autoridades departamentales en cuanto a que pertenece a la “mentalidad demandada.”).

- 2 Consulte, por ejemplo, Office of Community Oriented Policing Services (COPS), How to Support Trust Building in Your Agency (Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad (COPS), Cómo apoyar el desarrollo de la confianza en su organismo) (el cambio requiere de una transformación organizacional, conducida por las autoridades de la policía); Kami Chavis Simmons, New Governance and the ‘New Paradigm’ of Police Accountability: A Democratic Approach to Police Reform, 59 Cath. U. L. Rev. 373, 381 (2010) (Kami Chavis Simmons, Nueva gobernabilidad y el ‘nuevo paradigma’ de la responsabilidad policial: Un enfoque democrático a la reforma de la policía, 59 Catholic University Law Review 373, 381 (2010)).
- 3 Consulte Simmons, nota 2 más arriba, en 376-381.
- 4 Id.; Bennett Capers, Policing, Race, and Place, 44 HARV. C.R.-C.L. L. Rev. . 2009) 71 ,43) (Bennett Capers, Acción policial, raza y lugar, 44 HARVARD Civil Rights-Civil Liberties Law Review 43, 71(2009)).
- 5 Simmons, nota 2 más arriba, en 387-388.
- 6 Sue Rahr & Stephen K. Rice, From Warriors to Guardians: Recommitting American Police Culture to Democratic Ideals, New Perspectives in Policing, Harvard Kennedy School, National Institute of Justice 3, 4, 6 (2015) (Sue Rahr y Stephen K. Rice, De guerreros a guardianes: Volver a conectar la cultura de la policía estadounidense con los ideales democráticos, Nuevas perspectivas en la acción policial, Harvard Kennedy School, Instituto Nacional de Justicia 3, 4, 6 (2015)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/248654.pdf>.
- 7 Debbie Demon-Berger, U.S. Dep’t. of Justice, Community Oriented Policing Services, Leadership for Public Safety: Professional Dimensions of Leadership in Law Enforcement 16 (Marilyn Simpson ed., 2011) (Debbie Demon-Berger, Departamento Justicia de los Estados Unidos, Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Liderazgo para la seguridad pública: Dimensiones profesionales de liderazgo en el cumplimiento de la ley 16 (Marilyn Simpson ed., 2011)) <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0633-pub.pdf>.
- 8 Consulte, por ejemplo, U.S. Dep’t. of Justice, Community Relations Service, Principles of Good Policing: Avoiding Violence Between Police and Citizens (3d ed., 2003) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicio de Relaciones Comunitarias, Principios de una buena acción policial: Evitar la violencia entre la policía y los ciudadanos (3.ª ed., 2003)), <https://www.justice.gov/archive/crs/pubs/principlesofgoodpolicingfinal092003.pdf>[en lo sucesivo, Community Relations Service (Servicio de Relaciones Comunitarias)]; Police Exec. Res. Forum, Critical Issues in Policing Series, Advice from Police Chiefs and Community Leaders on Building Trust: “Ask for Help, Work Together, and Build Respect” 35, 63 (2016) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Serie de asuntos críticos en la acción policial, Consejo de los jefes de policía y de las autoridades de la comunidad sobre el desarrollo de la confianza: “Pedir ayuda, trabajar juntos y generar respeto” 35, 63 (2016)) [en lo sucesivo, PERF, Advice (PERF, Asesoramiento)], <http://www.policeforum.org/assets/policecommunitytrust.pdf>; William J. Bratton, How to Reform Policing from Within, N.Y. Times (Sept. 16, 2016) (William J. Bratton, Cómo reformar la acción policial desde adentro, N.Y. Times (16 de septiembre de 2016)), <https://www.nytimes.com/2016/09/16/opinion/william-j-bratton-how-to-reform-policing-from-within.html> (“Lo que cambia la cultura policial es el liderazgo desde adentro”).
- 9 Samuel Walker, National Institute of Justice, Police Accountability: Current Issues and Research Needs 12 (2007) (Samuel Walker, Instituto Nacional de Justicia, Responsabilidad policial: Problemas actuales y necesidades de investigación 12 (2007)), <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/218583.pdf>; consulte también, Lt. Sean E. Moriarty, The Leadership in Police Organizations Program in the Delaware State Police: Recommendations for Law Enforcement Leadership Development, Police Chief Magazine (2009) (Tte. Sean E. Moriarty, El programa de liderazgo en las organizaciones policiales en la policía del estado de Delaware: Recomendaciones para el desarrollo del liderazgo en el cumplimiento de la ley, Police Chief Magazine (2009)), <http://www.policechiefmagazine.org/the-leadership-in-police-organizations-program/> (donde se observa que los supervisores “esencialmente determinan[] la eficiencia y la efectividad del organismo[policial]”).
- 10 Police Exec. Res. Forum, Critical Issues in Policing Series, Promoting Excellence in First-Line Supervision: New Approaches to Selection, Training, and Leadership Development 5-6 (2018) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Serie de asuntos críticos en la acción policial, Promover la excelencia en la supervisión de primera línea: Nuevos enfoques sobre la selección, capacitación y desarrollo del liderazgo 5-6 (2018)) [en lo sucesivo, PERF, New Approaches (PERF, Nuevos enfoques)], <https://www.policeforum.org/assets/FirstLineSupervision.pdf>.

- 11 Community Relations Service (Servicio de Relaciones Comunitarias), nota 8 más arriba; consulte también, Barbara Armacost, The Organizational Reasons Police Departments Don't Change, Harv. Bus. Rev. (Aug. 19, 2016) (Barbara Armacost, Los motivos organizacionales por los cuales los departamentos de policía no cambian, Harvard Business Review (19 de agosto de 2016)), <https://hbr.org/2016/08/the-organizational-reasons-police-departments-dont-change> (“[L]os académicos policiales han acordado que la cultura organizacional de la acción policial —el conjunto de normas culturales, informales, que son exclusivas de la profesión relacionada con el cumplimiento de la ley— es el determinante más importante del comportamiento policial.”).
- 12 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 1 más arriba, en 11.
- 13 Consulte id. en 12 (“Es más probable que el comportamiento se ajuste a la cultura y no a las reglas”).
- 14 PERF, New Approaches (PERF, Nuevos enfoques), nota 10 más arriba, en 12.
- 15 Consulte id. en 60 (“[E]s un discurso que mayormente moldea y define una cultura.”).
- 16 Rahr & Rice (Rahr y Rice), nota 6 más arriba, en 3, 4, 8(2015).
- 17 Consulte Camden Policy on Escorting Victims, N.Y. Times (Apr. 2, 2017) (Política de Camden para acompañar víctimas, N.Y. Times (2 de abril de 2017) (incluido en: Camden County Police Dep't, 3, Chap. 38 at 2) (Departamento de policía del condado de Camden, 2, Cap. 38 en 2), <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/nyregion/camden-police-policy.html> (“[L]os oficiales deben estar preparados para iniciar el traslado médico de emergencia de una víctima cuando sea considerado necesario.”).
- 18 Rahr & Rice (Rahr y Rice), nota 6 más arriba, en 3, 4, 8 (2015).
- 19 Id. en 9.
- 20 Id. en 14 (“La investigación muestra que los organismos también deben usar herramientas que promuevan la colaboración entre empleados y supervisores, y las relaciones fuertes entre supervisores y empleados. Una verdadera sociedad entre el jefe y el personal, y un enfoque compartido sobre la seguridad pública dará como resultado un organismo más eficaz.”) (donde se cita a Tim Richardson, Senior Legislative Liaison, Fraternal Order of Police, in Discussion with Ajima Olaghery, Research Assistant, U.S. Dep't of Justice, Community Oriented Policing Services (2014) (Tim Richardson, enlace legislativo principal, Orden Fraternal de la Policía en debate con Ajima Olaghery, asistente de investigación, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad(2014)).
- 21 Consulte 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 policial: El vínculo entre la justicia procesal interna y externa, 20(1) Police Quarterly 3, 6 (2017)), <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1098611116657818> (“[L]a medida en que la conducta de los oficiales de policía hacia los ciudadanos está guiada por los principios de neutralidad, respeto, opinión y responsabilidad, depende de la medida en que la conducta de los supervisores hacia sus oficiales se caracterice por esos principios.”).
- 22 Consulte PERF, Advice (PERF, Consejo), nota 8 más arriba, en 18-19 (donde se cita al Jefe de Atlanta: “Como jefes de policía... [T]enemos que apartar a las manzanas podridas, no importa cuán difícil sea.”).
- 23 Consulte The President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 1 más arriba, en 13.
- 24 Consulte id. en 14 (“Por ejemplo, las encuestas internas en los departamentos deben preguntar a los oficiales qué piensan acerca de las estrategias de acción policial en términos de mejorar o perjudicar su capacidad para conectarse con el público.”).
- 25 Consulte Las Vegas Metropolitan Police Department, Annual Reports (Departamento de policía metropolitana de Las Vegas, Informes anuales), <https://www.lvmpd.com/en-us/Pages/AnnualReports.aspx>. Cada informe anual comienza con una enunciaci3n de la visi3n, la misi3n, los valores y los objetivos del departamento. Los objetivos cambian cada algunos a3os, reflejando las prioridades y las estrategias actuales del departamento.
- 26 PERF, New Approaches (PERF, Nuevos enfoques), nota 10 más arriba, en 3.
- 27 Consulte Cleveland Police Monitoring Team, First Semiannual Report 62 (2016) (Equipo de monitoreo de la policía de Cleveland, Primer informe semestral 62 (2016)), <http://www.clevelandpolicemonitor.net/s/First-Semiannual-Report-2016-06-02-FOR-RELEASE.pdf> (donde se observa que “dirigir, supervisar y conducir a personas que recientemente eran compañeros directos de un sargento nuevo implica un conjunto de habilidades significativas y, a veces, extrañas para los supervisores recientemente acuañados”).

- 28 Consulte id.
- 29 Consulte PERF, *New Approaches* (PERF, Nuevos enfoques), nota 10 más arriba, en 3-4 (“[A] pesar del papel primordial que desempeñan los sargentos, nuestros sistemas para elegir sargentos nuevos, capacitarlos y desarrollarlos como autoridades nunca fueron muy buenos.”). Además, en muchas jurisdicciones, las promociones están limitadas por regulaciones de servicios civiles o contratos de sindicatos que derivan en una capacidad limitada “de promover a los oficiales más calificados con las habilidades y la aptitud para ser autoridades fuertes del siglo XXI”. Id. en 3. Las jurisdicciones deben tener esto en cuenta al negociar contratos que les permitan tomar decisiones de promoción en base a cualidades de carácter que reflejan los valores del organismo.
- 30 Consulte, por ejemplo, Police Exec. Res. F., Senior Management Institute for Police, *Preparing Today’s Police Executives for the Challenges of the Next Decade and Beyond* (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Instituto de Gestión Jerárquica para Policías, Preparar a los ejecutivos policiales de hoy para los desafíos de la próxima década y más), <http://www.policeforum.org/smpip>; Edward A. Flynn & Victoria Herrington, *Toward a Profession of Police Leadership*, *New Perspectives in Policing Bulletin*, Harvard Kennedy School, National Institute of Justice 6 (2015) (Edward A. Flynn y Victoria Herrington, Hacia una profesión de liderazgo policial, Boletín “Nuevas perspectivas en la acción policial”, Harvard Kennedy School, Instituto Nacional de Justicia 6 (2015)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/248573.pdf> (“Los programas y las universidades bien consideradas que brindan oportunidades de desarrollo de liderazgo para gerentes de nivel medio y jerárquico incluyen el Instituto de Policía del Sur de la Universidad de Louisville, Centro de Seguridad Pública de la Universidad del Noroeste y División de Liderazgo en Seguridad Pública de la Universidad de Hopkins. Además, la Escuela de Policía Nacional del FBI, el Foro de Investigación Ejecutivo Policial y organizaciones individuales que utilizan el curso de Liderazgo en Organizaciones Policiales (LPO) de la Asociación Internacional de Jefes de Policía ... ofrecen oportunidades específicamente para el desarrollo del liderazgo policial.”).
- 31 Consulte Flynn & Herrington (Flynn y Herrington), nota 30 más arriba, en 1-3 (donde se observa que se presta poca atención “al sistema en el que opera la autoridad o la manera en que las personas pueden crear y distribuir un clima de liderazgo en una organización policial”).
- 32 Consulte *President’s Task Force Report* (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 1 más arriba, en 54 (donde se recomienda una inversión en capacitación de liderazgo “para cada nivel de liderazgo” para enfocarse en la “justicia procesal, acción policial comunitaria, responsabilidad policial, enseñanza, asesoramiento, mentoría y comunicación con los medios y el público.”).
- 33 21st Century Police Leadership Program, *Executive Leadership Flyer* (Programa de liderazgo policial para el siglo XXI, Folleto de liderazgo ejecutivo) (en archivo en la Conferencia de Liderazgo).
- 34 U.S. Dep’t of Justice, *Community Oriented Policing Services, How to Support Trust Building in Your Agency*, 3 *Police Perspectives: Building Trust in a Diverse Nation* 32 (Caitlin Gokey & Susan Shah, eds. 2016) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Cómo apoyar la generación de confianza en su organismo, 3 Perspectivas policiales: Generar confianza en una nación diversa 32 (Caitlin Gokey & Susan Shah, eds. 2016)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-p346-pub.pdf>.
- 35 Brian A. Reaves, *Local Police Departments, 2013: Personnel, Policies, and Practices*, U.S. Dep’t of Justice, Bureau of Justice Statistics 9 (May 2015) (Brian A. Reaves, Departamentos de policía locales, 2013: Personal, políticas y prácticas, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Estadísticas de Justicia 9 (mayo de 2015)), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/lpd13ppp.pdf>.
- 36 Rich Morin et al., Pew Research Center, *Behind the Badge* 37 (Jan. 11, 2017) (Rich Morin y otros, Centro de Investigación Pew, Detrás del distintivo 37 (11 de enero de 2017)), [https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/01/06171402/Police-Report\\_FINAL\\_web.pdf](https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/01/06171402/Police-Report_FINAL_web.pdf).
- 37 Id.
- 38 Vanita Gupta, Principal Deputy Assistant Attorney General U.S. Dep’t of Justice, Jenny R. Yang Chair, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *Advancing Diversity In Law Enforcement* ii (Oct. 2016) (Vanita Gupta, vice asistente principal del fiscal general del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Jenny R. Yang, Presidente, Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de los Estados Unidos, Promover la diversidad en el cumplimiento de la ley ii (octubre de 2016)), <https://www.justice.gov/crt/case-document/file/900761/download> (“[C]uando los miembros del público creen que sus organizaciones de seguridad los representan, los entienden y les responden—y cuando las comunidades perciben que las autoridades son justas, legítimas y responsables— profundiza la confianza en los organismos de seguridad, genera credibilidad en el gobierno y apoya la integridad de la democracia.”).

- 39 Consulte id. en 39 (aproximadamente “43 % [de] las mujeres dice que se trata mejor a los hombres ...pero solo 6 % de los hombres dice lo mismo.”).
- 40 Brian A. Reaves, *Local Police Departments, 2013: Personnel, Policies, and Practices*, U.S. Dep’t of Justice, Bureau of Justice Statistics 4 (May 2015) (Brian A. Reaves, *Departamentos de policía locales, 2013: Personal, políticas y prácticas*, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Estadísticas de Justicia 4 (mayo de 2015)), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/lpd13ppp.pdf>.
- 41 Dr. Kim Lonsway et al., *Equality Denied — The Status of Women in Policing: 2001*, National Center For Women In Policing, a division of the Feminist Majority Foundation, at 3 (2002) (Dr. Kim Lonsway y otros, *Igualdad denegada — El estatus de las mujeres en la acción policial: 2001*, Centro Nacional para las Mujeres en la Acción Policial, una división de la fundación Feminist Majority Foundation, en 3 (2002)), [http://womenandpolicing.com/PDF/2002\\_Status\\_Report.pdf](http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Status_Report.pdf); consulte también, Carole G. Garrison et al., *Utilization of Police Women*, 32(7) *The Police Chief* 4 (Sept. 1998) (Carole G. Garrison y otros, *Utilización de mujeres policía*, 32(7) *El jefe de policía* 4 (septiembre de 1998)).
- 42 Consulte, por ejemplo, U.S. Dep’t of Justice, Civil Rights Div. & U.S. Attorney’s Office, N.D. Ill., *Investigation of the Chi. Police Dep’t, at 122* (2017) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del Procurador de los Estados Unidos, Distrito Norte de Illinois, *Investigación del Departamento de policía de Chicago*, en 122 (2017)), <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download> (“Las oficiales mujeres... sienten particularmente la falta de apoyo en el departamento, tanto debido a su cultura como a los sistemas de apoyo disponibles que no toman en cuenta las necesidades particulares de las oficiales mujeres.”).
- 43 Margo Frasier, *We Need More Female Police Officers*, N.Y. Times (Aug. 17, 2016) (Margo Frasier, *Necesitamos más oficiales de policía mujeres*, N.Y. Times (17 de agosto de 2016)) (donde se cita a Steven Brandl et al., *Who are the Complaint-Prone Officers?: An Examination of the Relationship Between Police Officers’ Attributes, Arrest Activity, Assignment, and Citizens’ Complaints about Excessive Force*, 29 *J. of Crim. Just.*, 521-529 (2001) (Steven Brandl y otros, *¿Quiénes son los oficiales propensos a los reclamos?: Un análisis de la relación entre los atributos de los oficiales de policía, la actividad de arrestos, las tareas y las quejas de los ciudadanos sobre la fuerza excesiva*, 29 *Journal of Criminal Justice*, 521-529 (2001)) [https://www.wifile.org/pdf/Who\\_are\\_the\\_complaint-prone\\_officers\\_Examination2001.pdf](https://www.wifile.org/pdf/Who_are_the_complaint-prone_officers_Examination2001.pdf)), <https://www.nytimes.com/roomfordebate/2016/08/17/how-can-police-do-a-bet-ter-job-of-recruiting-officers/we-need-more-female-police-officers>.
- 44 Consulte Amie M. Schuck & Cara Rabe-Hemp, *Women Police: The Use of Force by and Against Female Officers*, 16 *Women & Crim. Just.* 96 (2007) (Amie M. Schuck y Cara Rabe-Hemp, *Policías mujeres: El uso de la fuerza por y contra oficiales mujeres*, 16 *Women & Criminal Justice* 96 (2007)), [https://doi.org/10.1300/J012v16n04\\_05](https://doi.org/10.1300/J012v16n04_05) (“En teoría, las oficiales mujeres pueden estar mejor capacitadas para comunicarse con los ciudadanos, y así, reducir la escalada de violencia en una situación y disminuir la necesidad del uso de la fuerza”); Steven Brandl et al., *Who Are the Complaint-Prone Officers?: An Examination of the Relationship Between Police Officers’ Attributes, Arrest Activity, Assignment, and Citizens’ Complaints about Excessive Force*, 29 *J. of Crim. Just.*, 521-529 (2001) (Steven Brandl y otros, *¿Quiénes son los oficiales propensos a los reclamos?: Un análisis de la relación entre los atributos de los oficiales de policía, la actividad de arrestos, las tareas y las quejas de los ciudadanos sobre la fuerza excesiva*, 29 *Journal of Criminal Justice*, 521-529 (2001)), (donde se observa que “la relación entre género y denuncias sobre la utilización de fuerza excesiva es bastante clara” y aunque “los motivos de la relación están sujetos a debate” hay pruebas de que “las oficiales mujeres son más adeptas a evitar la violencia y reducir la escalada de violencia durante situaciones potencialmente violentas.”).
- 45 Community Relations Service (Servicio de Relaciones Comunitarias), nota 8 más arriba (énfasis en el original).

## CAPÍTULO 10

- 1 U.S. Dep’t of Justice & Equal Emp. Opportunity Comm’n, *Advancing Diversity in Law Enforcement* 7 (2016) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos y Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, *Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad* 7 (2016) [en lo sucesivo, *Advancing Diversity in Law Enforcement* (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad)], <https://www.justice.gov/crt/case-document/file/900761/download>.
- 2 The President’s Task Force on 21st Century Policing, *Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing* 16 (2015) (Informe de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, *Informe final sobre la fuerza especial del presidente de la acción policial en el siglo XXI* 16 (2015)) [en lo sucesivo, *President’s Task Force Report* (el Informe de la fuerza especial del presidente)], [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf).

- 3 Yamiche Alcindor & Nick Penzenstadler, Police Redouble Efforts to Recruit Diverse Officers USA Today, Jan. 21, 2015, (Yamiche Alcindor y Nick Penzenstadler, La policía redobla los esfuerzos por reclutar oficiales con diversidad, USA Today, 21 de enero de 2015), <http://www.usatoday.com/story/news/2015/01/21/police-redoubling-efforts-to-recruit-diverse-officers/21574081/>.
- 4 Consulte, por ejemplo, Pat Pratt, Professor: Community Policing Requires Change in Attitude, Columbia Daily Tribune (Nov. 23, 2018 at 6:37 PM) (Pat Pratt, profesor, La acción policial comunitaria requiere un cambio de actitud, Columbia Daily Tribune (23 de noviembre de 2018 a las 6:37 p.m.)), <https://www.columbiatribune.com/news/20181123/professor-community-policing-requires-change-in-attitude> (donde se describe la resistencia de los oficiales de policía hacia la acción policial comunitaria y su percepción de que no es una “verdadera acción policial”).
- 5 Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 24.
- 6 Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en ii.
- 7 Consulte, por ejemplo, The Sentencing Project, Black Lives Matter: Eliminating Racial Inequity in the Criminal Justice System, I & II (El proyecto de sentencias, Las vidas negras importan: La eliminación de la desigualdad racial en el sistema de justicia penal, I & II), <http://sentencingproject.org/wp-content/uploads/2015/11/Black-Lives-Matter.pdf>.
- 8 Consulte ICMA & Vera Institute, The Model Police Officer: Recruitment, Training, and Community Engagement 4 (Sept. 2018) (ICMA y Vera Institute, El oficial de policía modelo: Reclutamiento, capacitación y participación de la comunidad 4 (septiembre de 2018)) [en lo sucesivo, The Model Police Officer (El oficial de policía modelo)], [https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/the-model-police-officer/legacy\\_downloads/19-009-Model-Police-Officer-Survey-Report\\_web.pdf](https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/the-model-police-officer/legacy_downloads/19-009-Model-Police-Officer-Survey-Report_web.pdf) (donde se señala que “la competencia con el sector privado, así como los cambios sociales en la percepción de la acción policial y del servicio público en general” podrían estar reduciendo la fuente de reclutas); Tom Jackman, Who wants to be a police officer? Job applications plummet at most U.S. departments, Wash. Post (Dec. 4, 2018) (Tom Jackman, ¿Quién quiere ser policía? Las solicitudes de empleo se derrumban en la mayoría de los departamentos de los Estados Unidos, Washington Post (4 de diciembre de 2018)), [https://www.washingtonpost.com/crime-law/2018/12/04/who-wants-be-police-officer-job-applications-plummet-most-us-departments/?utm\\_term=.ec6acc10403a](https://www.washingtonpost.com/crime-law/2018/12/04/who-wants-be-police-officer-job-applications-plummet-most-us-departments/?utm_term=.ec6acc10403a) (donde se atribuye el reciente declive de las solicitudes a “una percepción deteriorada de la acción policial” y una economía próspera que ofrece a los oficiales mejores salarios en el sector privado).
- 9 Consulte Jackman, nota 8 más arriba (donde se cita una encuesta según la cual 40 por ciento de los oficiales abandonaron el cuerpo de policía en menos de cinco años); Jeremy M. Wilson, et al., RAND Center on Quality Policing, Police Recruitment and Retention for the New Millennium: The Slate of Knowledge 35 (2010) (Jeremy M. Wilson y otros, Centro de acción policial de calidad RAND, Reclutamiento y retención de policías en el nuevo milenio: El estado del conocimiento 35 (2010)), [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2010/RAND\\_MG959.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2010/RAND_MG959.pdf) (donde se cita una investigación que sugiere que los jóvenes y los oficiales nuevos, así como las mujeres y la minorías, abandonan el cuerpo de policía en cantidades desproporcionadas, por ejemplo, casi dos tercios de los oficiales que abandonaron el Departamento de policía de Cincinnati sirvieron durante menos de cinco años).
- 10 Steven Hale, FOP Survey Finds Low Morale, Doubts About Policing Strategies Among Nashville Cops, Nashville Scene (Dec. 5, 2018 11 AM) (Steven Hale, Encuesta de la Orden Fraternal de la Policía [FOP] detecta baja moral y dudas con respecto a las estrategias para la acción policial en policías de Nashville), Nashville Scene (5 de diciembre de 2018 11 a.m.), <https://www.nashvillescene.com/news/pith-in-the-wind/article/21035392/fop-survey-finds-low-morale-doubts-about-policing-strategies-among-nashville-cops> (donde se determina que los niveles de personal constituyen una causa de la bajamoral).
- 11 U.S. Dep’t of Justice, Cmty. Oriented Policing Servs., Organizational Change through Decision Making and Policy: A New Procedural Justice Course for Managers and Supervisors (Apr. 2015) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios policiales orientados a la comunidad, Cambio organizacional a través de políticas y la toma de decisiones: Un nuevo curso de justicia procesal para gerentes y supervisores (abril de 2015)), [https://cops.usdoj.gov/html/dispatch/04-2015/a\\_new\\_procedural\\_justice\\_course.asp](https://cops.usdoj.gov/html/dispatch/04-2015/a_new_procedural_justice_course.asp).
- 12 Consulte 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 policial: El vínculo entre la justicia procesal interna y externa), 20(1) Police Quarterly 3, 6 (2017)), <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1098611116657818> (“[L]a medida en que la conducta de los oficiales de policía hacia los ciudadanos esté guiada por los principios de neutralidad, respeto, voz y responsabilidad depende de la medida en que la conducta de los supervisores hacia sus oficiales se caracterice por esos principios.”).
- 13 Consulte Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en ii-iii.

- 14 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 11 (donde se advierte que “[p] ara cuando [los jóvenes de comunidades pobres] tienen 17, ya fueron detenidos y cacheados más de diez veces. Eso hace que un joven de 17 años no quiera convertirse en oficial depolicía...”).
- 15 Id. en 1.
- 16 The Model Police Officer (El oficial de policía modelo), nota 8 más arriba, en 5.
- 17 Id. en 10, 12 (donde se indica, por ejemplo, que una mejor relación entre la policía y la comunidad “podría ayudar a identificar a potenciales oficiales en un futuro o hacer que una carrera en la policía les resulte más atractiva.”).
- 18 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 11.
- 19 Justin Anderson, et al., King County Sheriff's Office Overtime: Better Strategy Could Reduce Hidden Costs and Safety Risks, King County Auditor's Office 30 (2017) (Justin Anderson y otros, Horas extra en la oficina del alguacil del condado de King: Una estrategia mejor podría reducir los costos adicionales y riesgos de seguridad, Oficina del auditor del condado de King 30 (2017)), <https://www.kingcounty.gov/~media/depts/auditor/new-web-docs/2017/kcao-overtime-2017/kcao-overtime-2017.ashx?la=en>.
- 20 Consulte Matthew Yglesias, The Case for Hiring More Police Officers, A Crime-Fighting Idea that Actually Works, and New Exclusive Polling Shows It's Popular Across all Racial Groups, Vox (Feb. 13, 2019, 9:00am), (Matthew Yglesias, En defensa de la contratación de más oficiales de policía, Una idea para combatir el delito que efectivamente funciona y que un nuevo y exclusivo sondeo indica que es popular entre todos los grupos raciales), Vox (13 de febrero de 2019, 9:00 a.m.), <https://www.vox.com/policy-and-politics/2019/2/13/18193661/hire-police-officers-crime-criminal-justice-reform-booker-harris>.
- 21 Consulte id.
- 22 Consulte Mychal Denzel Smith, Abolish the Police. Instead, Let's Have Full Social, Economic, and Political Equality. When People Ask Me, “Who Will Protect Us,” I want to Say: Who Protects You Now?, The Nation (Apr. 9, 2015), (Mychal Denzel Smith, Abolición de la policía. En cambio, tengamos total igualdad social, económica y política. Cuando las personas me preguntan “¿Quién nos va a proteger?”, yo les diría “¿Quién te protege ahora?”), The Nation (9 de abril de 2015)), <https://www.thenation.com/article/abolish-police-instead-lets-have-full-social-economic-and-political-equality/>; Maya Dukmasova, Abolish the Police? Organizers Say It's Less Crazy than It Sounds. Grassroots Groups around Chicago Are Already Putting Abolitionist Ideas into Practice, Chi. Reader (Maya Dukmasova, ¿Abolir la policía? Los organizadores dicen que no es tan descabellado como suena. Organizaciones políticas de la zona de Chicago ya están poniendo en práctica ideas abolicionistas, ChicagoReader), <https://www.chicagoreader.com/chicago/police-abolitionist-movement-alternatives-cops-chicago/Content?oid=23289710> (última visita: 17 de febrero de 2019).
- 23 Consulte, en forma general, Freedom to Thrive Reimagining Safety & Security In Our Communities, The Center for Popular Democracy, Law For Black Lives, Black Youth Project, 4, 26, 38, 42, (Libertad para prosperar replanteando la seguridad y la protección en nuestras comunidades, Centro de Democracia Popular, Ley para las Vidas Negras, Black Youth Project, 4, 26, 38, 42), <https://populardemocracy.org/sites/default/files/Freedom%20To%20Thrive%2C%20Higher%20Res%20Version.pdf>.
- 24 Consulte, en forma general, Freedom to Thrive (Libertad para prosperar), nota 23 más arriba, en 3.
- 25 Consulte, por ejemplo, Mike Maciag, Where Police Don't Mirror Communities and Why It Matters, (Aug. 28, 2015), (Mike Maciag, Cuando la policía no es un reflejo de la comunidad y por qué eso importa), (28 de agosto de 2015)), <http://www.governing.com/topics/public-justice-safety/gov-police-department-diversity.html> (donde se advierte que “[l]a percepción de larga data de la policía como una fuerza opresora tuvo un efecto nocivo para el reclutamiento de minorías.”).
- 26 W. Dwayne Orrick, Best Practices Guide: Recruitment, Retention, and Turnover of Law Enforcement Personnel 5 (W. Dwayne Orrick, Guía de mejores prácticas: Reclutamiento, retención y renovación del personal de las fuerzas de seguridad 5), <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2018-08/BP-RecruitmentRetentionandTurnover.pdf>; Yamiche Alcindor & Nick Penzenstadler, Police Redouble Efforts to Recruit Diverse Officers, USA Today, Jan. 21, 2015 (Yamiche Alcindor y Nick Penzenstadler, La policía redobla los esfuerzos por reclutar oficiales con diversidad, USA Today, 21 de enero de 2015), <http://www.usatoday.com/story/news/2015/01/21/police-redoubling-efforts-to-recruit-diverse-officers/21574081/>.
- 27 Maciag, nota 25 más arriba.
- 28 Consulte, por ejemplo, President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 16-17.
- 29 Id. en 28.



- 30 Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 28; Departamento de Policía Metropolitana, Cuerpode Cadetes, <https://joinmpd.dc.gov/career-program-page/cadet-corps> (últimavisita: 18 de enero de 2019).
- 31 Metropolitan Police Dep't, MPD Launches Junior Cadet Explorers Program (Feb. 28, 2017) (Departamento de Policía Metropolitana [MPD] lanza programa de Cadetes exploradores) (28 de febrero de 2017)), <https://mpdc.dc.gov/release/mpd-launches-junior-cadet-and-cadet-explorers-program>.
- 32 Consulte, porejemplo, Metropolitan Police Dep't, Affinity Groups (Departamento de Policía Metropolitana, Grupos de afinidad), <https://mpdc.dc.gov/page/affinity-groups> (última visita: 18 de enero de 2019).
- 33 President's Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 11.
- 34 The Model Police Officer (El oficial de policía modelo), nota 8 más arriba, en 12.
- 35 Consulte, porejemplo, Evan McDonald, Cleveland Police Recruitment Plan Says More Women, Minority Officers Needed to Reflect City's Diversity, [Cleveland.com](http://Cleveland.com) (May29,2018)(EvanMcDonald,ElplandereclutamientodelapolicíadeClevelandindicaquehacen falta más oficiales mujeres y de minorías para reflejar la diversidad de la ciudad), [Cleveland.com](http://Cleveland.com) (29 de mayo de 2018)), [https://www.cleveland.com/metro/index.ssf/2018/05/cleveland\\_police\\_recruitment\\_p.html](https://www.cleveland.com/metro/index.ssf/2018/05/cleveland_police_recruitment_p.html) (donde se advierte que el Departamento de policía de Cleveland implementó en 2018 un plan de reclutamiento como parte de un decreto de consentimiento). Consulte también el Departamento de policía de Grand Rapids, que desde 2017 cuenta con una Fuerza de tareas para supervisar políticas y procedimientos policiales que involucra a la comunidad de manera considerable sobre varios temas, entre otros, las prácticas de reclutamiento. Grand Rapid Police Department, Police Policy and Procedure Review Task Force, (Nov. 13, 2018) (Departamento de policía de Grand Rapid, Fuerza de tareas para supervisar políticas y procedimientos policiales, (13 de noviembre de 2018)), <https://www.grandrapidsmi.gov/Government/Programs-and-Initiatives/Police-Policy-and-Procedure-Review-Task-Force>.
- 36 Equal Emp. Opportunity Comm'n, What You Should Know About EEOC and the Enforcement Protections for LGBT Workers (Comisión para la Igualdad de oportunidades en el empleo [EEOC], Lo que debería saber sobre la EEOC y las garantías para los trabajadores LGBT), [https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement\\_protections\\_lgbt\\_workers.cfm#examples](https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/enforcement_protections_lgbt_workers.cfm#examples). (última visita: 18 de enero de 2019). Se enmendó el Título VII con la Ley de discriminación por embarazo de 1978, en virtud de la cual se volvió ilegal discriminar a una mujer por embarazo, parto o alguna afección médica relacionada. Consulte Pub. L. 95-555, 92 Stat 2076 (1978) (now codified at 42 U.S.C. § 2000e-(k)) (Ley pública 95-555, 92 Legislación compilada 2076) (1978) (ahora codificada en el Código de los Estados Unidos, título 42, apartado 2000e-(k)).
- 37 Consulte 42 U.S.C. § 2000e-(k) (Código de los Estados Unidos, Título 42, apartado 2000e-(k)); *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424, 430 (1971) (*Griggs* contra *Duke Power Co.*, 401 United States Reports 424, 430 (1971)).
- 38 U.S. Dep't of Labor, Testing and Assessment: An Employer's Guide to Good Practices 2-3 (1999) (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Evaluación y análisis: Una guía de buenas prácticas para el empleador 2-3) (1999)), <http://uniformguidelines.com/testassess.pdf> (los criterios que tengan un impacto desigual deben estar relacionados con el trabajo y constituir una necesidad del sector).
- 39 Consulte *Griggs*, nota 37 más arriba, en 430-36; Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 20-21.
- 40 Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 20-21; consulte, por ejemplo, *Compl., U.S. v. Rhode Island & Rhode Island Dep't of Corr.* (R.I. Febr. 10, 2014), Denuncia, los Estados Unidos contra Rhode Island y el Departamento penitenciario de Rhode Island, (Rhode Island.10 de febrero de 2014)), <https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2014/03/13/rhodeislandcomp.pdf> (donde se analiza la diferencia estadísticamente considerable entre las tasas de aprobación en las evaluaciones escritas y audiovisuales entre aspirantes de origen latino y de raza negra, y aspirantes de raza blanca para el Departamento penitenciario de Rhode Island); *Compl., U.S. v. Pennsylvania & Pennsylvania State Police*, no.1:14-cv-01474-SHR (M.D. Pa. July 29, 2014), (Denuncia. Los Estados Unidos contra Pennsylvania y Policía del estado de Pensilvania, n.º 1:14-cv-01474-SHR (Distrito Central de Pensilvania, 29 de julio de 2014)), <https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2014/07/31/pennsylvaniapdcomp.pdf> (donde se describe la diferencia en las tasas de aprobación entre hombres y mujeres en la prueba de habilidad física para la policía del estado de Pensilvania).
- 41 Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 51, 53-54; consulte 42 U.S.C. § 2000e-(k) (Código de los Estados Unidos, Título 42, apartado 2000e-(k)).
- 42 Consulte, por ejemplo, *Ricci v. DeStefano*, 557 U.S. 557, 587, 615 (2009) (*Ricci* contra *DeStefano*, 557 United States Reports 557, 587, 615 (2009)) (“[L]a ciudad podría ser responsable por la discriminación que genera un tratamiento dispar solamente si los

exámenes no están relacionados con el empleo o no conciben con las necesidades del empleo o, si existiera una alternativa igualmente válida y menos discriminatoria que satisfaga las necesidades de la ciudad, pero que esta se rehusara a utilizar.”); *Advancing Diversity in Law Enforcement* (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 20-21.

- 43 *Advancing Diversity in Law Enforcement* (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 20-21, 53- 54.
- 44 *Id.*
- 45 *Id.* en 32-33.
- 46 *Id.* en 51, 53-54.
- 47 Mark S. Brodin, *Discriminatory Job Knowledge Tests, Police Promotions, and What Title VII Can Learn from Tort Law*, 59 *B.C. L. Rev.* 2319, 2344 (2018) (Mark S. Brodin, *Evaluaciones discriminatorias del conocimiento del trabajo, la promoción de policías y qué puede aprender del Título VII de Leyes sobre actos civiles ilícitos*, 59 *Boston College Law Review* 2319, 2344 (2018)), <https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3700&context=bclr> (donde se señala que “las diferencias entre los subgrupos raciales en las evaluaciones cognitivas son tan notorias que provocan una reducción considerable en la cantidad de aspirantes de raza negra que se contratan, a tal punto que eclipsa los beneficios de desempeño de esas evaluaciones.”) ((se han omitido las citas internas); consulte también Susan Sturm & Lani Guinier, *The Future of Affirmative Action: Reclaiming the Innovative Ideal*, 84 *Cal. L. Rev.* 953, 996 (1996) (Susan Sturm y Lani Guinier, *El futuro de la discriminación positiva: Reclamar el ideal de innovación* 84 *California Law Review* 953, 996 (1996)) (“Es innegable que la meritocracia existente [que se basa en puntuaciones de evaluaciones cognitivas] excluye a las personas por su raza, género y clase social. Tampoco cabe duda de que la construcción de nuestra meritocracia incluye de manera excesiva a los hombres de raza blanca de buen pasar.”).
- 48 *Advancing Diversity in Law Enforcement* (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 53-54.
- 49 *Id.* en 21, 31-32, 51, 53-54; consulte también *Consent Decree, United States v. City of Lubbock*, No.: 5:15-CV-234, at 4-5, (N.D. Tex. 2016) (*Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra la ciudad de Lubbock*, N.º: 5:15-CV-234, en 4-5, (Distrito norte de Texas 2016)), <https://www.justice.gov/opa/file/862461/download> (donde se indica que 37,2 por ciento de las aspirantes mujeres aprobaron el examen físico y se convirtieron en oficiales a prueba, mientras que el porcentaje para los aspirantes hombres fue de 80,7 por ciento).
- 50 *Advancing Diversity in Law Enforcement* (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 32.
- 51 *Id.* en 20, 30.
- 52 *Id.* en 20, 23, 30.
- 53 Consulte, por ejemplo, *The Model Police Officer* (El oficial de policía modelo), nota 8 más arriba, en 8.
- 54 Consulte, por ejemplo, Kevin Morison, *Office of Cmty. Oriented Policing Servs., Hiring for the 21st Century Law Enforcement Officer: Challenges, Opportunities, and Strategies for Success* 18 (2017) (Kevin Morison, *Oficina de Servicios de policía orientados a la comunidad, La contratación de oficiales de policía para el siglo XXI: Desafíos, oportunidades y estrategias para el éxito* 18 (2017)), <https://www.ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0831-pub.pdf>; Dave Collins and Lisa Marie Pane, ‘We Have a National Crisis’: Police Relax Old Standards to Fill Positions Fewer Want, *The Sacramento Bee* (Nov. 14, 2016) (Dave Collins y Lisa Marie Pane, ‘Tenemos una crisis a nivel nacional’: La policía flexibiliza los viejos estándares para llenar los puestos que quieren menos personas, *The Sacramento Bee* (14 de noviembre de 2016)), <https://www.sacbee.com/news/nation-world/national/article114717463.html>.
- 55 Consulte, por ejemplo, David L. Carter & Andra J. Katz-Bannister, *Racial Profiling: Issues and Responses for the Lansing, Michigan Police Department* (Dec. 2000) (David L. Carter y Andra J. Katz-Bannister, *Categorización racial: Problemas y soluciones para el Departamento de policía de Lansing, Michigan*, (diciembre de 2000)), <https://www.lansingmi.gov/DocumentCenter/View/1032/Racial-Profiling-Issues-and-Responses-for-the-Lansing-Michigan-Police-Department-PDF?bidId>; ACLU, *Picking Up the Pieces: A Minneapolis Case Study* (Unión Estadounidense por las Libertades Civiles, *Recogiendo los pedazos: Un caso práctico de Minneapolis*), <https://www.aclu.org/issues/racial-justice/race-and-criminal-justice/picking-pieces>.
- 56 Carl F. Matthies, Kirsten M. Keller & Nelson Lim, *RAND Ctr. on Quality Policing, Identifying Barriers to Diversity in Law Enforcement* 3 (2012) (Carl F. Matthies, Kirsten M. Kellery Nelson Lim, *Centro de calidad policial RAND, Identificar las barreras para la diversidad en el cumplimiento de la ley* (2012)), [https://rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional\\_papers/2012/RAND\\_OP370.pdf](https://rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional_papers/2012/RAND_OP370.pdf).

- 57 Sarah Ludwig, Credit Scores in America Perpetuate Racial Injustice. Here's How The Guardian (Oct. 13, 2015) (Sarah Ludwig, La capacidad crediticia en los Estados Unidos perpetúa la injusticia racial. He aquí cómo, The Guardian (13 de octubre de 2015)), <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/oct/13/your-credit-score-is-racist-heres-why>.
- 58 Ylan Q. Mui, For black Americans, financial damage from subprime implosion is likely to last, Wash. Post (July 8, 2012) (Ylan Q. Mui, Para los estadounidenses de raza negra, es probable que el daño financiero provocado por la implosión de los préstamos de alto riesgo sea duradero, Washington Post) (8 de julio de 2012)), [https://www.washingtonpost.com/business/economy/for-black-americans-financial-damage-from-subprime-implosion-is-likely-to-last/2012/07/08/gJQAwNmzWW\\_story.html?utm\\_term=.b1fb-0c7b04db](https://www.washingtonpost.com/business/economy/for-black-americans-financial-damage-from-subprime-implosion-is-likely-to-last/2012/07/08/gJQAwNmzWW_story.html?utm_term=.b1fb-0c7b04db).
- 59 Como ejemplo relacionado, el Departamento de Educación de los Estados Unidos recomienda a las instituciones de educación superior que eliminen las preguntas relativas a los antecedentes penales de los procesos de postulación ya que pueden tener un efecto desalentador en los potenciales estudiantes que tengan antecedentes de arresto. Consulte U.S. Dep't of Educ., Education Department Pushes for Alternatives to Criminal History Questions in College Admissions (May 9, 2016) (Departamento de Educación de los Estados Unidos, El Departamento de Educación impulsa alternativas para reemplazar los cuestionarios sobre el historial penal para el ingreso a la universidad (9 de mayo de 2016)), <https://www.ed.gov/news/press-releases/education-department-pushes-alternatives-criminal-history-questions-college-admissions>.
- 60 U.S. Dep't of Labor, Testing and Assessment: An Employer's Guide to Good Practices 2-4 (1999) (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Evaluación y análisis: Una guía de buenas prácticas para el empleador 2-4 (1999)), <http://uniformguidelines.com/testassess.pdf>.
- 61 Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 21, 56.
- 62 Neil Baxley, Recruiting Officers in the New Millennium, 48 Law & Order, article excerpt (2000) (Neil Baxley, El reclutamiento de oficiales en el nuevo milenio), 48 Law & Order, fragmento del artículo (2000), <https://www.questia.com/magazine/1P3-52216565/recruiting-officers-in-the-new-millennium> (donde se indica que varios departamentos ahora tienen en cuenta el tipo de droga y la cantidad utilizada, el tiempo transcurrido desde el último uso y la naturaleza de la transgresión"); consulte también Rand Corp., Police Recruitment and Retention for the New Millennium: The State of Knowledge 82 (2010) (Corporación RAND, Reclutamiento y retención de policías en el nuevo milenio: El estado del conocimiento 82 (2010)), [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2010/RAND\\_MG959.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2010/RAND_MG959.pdf) (donde se afirma que muchos organismos se volvieron más tolerantes con respecto al uso experimental de la droga, un historial crediticio malo y antecedentes de arrestos menores para conseguir una mayor cantidad de aspirantes"); Int'l Ass'n of Directors of Law Enforcement Standards and Training, Model Minimum Standards 25-26 (undated) (Asociación Internacional de Directores de Entrenamiento y Normas para Instituciones de Policía, Estándares mínimos del modelo 25-26) (sin fecha), <https://www.iadlest.org/Portals/0/IADLEST%20Model%20Minimum%20Standards%20document.pdf?ver=2019-01-11-113813-143> (donde se establecen los criterios para la admisión a la escuela de policía a pesar del uso "experimental" de marihuana y alguna "droga o narcótico peligroso").
- 63 Baxley, nota 62 más arriba, fragmento del artículo.
- 64 Fran Spielman, Past 'Pot' Use Will No Longer Bar You from Becoming a Chicago Cop, Chicago Sun Times, July 20, 2018 (Fran Spielman, El uso de marihuana en el pasado ya no será un impedimento para convertirse en policía en Chicago, Chicago Sun Times, 20 de julio de 2018), <https://chicago.suntimes.com/2018/7/20/18486019/past-pot-use-will-no-longer-bar-you-from-becoming-a-chicago-cop>.
- 65 Maciag, nota 25 más arriba.
- 66 Consulte Nat'l Center for Women & Policing, Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement 95 (Centro Nacional para la Mujer y la Acción Policial, Reclutamiento y retención de mujeres: Una guía para la autoevaluación para las fuerzas de seguridad 95), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.
- 67 Advancing Diversity in Law Enforcement (Promoción de la diversidad en las fuerzas de seguridad), nota 1 más arriba, en 29.
- 68 Consulte Int'l Ass'n. of Chiefs of Police, Law Enforcement Recruitment Toolkit 43 (June 2009) (Asociación Internacional de Jefes de Policía, Herramientas para el reclutamiento de policías 43 (junio de 2009)), <https://cops.usdoj.gov/pdf/vets-to-cops/e080921223-RecruitmentToolkit.pdf>.
- 69 Consulte, por ejemplo, U.S. Dep't. Justice Civ. Rights Div. & U.S. Atty's Office N.D. Ill., Investigation of the Chi. Police Dep't 13, 129 (Jan. 13, 2017) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos y Fiscalía de los Estados Unidos, Distrito norte de Illinois, Investigación del Departamento de policía de Chicago 13, 129 (13 de enero de 2017)) [en lo sucesivo, Chi.

Investigation (Investigación de Chicago)), [https://www.justice.gov/opa/file/925846/download\(dondeseindicaqueelDepartamentode policia de Chicago no comunica con efectividad los detalles de su proceso de promoción a los oficiales rasos y no ofrece suficiente transparencia luego de tomar decisiones de promoción como para aliviar las inquietudes de los oficiales”\)](https://www.justice.gov/opa/file/925846/download(dondeseindicaqueelDepartamentode policia de Chicago no comunica con efectividad los detalles de su proceso de promoción a los oficiales rasos y no ofrece suficiente transparencia luego de tomar decisiones de promoción como para aliviar las inquietudes de los oficiales”)).

- 70 Consulte, por ejemplo, id. en 129-34 (donde se describe cómo la falta de transparencia sobre los sistemas y las decisiones de promoción crearon un discurso entre los oficiales de que el departamento “no valora el buen liderazgo” y que “los líderes no estaban capacitados para liderar”).
- 71 Id. en 129.
- 72 Consulte The Model Police Officer (El oficial de policía modelo), nota 8 más arriba, en 25.
- 73 Id.
- 74 Chi. Investigation (Investigación de Chicago), nota 69 más arriba, en 13.
- 75 Id.
- 76 Consulte, por ejemplo, U.S. Dep’t of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Assistance, Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement 4-5, (June 2001) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Oficina de Programas de Justicia, Agencia de Asistencia Social, Reclutamiento y Retención de Mujeres: Una guía para la autoevaluación en el cumplimiento de la ley 4-5, (junio de 2001)), [https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/p-r/Recruiting\\_Retaining%20Women%20officers.pdf](https://www.theiacp.org/sites/default/files/all/p-r/Recruiting_Retaining%20Women%20officers.pdf).
- 77 Megan Quattlebaum, Tracey Meares & Tom Tyler, The Justice Collaboratory at Yale Law School, Principles of Procedurally Just Policing 7 (Jan. 2018) (Megan Quattlebaum, Tracey Meares y Tom Tyler, Principios de la acción policial procesalmente justa 7 (enero de 2018)), [https://law.yale.edu/system/files/documents/pdf/policing\\_report.3.20.18.pdf](https://law.yale.edu/system/files/documents/pdf/policing_report.3.20.18.pdf).
- 78 Charles Duhigg, What Google Learned from Its Quest to Build the Perfect Team, N. Y. Times (Feb. 25, 2016) (Charles Duhigg, Lo que Google aprendió intentando crear el equipo perfecto, N.Y. Times (25 de febrero de 2016)), <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>.
- 79 Wendy Hirsch, Five Questions About Psychological Safety, Answered, Science at Work, Oct. 9, 2017 (Wendy Hirsch, Cinco respuestas a preguntas sobre seguridad psicológica, Science at Work, 9 de octubre de 2017), <https://scienceforwork.com/blog/psychological-safety/> (última visita: 8 de diciembre de 2018).
- 80 Forbes Coaches Council, 14 Ways You Can Improve Psychological Safety at Work, Forbes (Nov. 15, 2017) (Consejo de Asesores de Forbes, 14 maneras para mejorar la seguridad psicológica en el trabajo, Forbes (15 de noviembre de 2017)), <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/11/15/14-ways-you-can-improve-psychological-safety-at-work/#7912d82c5610> (última visita: 18 de febrero de 2019).

## CAPÍTULO 11

- 1 The President’s Task Force on 21st Century Policing, Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 3 (2015) (Informe de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, Informe final sobre la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 3 (2015)), [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf).
- 2 Brian A. Reaves, U.S. Dep’t of Justice, State and Local Law Enforcement Training Academies, 2013, 1 (2016) (Brian A Reaves, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Escuelas de capacitación de policía estatales y locales, 2013, 1 (2016)), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/slleta13.pdf>.
- 3 Id. en 2.
- 4 Ill. Police Training Act, 50 Ill. Comp. Est. 705/7 (2018) ((Ley de capacitación policial de Illinois, 50 Leyes compiladas de Illinois 705/7 (2018)), <http://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs3.asp?ActID=731&ChapterID=11>.
- 5 Consulte id.

- 6        Consulte James D. Livingston, Contact Between Police and People with Mental Disorders: A Review of Rates, 67 *Psychiatric Servs* 851 (2016) (James D. Livingston, Contacto entre la policía y las personas con trastornos mentales: Una revisión de las tasas, 67 *Psychiatric Services* 851 (2016)), <https://ps.psychiatryonline.org/doi/pdf/10.1176/appi.ps.201500312>.
- 7        Office of Research & Pub. Affairs, Doris A. Fuller et al., Overlooked in the Undercounted: The Role of Mental Illness in Fatal Law Enforcement Encounters 12 (2015) (Oficina de Investigación y Asuntos Públicos, Doris A. Fuller y otros, Ignorado por falta de registro: El papel de la enfermedad mental en los encuentros fatales con las fuerzas de seguridad 12 (2015)), <http://www.treatmentadvocacycenter.org/storage/documents/overlooked-in-the-undercounted.pdf>.
- 8        President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 1 más arriba, en 4, 56.
- 9        Id. en 56-57.
- 10       Id. en 3, 54.
- 11       Id. en 3-4.
- 12       Consulte Seattle Police Dep’t Search & Seizure and Bias Free Policing at 78 (2014) (Departamento de policía de Seattle, Registros e incautaciones y Acción policial libre de prejuicios en 78 (2014)), [http://www.seattle.gov/Documents/Departments/Community-PoliceCommission/Complete\\_Terry\\_Bias\\_ISDM\\_submitted\\_9-2.pdf](http://www.seattle.gov/Documents/Departments/Community-PoliceCommission/Complete_Terry_Bias_ISDM_submitted_9-2.pdf).
- 13       Consulte James E. Copple & Patricia M. Dunn, U.S. Dep’t of Justice, Community Oriented Policing Services, Gender, Sexuality and 21st Century Policing: Protecting the Rights of the LGBTQ+ Community 22–23 (2017) (James E. Copple y Patricia M. Dunn, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de acción policial orientados a la comunidad, género, sexualidad y acción policial en el siglo XXI: Proteger los derechos de la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer (LGBTQ+) 22-23 (2017)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0837-pub.pdf>.
- 14       Consulte Malcolm S. Knowles, The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy 44 (1970) (Malcolm S. Knowles, La práctica moderna de la educación para adultos: De la pedagogía a la andragogía 44 (1970)) (“A medida que las personas crecen y se desarrollan acumulan una reserva creciente de experiencia que se convierte en una fuente cada vez más rica de aprendizaje...”). Consulte, por ejemplo, Police Executive Research Forum, Critical Issues in Policing Series: Re-Engineering Training on Police Use of Force 4 (2015) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Problemas esenciales en la serie de la acción policial: Reforma de la capacitación en el uso de la fuerza por parte de la policía 4 (2015)), <http://www.policeforum.org/assets/reengineeringtraining1.pdf>.
- 15       Consulte, por ejemplo, Judith P. Andersen et al., Highly Realistic Scenario-Based Training Simulates the Psychophysiology of Real World Use of Force Encounters: Implications for Improved Police Officer Performance, 5 *J.L. Enforcement*, no. 41, 3 (2016) (Judith P. Andersen y otros, La capacitación altamente realista basada en un escenario simula la psicofisiología del uso de la fuerza en encuentros en el mundo real: Implicancias para un mejor desempeño del oficial de policía, 5 *Journal of Law Enforcement* no. 4 1,3 (2016)), [https://www.researchgate.net/publication/299425632\\_Highly\\_Realistic\\_Scenario\\_Based\\_Training\\_Simulates\\_the\\_Psychophysiology\\_of\\_Real\\_World\\_Use\\_of\\_Force\\_Encounters\\_Implications\\_for\\_Improved\\_Police\\_Officer\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/299425632_Highly_Realistic_Scenario_Based_Training_Simulates_the_Psychophysiology_of_Real_World_Use_of_Force_Encounters_Implications_for_Improved_Police_Officer_Performance); Judith P. Andersen & Harri Gustafsberg, A Training Method to Improve Police Use of Force Decision Making: A Randomized Controlled Trial, 6 *SAGE Open* No. 2 1, 9-12 (2016), (Judith P. Andersen y Harri Gustafsberg, Un método de capacitación para mejorar la toma de decisiones en el uso de la fuerza policial: Un ensayo aleatorio controlado 6 *SAGE Open* No. 2 1, 9-12 (2016)), <http://journals.sage-pub.com/doi/pdf/10.1177/2158244016638708>; consulte, en forma general, Michael L. Birzer, The Theory of Andragogy Applied to Police Training, 26 *Policing: Int’l J. Police Strategies & Mgmt.* 29 (2003), (Michael L. Birzer, La teoría de la andragogía aplicada a la capacitación policial, 26 *Policing: International Journal of Police Strategies and Management* 29 (2003)), [https://www.researchgate.net/publication/242020962\\_The\\_theory\\_of\\_andragogy\\_applied\\_to\\_police\\_training](https://www.researchgate.net/publication/242020962_The_theory_of_andragogy_applied_to_police_training).
- 16       Consulte Police Executive. Forum, Guiding Principles on Use of Force 9 (2016) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Principios rectores sobre el uso de la fuerza 9 (2016)), <http://www.policeforum.org/assets/30%20guiding%20principles.pdf>.
- 17       Consulte, en forma general Michael S. McCampbell, U.S. Dep’t of Justice, Nat’l Inst. of Justice, Field Training for Police Officers: The State of the Art (1987) (Michael S. McCampbell, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Instituto Nacional de Justicia, Capacitación en campo para los oficiales de policía: La vanguardia (1987)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/105574.pdf> (donde se describe el “modelo San José” para la capacitación en campo de oficiales).
- 18       U.S. Dep’t of Justice Civil Rights Div. & U.S Attorney’s Office N. Dist. of Ill., Investigation of the Chicago Police Department 98 (2017), (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del Procurador de los Estados Unidos, Distrito Norte de Illinois, Investigación del Departamento de policía de Chicago 98, (2017)), <https://www.justice.gov/opa/>

file/925846/download (“[S]er un FTO no es considerado por el Departamento de policía de Chicago (CPD) como un puesto prestigioso porque, a diferencia de otros departamentos en los cuales ser un FTO significa una oportunidad de promoción, los FTO del CPD no reciben ese beneficio. Como lo describió un oficial de capacitación supervisor, ser un FTO “es un camino sin beneficios.”)

- 19 Consulte, por ejemplo, Consent Decree, *United States v. Police Dep’t of Baltimore City*, No. 1:17-cv-00099-JKB, párrafo 300 (D. Md. Jan. 12, 2017) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra Departamento de policía de la ciudad de Baltimore, No. cv-00099- JKB, párrafo 300 (Distrito de Maryland, 12 de enero de 2017)), [http://www.mdd.uscourts.gov/sites/mdd/files/ConsentDecree\\_1.pdf](http://www.mdd.uscourts.gov/sites/mdd/files/ConsentDecree_1.pdf) (donde se ordena que el Departamento de Policía de Baltimore “desarrolle e implemente un sistema de seguimiento de los datos de la capacitación”); Settlement Agreement, *United States v. City of Albuquerque*, No. 1:14-cv-1025-RB-SMV, párrafo 153, (D.N.M. Nov. 14, 2014) (Acuerdo de conciliación, Estados Unidos contra la ciudad de Albuquerque, No. 1:14-cv-1025-RB-SMV, párrafo 153, (Distrito de Nuevo México, 14 de noviembre de 2014)), <https://www.cabq.gov/mental-health-response-advisory-committee/documents/court-approved-settlement-agreement-final.pdf> (donde se ordena que el Departamento de policía de Albuquerque “lleve registros completos y precisos sobre la capacitación brindada a oficiales del Departamento de policía de Albuquerque que hayan prestado juramento”); Agreement for the Sustainable Reform of the Puerto Rico Police Department, *United States v. Puerto Rico*, No. 3:12-cv-02039, párrafo 133–34 (D.P.R. Dec. 21, 2012) (Acuerdo para la reforma sustentable del Departamento de policía de Puerto Rico, Estados Unidos contra Puerto Rico No. 3:12-cv-02039, párrafos 133–34 (Distrito de Puerto Rico, 21 de diciembre de 2012)), <https://www.justice.gov/iso/opa/resources/8492012122115224816769.pdf> (donde se ordena que el Departamento de policía de Puerto Rico “lleve registros electrónicos completos y precisos” sobre la capacitación); Consent Judgment, *United States v. City of Detroit*, No. 2:03-cv-72258-AC-DRG, párrafo 74, (E.D. Mich. June 12, 2003) (Sentencia por consentimiento, Estados Unidos contra la ciudad de Detroit, No. 2:03-cv-72258-AC-DRG, párrafo 74 (Distrito Este de Michigan, 12 de junio de 2003)), <https://www.clearing-house.net/chDocs/public/PN-MI-0001-0004.pdf> (donde se ordena que el Departamento de policía de Detroit “cree y mantenga registros individuales de la capacitación para todos los oficiales de detención”); compare con Consent Decree, *United States v. Territory of the Virgin Islands*, No. 3:08-cv-00158-CVG-RM, párrafo 76 (D.V.I. Mar. 24, 2009) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra territorio de las Islas Vírgenes, No. 3:08-cv-00158-CVG-RM, párrafo 76 (24 de marzo de 2009)), [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/15/VIPD\\_CD\\_03-23-09.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/15/VIPD_CD_03-23-09.pdf) (donde se ordena que el Departamento de policía de las Islas Vírgenes “continúe llevando registros adecuados de planes de estudios y otros materiales de capacitación”).
- 20 Consulte Merrick J. Bob et al., *Police Assessment Res. Ctr., The Los Angeles County Sherriff’s Department 16th Semiannual Report 85–86* (2003), (Merrick J. Bob y otros, Centro de Recursos para la Evaluación Policial, 16.º Informe semestral del Departamento del alguacil del condado de Los Ángeles 85-86 (2003)), <http://www.parc.info/s/16th-Semiannual-Report.pdf>.
- 21 Id. en 86.

## CAPÍTULO 12

- 1 BLUE H.E.L.P., *159 American Police Officers Died by Suicide in 2018* (Dec. 31, 2018) (BLUE H.E.L.P., 159 oficiales de policía estadounidenses fallecieron por suicidio en 2018 (31 de diciembre de 2018)), [https://bluehelp.org/158-american-police-officers-died-by-suicide-in-2018/?fbclid=IwAR0eCgLUQ0zrmtf75B\\_mWHQqMH6eccmluYT-J3e0JomclckdPFf7pCwgAcM](https://bluehelp.org/158-american-police-officers-died-by-suicide-in-2018/?fbclid=IwAR0eCgLUQ0zrmtf75B_mWHQqMH6eccmluYT-J3e0JomclckdPFf7pCwgAcM).
- 2 President’s Task Force on 21st Century Policing, Office of Cmty. Oriented Policing Servs., *Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 4* (2015) (Fuerza Especial del Presidente sobre la Acción Policial del Siglo XXI, Oficina de Servicios de Acción Policial Orientados a la Comunidad, Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial del siglo XXI 4 (2015)), [https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce\\_finalreport.pdf](https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf) (“el bienestar y la seguridad de los oficiales de seguridad son cruciales no solo para los oficiales, sus colegas y sus organismos, sino también para la seguridad pública”).
- 3 Id. en 27.
- 4 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 61 (donde se cita a Tracey Meares).
- 5 Consulte Samuel Stebbins et al., *Workplace Fatalities: 25 Most Dangerous Jobs in America*, USA Today (Jan. 9, 2018) (Samuel Stebbins y otros, Fatalidades en el lugar de trabajo: Los 25 trabajos más peligrosos en Estados Unidos, USA Today (9 de enero de 2018)) (donde se cita al U.S. Dep’t of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Census of Fatal Occupational Injuries, Fatal Injury Rates, 2016* (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Dirección de Estadísticas Laborales, Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales, Índices de lesiones fatales, 2016), [https://www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm#rates\(hagaclcydescargueXLSX26K\)](https://www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm#rates(hagaclcydescargueXLSX26K))) (donde se muestra que el índice de lesiones fatales en el trabajo entre los oficiales de policía son cuatro veces mayores que aquellas del índice nacional general de 2016), <https://www.usatoday.com/story/money/careers/2018/01/09/workplace-fatalities-25-most-dangerous-jobs-america/1002500001/> (donde se explica que hubo 3,6 muertes cada 100.000 trabajadores de tiempo completo en

todas las industrias de los sectores público y privado, pero para los oficiales de policía y los oficiales de patrulla del alguacil, dicha cifra es 14,6 lesiones fatales cada 100.000).

- 6 Tara A. Hartley et al., Health Disparities in Police Officers: Comparisons to the U.S. General Population, in 13 Int'l J. Emergency Mental Health 211, 217 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Tara A. Hartley y otros, Desigualdades en salud entre oficiales de policía: Comparaciones con la población general de Estados Unidos, en 13 International Journal of Emergency Mental Health 211, 217 (Laurence Miller et al. eds., 2011)) [en lo sucesivo, Hartley, Health (Hartley, Salud)], <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf>; Luenda E. Charles et al., Association of perceived stress with Sleep Duration and Sleep Quality in Police Officers, in 13 Int'l J. Emergency Mental Health 229, 239 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Luenda E. Charles y otros, Asociación de estrés percibido con la duración y la calidad del sueño en oficiales de policía, en 13 International Journal of Emergency Mental Health 229, 239 (Laurence Miller et al. eds., 2011)), <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf>.
- 7 Stefanos N. Kales et al., Blood Pressure in Firefighters, Police Officers, and Other Emergency Responders, 22 Am. J. Hypertension 11, 12 (2009) (Stefanos N. Kales y otros, Presión arterial en bomberos, oficiales de policía y otros oficiales que dan respuesta en emergencias, 22 American Journal of Hypertension 11, 12 (2009)) (referencia cruzada: Murray A. Mittleman et al., Triggering of Acute Myocardial Infarction by Heavy Physical Exertion--Protection Against Triggering by Regular Exertion, 329 New England J. Med. 1677-1683 (1993) (Murray A. Mittleman y otros, Desencadenamiento de infarto agudo del miocardio por esfuerzo físico intenso, protección contra desencadenamiento por esfuerzo regular, 329, New England Journal of Medicine 1677-1683 (1993)), <https://academic.oup.com/ajh/article/22/11/226424>; Barry A. Franklin, et al., Snow Shoveling: A Trigger for Acute Myocardial Infarction and Sudden Coronary Death, 77, Am. J. Cardiology 855-858 (1996) (Barry A. Franklin, y otros, Palar nieve: Un desencadenante de infarto agudo de miocardio y muerte súbita coronaria, 77 American Journal of Cardiology 855-858 (1996)); Ute Wilbert-Lampen et al., Cardiovascular Events During World Cup Soccer, 358, New England J. Med. 475-483 (2008) (Ute Wilbert-Lampen y otros, Eventos cardiovasculares durante el Mundial de Fútbol, 358, New England Journal of Medicine 475-483 (2008)).
- 8 Ellen Goldbum, Univ. at Buffalo News Center, Police Officer Stress Creates Significant Health Risks Compared to General Population, Study Finds (July 9, 2012) (Ellen Goldbum, Universidad en Buffalo News Center, El estrés de los oficiales de policía ocasiona riesgos significativos para la salud en comparación con la población general, Conclusiones del estudio (9 de julio de 2012)), <http://www.buffalo.edu/news/releases/2012/07/13532.html> (el trabajo en turnos contribuye al índice elevado de síndrome metabólico, un conjunto de síntomas que incluyen obesidad, hipertensión e intolerancia a la glucosa, en oficiales de policía); Tara A. Hartley et al., Associations Between Police Officer Stress and the Metabolic Syndrome, in 13 Int'l J. Emergency Mental Health 243, 244 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Tara A. Hartley y otros, Asociaciones entre el estrés de oficiales de policía y el síndrome metabólico en 13 International Journal of Emergency Mental Health 13 243, 244) (Laurence Miller et al. eds., 2011)), <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf>; Hartley, Health (Hartley, Salud), nota 6 más arriba, en 216-217.
- 9 Consulte Butler Center for Research, Links Between Officer Trauma and Substance Abuse, Hazelden Betty Ford Foundation (Nov. 1, 2015) (Butler Center for Research, Vínculos entre traumas y abuso de sustancias de oficiales, Hazelden Betty Ford Foundation (1 de noviembre de 2015) ), <https://www.hazeldenbettyford.org/education/bcr/addiction-research/alcohol-abuse-police-ru-716>.
- 10 BLUE H.E.L.P., nota 1 más arriba; consulte también Nat'l Law Enforcement Officers Memorial Fund, 2018 End-of-Year Preliminary Officer Fatalities Report 1 (2018) (Fondo nacional de homenaje a los oficiales de seguridad, Informe preliminar de fin del año 2018 sobre muertes entre oficiales 1 (2018)) (donde se informan 52 muertes relacionadas con armas de fuego y 50 relacionadas con el cumplimiento de la ley en el tránsito); Nat'l Alliance on Mental Illness, Law Enforcement Officers (Alianza Nacional sobre Enfermedad Mental, Oficiales de seguridad) (última visita: 10 de enero de 2018) (donde se cita a: Ruderman Family Foundation, White Papers and Research, Study: Police Officers and Firefighters Are More Likely to Die by Suicide than in Line of Duty) (Fundación de la Familia Ruderman, Informes técnicos e investigaciones, Estudio: Los oficiales de policía y los bomberos tienen más probabilidades de morir por suicidio que en el cumplimiento del deber)), <http://www.nami.org/Law-Enforcement-and-Mental-Health/Strengthening-Officer-Resilience>; Chrystal Hayes, 'Silence Can Be Seadly': 46 Officers Were Fatally Shot Last Year. More Than Triple That Committed Suicide, USA Today (Apr. 12, 2018) (Chrystal Hayes, "El silencio puede ser mortal": 46 oficiales recibieron disparos fatales el año pasado. Más del triple de los que se quitaron la vida, USA Today (12 de abril de 2018)); consulte también John M. Violanti, Police Suicide: A National Comparison with Fire-Fighter and Military Personnel, 33 Policing 270 (2009) (John M. Violanti, Suicidio de oficiales de policía: Comparación nacional con bomberos y militares, 33 Policing 270 (2009)).
- 11 Nat'l Alliance on Mental Illness (Alianza Nacional sobre Enfermedad Mental), nota 10 más arriba (donde se cita a Gordon J.G. Asmundson & Jennifer A. Stapleton, Associations Between Dimensions of Anxiety and PTSD Symptom Clusters in Active-Duty Police Officers, 37 Cognitive Behavior Therapy 66 (2008) (Gordon J.G. Asmundson y Jennifer A. Stapleton, Asociaciones entre dimensiones de conjuntos de síntomas de ansiedad y TEPT en oficiales de policía activos, 37 Cognitive Behavior Therapy 66 (2008)); Goldbaum, nota 8 más arriba; U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div. & U.S. Atty's Office, N.D. Ill., Investigation of the Chi. Police Department, 120 (2017) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del

procurador de los Estados Unidos, Distrito Norte de Illinois, Investigación del Departamento de policía de Chicago, 120 (2017)) [en lo sucesivo, Chi. Investigation (Investigación de Chicago)], <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download>; U.S. Dep't of Justice, Civil Rights Div., Investigation of the New Orleans Police Department, at 106-107 (2011) (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles, Investigación del Departamento de policía de Nueva Orleans, en 106-107 (2011)) [en lo sucesivo, New Orleans Investigation (Investigación de Nueva Orleans)], [https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/03/17/nopd\\_report.pdf](https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2011/03/17/nopd_report.pdf); consulte también U.S. Comm'n on Civil Rights, Who Is Guarding the Guardians?: A Report on Police Practices, at 32-34, 154-156 (1981) (Comisión de Derechos Civiles de Estados Unidos, ¿Quién protege a los guardias?: Informe sobre prácticas policiales, en 32-34,154-146 (1981)), <https://catalog.hathitrust.org/Record/007105152>.

- 12 Chad L. Cross & Larry Ashley, Police Trauma and Addiction: Coping with the Dangers of the Job, FBI Law Enforcement Bulletin, at 24, 26-27 (Oct. 2004) (Chad L. Cross y Larry Ashley, Traumas y adicciones en la policía: Manejo de los peligros del trabajo, Boletín sobre el cumplimiento de la ley del FBI, en 24, 26-27 (octubre de 2004)), <https://leb.fbi.gov/file-repository/archives/oct04leb.pdf/view>; Mark W. Clark, Treatment and Redemption, Police: The Law Enforcement Magazine (June 18, 2013) (Mark W. Clark, Tratamiento y redención, Policía: La revista sobre el cumplimiento de la ley (18 de junio de 2013)), <http://www.policemag.com/channel/careers-training/articles/2013/06/treatment-and-redemption.aspx>.
- 13 Consulte, por ejemplo, Leonor Boulin Johnson et al., Violence in Police Families: Work-Family Spillover, 20 J. Family Violence 3, 4 (2005) (Leonor Boulin Johnson y otros, Violencia en familias de miembros de la policía: Efecto colateral del trabajo-familia, 20 Journal of Family Violence 3, 4 (2005)) (donde se analiza literatura que analiza las causas de la violencia doméstica).
- 14 Consulte, Am. Acad. of Sleep Med., Study of Police Officers Finds Fatigue Impacts Tactical Social Interaction (June 8, 2016) (Academia Estadounidense de Medicina del Sueño, Estudio sobre oficiales de la policía determina que la fatiga afecta la interacción social táctica (8 de junio de 2016)), <https://aasm.org/study-of-police-officers-finds-fatigue-impacts-tactical-social-interaction/>.
- 15 Consulte, por ejemplo, New Orleans Investigation (Investigación de Nueva Orleans), nota 11 más arriba, en 106-107; consulte también Judith P. Andersen & Harri Gustafsberg, A Training Method to Improve Police Use of Force Decision Making: A Randomized Controlled Trial SAGE Open 1-13 (Apr.-June 2016) (Judith P. Andersen y Harri Gustafsberg, Método de capacitación para mejorar la toma de decisiones sobre el uso de la fuerza policial: Prueba aleatoria controlada, SAGE Open 1-13 (abril a junio de 2016)).
- 16 Consulte, por ejemplo, Am. Acad. of Sleep Med. (Academia Estadounidense de la Medicina del Sueño), nota 14 más arriba; Anderson & Gustafsberg (Anderson y Gustafsberg), nota 15 más arriba.
- 17 C.f. Consent Decree at párrafo 271-72, United States v. City of Ferguson, No. 4:16-CV-00180-CDP (E.D.Mo. 2016) (Decreto de consentimiento en párrafos 271-72, Los Estados Unidos contra la ciudad de Ferguson, No. 4:16-CV-00180-CDP (Distrito Este de Misuri 2016), Archivo electrónico de casos No. 41; Settlement Agreement at párrafo 299, United States v. Cleveland No. 1:15-CV-1046-SO (N.D. Ohio 2015) (Acuerdo de conciliación en párrafo 299, Estados Unidos contra Cleveland, No. 1:15-CV-1046-SO Distrito Norte de Ohio 2015) [en lo sucesivo Cleveland Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Cleveland)], Archivo electrónico de casos No. 7-1.
- 18 Consulte, por ejemplo, Consent Decree at párrafo 436, United States v. the Mayor and City Council of Balt. and the Police Dep't of Balt.No. 1:17-cv-99 (JKB) (D. Md. 2017) (Decreto de consentimiento en párrafo 436, Estados Unidos contra el alcalde y el ayuntamiento de la ciudad de Baltimore y el Departamento de policía de Baltimore, No. 1:17-cv-99 (JKB) (Distrito de Maryland 2017)); Settlement Agreement at párrafo 248, U.S. v. Albuquerque, No. 1:14-CV-01025-RB (SMV) (D.N.M. 2014) (Acuerdo de conciliación en párrafo 248, Los Estados Unidos contra Albuquerque, No. 1:14-CV-01025-RB (SMV) (Distrito de Nuevo México 2014)) [en lo sucesivo, Albuquerque Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Albuquerque)], Archivo electrónico de casos No. 9-1; Agreement for the Sustainable Reform of the Puerto Rico Police Dep't at párrafo 201, U.S. v. Puerto Rico and the Puerto Rico Police Dep't, No. 3:12-cv-2039 (GAG) (D.P.R. 2013) (Acuerdo para la reforma sostenible del Departamento de policía de Puerto Rico en párrafo 201, Los Estados Unidos contra Puerto Rico y el Departamento de policía de Puerto Rico, No. 3:12-cv-2039 (GAG) (Distrito de Puerto Rico 2013)); Consent Decree at párrafo 289-290, United States v. New Orleans, No. 2:12-cv-01924 (E.D. La. 2012) (Decreto de consentimiento en párrafos 289-290 Estados Unidos contra Nueva Orleans, No. 2:12-cv-01924 (Distrito Este de Luisiana 2012)) [en lo sucesivo, New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans)].
- 19 The Ferguson Comm'n, Forward Through Ferguson: A Path Toward Racial Equality, at 86 (2015) (La Comisión Ferguson, Impulso por Ferguson: Un camino hacia la igualdad racial, en 86 (2015)), <https://forwardthroughferguson.org/report/executive-summary/overview/> (haga clic en "Download Report" [descargar informe], en el extremo superior derecho).
- 20 New Orleans Consent Decree (Decreto de consentimiento de Nueva Orleans), nota 18 más arriba, en párrafo 292; Albuquerque Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Albuquerque), nota 18 más arriba, en párrafo 249; Agreement for the Sustainable Reform of the Puerto Rico Police Dep't (Acuerdo para la reforma sostenible del Departamento de policía de Puerto Rico), nota 18 más arriba, en párrafo 202.



- 21 Chi. Investigation (Investigación de Chicago), nota 11 más arriba, en 157-158.
- 22 Id. en 120.
- 23 Cole, Zercoe, Cops in Crisis: The Power of Peer Support in PDs Cops in Crisis, PoliceOne.com (Oct. 20, 2015) (Cole, Zercoe, Policías en crisis: El poder del apoyo de los colegas en los departamentos de policía, PoliceOne.com (20 de octubre de 2015)), <https://www.policeone.com/pulse-of-policing/articles/25980006-Cops-in-crisis-The-power-of-peer-support-in-PDs/>.
- 24 Id.
- 25 Consulte, por ejemplo, Indianapolis Metropolitan Police Dep't, Office of Professional Development and Wellness (Departamento de policía metropolitana de Indianápolis, Oficina de desarrollo profesional y bienestar), <https://s3.amazonaws.com/destination-ze-ro/2017/DZ%20Conf/Indianapolis-Metropolitan-Police-Department.pdf>; Leischen Stetler, Putting Experience to Work: The Value of a Formal Mentoring Program, In Public Safety (Feb. 25, 2015) (Leischen Stetler, Poner la experiencia a trabajar: El valor del programa de orientación formal, En seguridad pública (25 de febrero de 2015)), <https://inpublicsafety.com/2015/02/putting-experience-to-work-the-value-of-a-formal-mentoring-program/>.
- 26 Michelle Johnson, Nation's Top Cop Lauds IMPD for Officer Wellness Program, WFYI (Apr. 13, 2016) (Michelle Johnson, El mejor policía de la nación elogia al Departamento de policía metropolitana de Indianápolis [IMPD] por el programa de bienestar para oficiales, radio WFYI (13 de abril de 2016)), <https://www.wfyi.org/news/articles/nations-top-cop-lauds-impd-for-officer-wellness-program>.
- 27 Consulte Officer Resiliency and Wellness, Tacoma, Free Training, (June 1, 2017) (Resistencia y bienestar de oficiales, Tacoma, Capacitación gratuita (1 de junio de 2017)), <https://fortress.wa.gov/cjtc/www/administrator/class/5932.pdf>; Johnson, nota 26 más arriba.
- 28 Consulte Zercoe, nota 23 más arriba.
- 29 Consulte Johnson, nota 26 más arriba .
- 30 Danyelle Solomon, Ctr. for Am. Progress, The Intersection of Policing and Race, at 8 (2016) (Danyelle Solomon, Centro para el progreso de los Estados Unidos, La intersección de policía y raza, en 8 (2016)), <https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2016/08/31134647/PoliceCommunity-brief.pdf>.
- 31 Lawrence Miller, 5 Questions Answered About Pre-Employ Psych Testing for Cops, Practical Police Psychology (Sept. 10, 2015) (Lawrence Miller, Respuestas a cinco preguntas sobre evaluaciones psicológicas previas al empleo para policías, Practical Police Psychology (10 de septiembre de 2015)), <https://www.policeone.com/police-jobs-and-careers/articles/9496939-5-questions-answered-about-pre-employ-psych-testing-for-cops/>.
- 32 Consulte, por ejemplo, The Ferguson Comm'n (La comisión Ferguson), nota 19 más arriba, en 87 (donde se recomiendan evaluaciones psicológicas cuando se contratan oficiales nuevos); San Diego Police Dep't Use of Force Task Force, Final Report, at 46 (2001) (Uso de la fuerza del Departamento de policía de San Diego, Informe final, en 46 (2001)), <https://www.sandiego.gov/sites/default/files/legacy/police/pdf/taskreport.pdf> (donde se recomienda al Departamento de policía de San Diego "establecer evaluaciones periódicas y aleatorias de los oficiales para determinar y llevar el registro de sus niveles de estrés, áreas de estrés potencial, prejuicios y habilidades para sobreponerse").
- 33 Consulte Jeffrey M. Lating ed. et al., Emergency Mental Health Updates, in 13 Int'l J. Emergency Mental Health 291, 293 (Laurence Miller et al. eds., 2011) (Jeffrey M. Lating ed. y otros, Actualizaciones en salud mental de emergencia, en 13 International Journal of Emergency Mental Health 291, 293) (Laurence Miller et al. eds., 2011)), <https://www.omicsonline.org/open-access/health-disparities-in-police-officers-comparisons-to-the-us-general-populations.pdf> ("[L]as evaluaciones de salud mental confidenciales y de rutina pueden ser útiles para controlar la salud y el bienestar de los oficiales de policía."); consulte también San Diego Police Dep't Use of Force Task Force (Uso de la fuerza del Departamento de policía de San Diego), nota 30 más arriba, en 46 (donde se hace la misma recomendación).
- 34 Consulte U.S. Comm'n on Civil Rights (Comisión sobre Derechos Civiles de Estados Unidos), nota 11 más arriba, en 33.
- 35 Consulte Joseph B. Kuhns et al., Health, Safety, and Wellness Program: Case Studies in Law Enforcement, Community Oriented Policing Services, U.S. Dep't of Justice, at 8-9, 26 (2015) (Joseph B. Kuhns y otros, Programa de Salud, Seguridad y Bienestar: Casos de estudio en el cumplimiento de la ley, Servicios policiales orientados a la comunidad, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, en 8-9, 26 (2015)) (donde se determina un retorno de 20 a 1 de la inversión en un programa piloto que incluye bienestar a través del ejercicio); Elizabeth Lang Sanberg et al., A Guide to Occupational Health and Safety for Law Enforcement Executives, Bureau of Justice Assistance U.S. Dep't of Justice, at 7-8 (2010) (Elizabeth Lang Sanberg y otros, Guía a la salud y segu-

ridad ocupacionales para ejecutivos de seguridad, Oficina de Asistencia de Justicia del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, en 7-8 (2010)), [https://www.bja.gov/publications/perf\\_le\\_occhealth.pdf](https://www.bja.gov/publications/perf_le_occhealth.pdf).

- 36 Chi. Investigation (Investigación de Chicago), nota 11 más arriba, en 100, 151.
- 37 Id.; President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 1 más arriba, en 4.
- 38 Am. Acad. of Sleep Med. (Academia Estadounidense de la Medicina del Sueño), nota 14 más arriba (“los resultados indican que los oficiales que trabajan turnos diarios normales desde el punto de vista biológico tienen un desempeño mucho mejor que aquellos que lo hacen en otros turnos”).
- 39 Id.
- 40 Nat’l Law Enforcement Officers Memorial Fund (Fondo nacional de homenaje a los oficiales de seguridad), nota 10 más arriba.
- 41 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 97.
- 42 Las persecuciones a alta velocidad son una amenaza, tanto para los oficiales como para los transeúntes. Consulte James Queally, Police Pursuits Cause Unnecessary Deaths and Injuries, L.A. County Grand Jury Says, L.A. Times (July 12, 2017) (James Queally, Las persecuciones policiales causan muertes y lesiones innecesarias, Fallo del Gran Jurado del Condado, L.A. Times (12 de julio de 2017)), <http://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-police-pursuits-dangers-20170711-story.html>. Para ver un ejemplo de pautas adecuadas, consulte Cal. Comm’n on Peace Officer Standards and Training, California Law Enforcement Vehicle Pursuit Guidelines (Comisión de California sobre Normas y Capacitación para Oficiales de Paz, Pautas de persecución vehicular en el cumplimiento de la ley de California (2007)), [http://lib.post.ca.gov/Publications/vp\\_guidelines.pdf](http://lib.post.ca.gov/Publications/vp_guidelines.pdf) (donde se aborda cuándo iniciar una persecución, tácticas, velocidad, condiciones, transeúntes y elaboración de informes, entre otros temas).
- 43 Consulte, por ejemplo, Balt. Police Dep’t Policy 1503 Emergency Vehicle Operation and Pursuit Policy (Sep. 13, 2017) (Política 1503 del Departamento de policía de Baltimore, Política de operación vehicular de emergencia y persecuciones) (13 de septiembre de 2017) <https://www.baltimorepolice.org/1503-emergency-vehicle-operation-and-pursuit-policy> (donde se describen factores para que los oficiales consideren al iniciar o continuar una persecución vehicular); Bos. Police Dep’t Rule 301 Pursuit Driving (Apr. 29, 2013) (Norma 301 del Departamento de policía de Boston, Conducir en persecuciones (29 de abril de 2013)), <https://static1.squarespace.com/static/5086f19ce4b0ad16ff15598d/t/52af5f16e4b0dbce9d22a7dd/1387224854494/Rule+301.pdf> (igual); Phila. Police Dep’t Directive 9.4 Vehicular Pursuits (June 16, 2016) (Directiva 9.4 del Departamento de policía de Filadelfia, Persecuciones vehiculares (16 de junio de 2016)), <https://www.phillypolice.com/assets/directives/D9.4-VehicularPursuits.pdf> (donde se exige el reconocimiento del supervisor o de la radio policial de la persecución vehicular y se exige que los supervisores terminen las persecuciones sin justificación o si creen que son demasiado peligrosas); S.F. Police Dep’t General Order 5.05 Emergency Response and Pursuit Driving (June 26, 2013) (Orden general 5.05 del Departamento de policía de San Francisco, Respuesta a emergencias y conducir en persecuciones (26 de junio de 2013)), <https://sanfranciscopolice.org/sites/default/files/FileCenter/Documents/27229-DGO%205.05%20rev.%2005-22-13.pdf> (donde se exige que el supervisor de un oficial “asuma el control de la persecución” y “maneje y controle la persecución, incluida su velocidad, que evalúe los factores de riesgo relacionados con la persecución, y que evalúe si debe terminar la persecución y cuándo”).
- 45 Consulte, por ejemplo, Metropolitan Police Dep’t of the D.C. General Order 201.28 (Apr. 1, 1993) (Orden general 201.28 del Departamento de policía metropolitana de Washington D.C. (1 de abril de 1993)), [https://go.mpdconline.com/GO/GO\\_201\\_28.pdf](https://go.mpdconline.com/GO/GO_201_28.pdf) (donde se establece un “Grupo de trauma posterior a tiroteos” con el cual los miembros del Departamento de policía metropolitana [MPD] deben comunicarse después de haberse visto directamente involucrados en una lesión fatal, de haber sido testigos de ella o de haber sido víctimas de ella); Phila. Police Dep’t Directive 6.14 Employee Assistance Program (EAP) (Apr. 26, 2013) (Directiva 6.14 del Departamento de policía de Filadelfia, Programa de Asistencia al Empleado [EAP] (26 de abril de 2013)), <https://www.phillypolice.com/assets/directives/D6.14-EmployeeAssistanceProgram.pdf> (donde se establece el “Manejo de estrés en incidentes cruciales”, mediante el cual el personal de EAP debe comunicarse con el oficial o supervisor a cargo del personal implicado en un incidente crítico, cuando creen que la intervención “puede ser beneficiosa”).
- 45 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 66, 97 (donde se recomienda que el Congreso autorice los fondos para estos kits); Baltimore Police Dep’t Pol’y 811, Individual First Aid Kit (IFAK) (Mar. 27, 2018) (Política 811 del Departamento de policía de Baltimore, Kit individual de primeros auxilios [IFAK]) (27 de marzo de 2018)), <https://www.powerdms.com/public/BALTIMOREMD/documents/353296>; Cleveland Settlement Agreement (Acuerdo de conciliación de Cleveland), nota 17 más arriba, en párrafo 293.
- 46 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 2 más arriba, en 97.
- 47 Id. en 67.



The Leadership  
Conference

---

The Leadership  
Conference  
Education Fund