



# MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE NUEVA ORLEANS

## CAPÍTULO: 41.13

### TÍTULO: ACTUACIÓN POLICIAL LIBRE DE PREJUICIOS

**EN VIGOR A PARTIR DE: 10 jul 2016**

**REVISADO:**

---

#### PROPÓSITO

El propósito de este Capítulo es garantizar que los miembros del Departamento de Policía de Nueva Orleans cumplan con su deber de servir a la comunidad sin prejuicios.

#### DECLARACIÓN DE POLÍTICA

1. El Departamento de Policía de Nueva Orleans (NOPD, por sus siglas en inglés) se esfuerza por brindar servicios policiales que sean equitativos, respetuosos y libres de prejuicios, de manera que ayuden a promover una amplia participación de la comunidad y refuercen la confianza en el Departamento. La raza real o percibida, el color, la etnia, el origen nacional, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la situación económica, la edad, el grupo cultural, la discapacidad, la situación de vivienda o la afiliación a cualquier otro grupo identificable similar no deben ser un factor motivador en ningún grado, en ninguna decisión de aplicación de la ley ni en la selección o el rechazo de determinadas tácticas y estrategias.
2. La actuación policial basada en prejuicios está estrictamente prohibida. La actuación policial basada en prejuicios deteriora la confianza del público en el Departamento y es perjudicial para la aplicación efectiva de la ley porque fomenta la desconfianza entre la comunidad y socava la capacidad del Departamento para hacer cumplir la ley.

#### DEFINICIONES:

Las definiciones relevantes para este Capítulo incluyen:

**Actuación policial basada en prejuicios:** una utilización inadecuada en cualquier grado de características, ya sean reales o percibidas, como raza, color, etnia, origen nacional, ascendencia, credo, religión, género, identidad de género, orientación sexual, situación económica, edad, grupo cultural, discapacidad, situación de vivienda o afiliación a cualquier otro grupo identificable similar, como factor para decidir si tomar medidas para aplicar la ley o proporcionar cualquier forma o tipo de servicio. La utilización inadecuada incluye seleccionar a una persona para un contacto con las fuerzas del orden o una acción policial, lo que incluye una parada, uso de la fuerza, detención, registro, emisión de una citación o arresto, con base en cualquiera de las características enumeradas anteriormente, así como la aplicación selectiva o la no aplicación de la ley, es decir, actuación policial discriminatoria o "elaboración de perfiles".

La utilización inadecuada de las características enumeradas **no** incluye el uso de la raza, la etnia o cualquier otra condición como parte de una descripción fiable y específica de la persona con fines de identificación.

**Cacheo o palpación:** un examen externo de la ropa exterior de una persona. Se limita a lo necesario para detectar armas y debe basarse en una sospecha razonable y articulada de que la persona está armada y es peligrosa. De acuerdo con la "doctrina de tacto simple", un policía puede incautar contrabando descubierto en el curso de un cacheo, pero solo si la identidad del contrabando es inmediatamente aparente al tacto. Un oficial no puede manipular los objetos que se descubren bajo la ropa para determinar si son de contrabando.

**Causa probable:** los hechos y las circunstancias, conocidos por el oficial en ese momento, que justificarían que una persona razonable crea que el sospechoso cometió o estaba cometiendo un delito.

**Género:** se refiere a las actitudes, sentimientos y comportamientos que una determinada cultura asocia con el sexo biológico de una persona. Los comportamientos que se consideran incompatibles con estas asociaciones culturales pueden considerarse no conformes con el género.

**Parada/parada Terry:** una detención breve y mínimamente intrusiva de un sujeto, incluso de los ocupantes de un vehículo, durante la cual una persona razonable en la posición del sujeto no se sentiría libre de marcharse, según lo definido en *Terry v. Ohio*, 392 EE. UU. 1. Para justificar una parada, el oficial debe tener una sospecha razonable. A efectos de este Capítulo, los términos "parada" y "parada Terry" se utilizan indistintamente, e incluirán detenciones, paradas con fines de investigación, incautaciones y entrevistas de campo. La parada debe basarse en lo que el oficial sabía antes de llevarla a cabo. La información obtenida durante una parada puede ocasionar una sospecha razonable adicional o una causa probable de que se ha producido un delito, pero no puede proporcionar la justificación de la parada original.

**Prejuicio explícito:** prejuicio que refleja la creencia o actitud consciente de una persona. A diferencia del prejuicio implícito, un prejuicio explícito es aquel del que una persona es o puede llegar a ser consciente.

**Prejuicio implícito:** prejuicio que resulta de un estereotipo, asociación, sentimiento, percepción o actitud inconsciente. A diferencia del prejuicio explícito, un prejuicio implícito puede existir sin que una persona sea consciente de ello y puede contradecir las creencias declaradas por esa persona.

**Sospecha razonable:** hechos específicos, objetivos, articulables, dentro de la totalidad de las circunstancias, que, tomados en conjunto con inferencias racionales, crean una sospecha bien fundada de que existe una posibilidad sustancial de que un sujeto ha participado, está participando o está a punto de participar en un comportamiento delictivo.

## PROHIBICIÓN DE ACTUACIÓN POLICIAL BASADA EN PREJUICIOS

3. La actuación policial basada en prejuicios está estrictamente prohibida. Las decisiones en materia de aplicación de la ley e investigación deben basarse en un comportamiento observable o en información específica y confiable.
4. Los empleados que participen, ignoren o aprueben la actuación policial basada en prejuicios serán objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir el despido.
  - (a) No es una violación de esta política que un oficial considere factores tales como raza real o percibida, el color, la etnia, el origen nacional, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la situación económica, la edad, el grupo cultural, la

discapacidad, la situación de vivienda o la afiliación a cualquier otro grupo identificable similar, en combinación con otros factores legítimos (es decir, peso, edad, altura, vestimenta, etc.) para referirse a la descripción de un sospechoso específico, testigo, persona de interés o autor de un delito que el oficial está buscando en ese momento.

- (b) Los oficiales solo podrán tener en cuenta factores como raza real o percibida, color, etnia, origen nacional, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado económico, edad, grupo cultural, discapacidad, situación de vivienda o afiliación a cualquier otro grupo identificable similar, si forma parte de una descripción que sea:
  - i. específica;
  - ii. de una fuente confiable;
  - iii. vinculada a un incidente o evento en particular; y
  - iv. vinculado al paradero conocido o presunto de la persona o al período en que se produjo la actividad delictiva.
- 5. Los oficiales nunca pueden basarse únicamente en descripciones generalizadas de raza real o percibida, color, etnia, origen nacional, religión, género, identidad de género, orientación sexual, situación económica, edad, grupo cultural, discapacidad, situación de vivienda o afiliación a cualquier otro grupo identificable similar de una persona, incluso si dichos factores pretenden representar una descripción sospechosa. Tales factores solo pueden considerarse en combinación con otros factores legítimos que formen una descripción específica y confiable que cumpla con los criterios anteriores.
- 6. Los oficiales no harán constar en los informes escritos la orientación sexual ni la identidad de género real o percibida de una persona. Cuando proporcionen descripciones de personas a efectos de identificación, los oficiales no incluirán información sobre la orientación sexual o la identidad de género real o percibida de las personas. Por ejemplo, los oficiales no deben describir a una persona como "un hombre gay", "una lesbiana" o "una mujer transgénero", ni usar términos similares para describir a una persona como hombre, mujer o como una persona no conforme con su género. Los oficiales pueden referirse a la orientación sexual o identidad de género real o percibida de una persona en las partes narrativas de los informes escritos cuando esa información es razonablemente relevante para el delito o incidente sobre el que se escribe el informe, o cuando es necesario para reflejar con precisión la declaración de un testigo, víctima o persona interrogada sobre el delito o incidente.
- 7. Las leyes no se aplicarán selectivamente, o no se aplicarán, según la raza real o percibida, el color, la etnia, el origen nacional, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la situación económica, la edad, el grupo cultural, la discapacidad, la situación de vivienda o la afiliación a cualquier otro grupo identificable similar.
- 8. Los oficiales tienen prohibido seleccionar o rechazar determinadas tácticas, estrategias o distritos policiales según la raza real o percibida, el color, la etnia, el origen nacional, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la situación económica, la edad, el grupo cultural, la discapacidad, la situación de vivienda o la afiliación a cualquier otro grupo identificable similar.

## **EVITAR LA PERCEPCIÓN DE PREJUICIOS**

- 9. En un esfuerzo por evitar percepciones de prejuicios, los oficiales deberán utilizar las siguientes medidas siempre que sea razonablemente posible al realizar contactos consensuados, detenciones con fines de investigación, paradas de tráfico, arrestos y registros e incautaciones de bienes:
  - (a) Ser profesional y educado.

- (b) Presentarse y explicarle al sujeto el motivo del contacto tan pronto como sea posible, a menos que proporcionar esta información comprometa la investigación o la seguridad de los oficiales y otras personas. En los controles ordinarios de vehículos, esta información se facilitará antes de solicitar el permiso de conducir, el registro del vehículo y el comprobante de seguro u otra identificación.
- (c) Asegurarse de que la duración de la detención no sea más larga de lo razonablemente necesario para tomar las medidas adecuadas para el delito conocido o presunto, así como cualquier delito que se descubra legítimamente en el curso de la investigación.
- (d) Asegurarse de explicar a la persona contactada el propósito de las demoras razonables.
- (e) Responder cualquier pregunta que pueda tener la persona contactada, incluso explicarle las opciones para la disposición de una citación de tráfico, cuando proceda.
- (f) Proporcionar el nombre y el número de placa cuando se le solicite, verbalmente, por escrito o en una tarjeta de presentación.
- (g) Si se disipa la sospecha razonable para la parada o esta se realizó por error, explique por qué se cometió el error y pida disculpas por las molestias.

## PARADAS Y REGISTROS

- 10. Los oficiales que detengan a cualquier persona deberán estar preparados para articular y documentar una sospecha razonable suficiente que justifique cualquier detención independientemente de la raza real o percibida, el color, la etnia, el origen nacional, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la situación económica, la edad, el grupo cultural, la discapacidad, la situación de vivienda o la afiliación a cualquier otro grupo identificable similar.
- 11. En ninguna circunstancia los oficiales cachearán o registrarán a ninguna persona únicamente con el propósito de determinar su sexo biológico o para ver o tocar sus genitales. En ningún momento un oficial se negará a registrar a alguien debido su identidad de género u orientación sexual real o percibida (consulte el Capítulo 41.13.1, "Interacciones con personas LGBTQ").
- 12. Los oficiales deberán adherirse a las pautas del **Capítulo 1.2.4, Registro e incautación** Cuando la ley exija registros entre personas del mismo sexo, los oficiales respetarán la identificación del género expresada por la persona que va a ser registrada.

## RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS

- 13. Cada miembro de este Departamento deberá desempeñar sus funciones de manera justa y objetiva, y es responsable de informar de inmediato a un supervisor sobre cualquier caso que conozca de actuación policial basada en prejuicios antes de que finalice el turno en el que haya tenido conocimiento del incidente.
- 14. A excepción de una descripción fiable y específica de la identidad de una persona, que la vincule a un evento o lugar, la raza real o percibida, el color, la etnia, el origen nacional, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la situación económica, la edad, el grupo cultural, la discapacidad, la situación de vivienda o cualquier combinación de estas, no será un factor para determinar la sospecha razonable para una parada, una causa probable para un arresto o los esfuerzos de incautación y decomiso de activos.
- 15. Si se ha producido una infracción de la ley, y la persona no va a ser arrestada y registrada bajo custodia, el oficial completará la citación requerida, la convocatoria o la tarjeta de

entrevistas de campo (FIC, por sus siglas en inglés) lo más rápidamente posible y permitirá que la persona continúe sin demora innecesaria.

(a) En todos los formularios se debe consignar la información relativa a género, raza y edad de la persona. Si esta información se puede obtener a partir de la documentación que lleva la persona, no se le pedirá que la facilite. Si esta información se puede obtener de la apariencia de la persona, se consignará sin pedirle que la facilite.

(b) Si el oficial que completa el papeleo necesario no puede determinar el género, la raza o la edad de la persona detenida, y la documentación presentada por la persona no ofrece la información necesaria, el oficial puede preguntar por tal información para completar el papeleo requerido de una manera profesional.

16. No se disuadirá, intimidará ni coaccionará a ninguna persona para que presente una denuncia en la que alegue la elaboración de perfiles por parte de cualquier miembro (empleado comisionado o civil) de este Departamento. Los oficiales, previa solicitud, facilitarán información sobre cómo presentar una denuncia (consulte el Capítulo 52.1.1, Admisión e investigación de denuncias por conducta inadecuada).
17. Si una persona alega una actuación policial basada en prejuicios, el oficial llamará a un supervisor para que lo ayude a presentar una queja por conducta inadecuada si así lo solicita (consulte el Capítulo 52.1.1, Admisión e investigación de denuncias por conducta inadecuada). A los fines de esta política, una acusación de actuación policial basada en prejuicios ocurre siempre que, desde la perspectiva de un oficial razonable, una persona se queje de que un oficial lo trató a él, a ella o a otra persona de forma diferente debido a la raza real o percibida, el color, la etnia, el origen nacional, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la situación económica, la edad, el grupo cultural, la discapacidad, la situación de vivienda o afiliación a cualquier otro grupo identificable similar.

## RESPONSABILIDAD DEL SUPERVISOR

18. Los supervisores son responsables de supervisar a las personas bajo su mando por cualquier comportamiento que pueda entrar en conflicto con el propósito de este Capítulo y deberán abordar cualquier infracción presunta u observada de este Capítulo de acuerdo con el **Capítulo 52.1.1, Admisión e investigación de denuncias por conducta inadecuada**. Los supervisores tratarán cualquier asunto con cualquier oficial involucrado y su supervisor de manera oportuna.
19. Las grabaciones que un supervisor considere que captan un posible caso de actuación policial basada en prejuicios se conservarán adecuadamente a efectos de una investigación administrativa, de acuerdo con el programa de conservación de registros aprobado por el NOPD (consulte la Ley Revisada de Louisiana 14:411).
20. Los supervisores se asegurarán de que no se tomen represalias contra ningún miembro de este Departamento que divulgue información relacionada con la actuación policial basada en prejuicios.

## ADMINISTRACIÓN

21. El Superintendente Adjunto de la Oficina de Integridad Pública evaluará e informará anualmente sobre todos los programas, iniciativas y actividades del NOPD para garantizar que ningún programa, iniciativa o actividad se aplique o administre de una manera que discrimine a las personas por su raza real o percibida, color, etnia, origen nacional, religión, género, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o situación de vivienda.

22. La evaluación incluirá, entre otros, si existe discriminación con respecto a lo siguiente:
- (a) denuncias de conducta inadecuada que impliquen discriminación;
  - (b) uso de la fuerza;
  - (c) paradas de vehículos de motor y peatones;
  - (d) arrestos; y
  - (e) si determinadas tácticas o estrategias de despliegue geográfico pueden haber sido seleccionadas o rechazadas sobre la base de estereotipos o prejuicios.
23. La evaluación se basará en datos precisos, completos y fiables, incluidos:
- (a) denuncias de conducta inadecuada y datos contenidos en el Sistema de Alerta Temprana;
  - (b) datos de paradas y detenciones;
  - (c) análisis del uso de la fuerza;
  - (d) análisis de tendencias delictivas en relación con la demografía de la población;
  - (e) prácticas de aplicación de la ley basadas en preocupaciones de la comunidad; y
  - (f) planes de operaciones e informes posteriores a la acción.

### **CAPACITACIÓN**

24. La capacitación sobre técnicas para eliminar la actuación policial basada en prejuicios se llevará a cabo según las indicaciones de la División de Educación, Capacitación y Reclutamiento en la Capacitación de Reclutas de la Policía y en la Capacitación Anual en el Servicio, que incluirá cuatro horas de capacitación integral, así como cuatro horas anuales a partir de entonces, según los avances en la legislación de Louisiana o la ley federal y la política del NOPD. Esta capacitación deberá abordar:
- (a) Métodos y estrategias para una actuación policial más eficaz que se basen en factores no discriminatorios;
  - (b) Perspectivas de la policía y de la comunidad en relación con la actuación policial discriminatoria;
  - (c) Requisitos constitucionales y legales relacionados con la igualdad de protección y la discriminación ilegal;
  - (d) Protección de los derechos civiles como base de una actuación policial efectiva;
  - (e) La existencia y el impacto de clasificaciones arbitrarias, estereotipos y prejuicios, incluidos prejuicios incoherentes o implícitos;
  - (f) Métodos y estrategias para identificar estereotipos y prejuicios implícitos en la toma de decisiones de los oficiales;
  - (g) Instrucción para la recopilación de información requerida en el informe estándar, la citación, la convocatoria, la declaración jurada o la tarjeta de entrevistas de campo (fic);
  - (h) Identificación de los puntos clave de decisión en los que la discriminación puede surtir efecto; y
  - (i) Métodos, estrategias y técnicas para reducir malentendidos, conflictos y quejas debido a la percepción de discriminación o prejuicios.
25. Como parte o además de la capacitación policial basada en prejuicios, todos los oficiales deben ver el video sobre la actuación policial basada en raza o prejuicios elaborado por el Departamento de Seguridad Pública y Servicios Correccionales (Ley Revisada de Louisiana 32:398.10(F)).

### **CRÍMENES DE ODIO**

26. La ley estatal crea aumentos en las penas para delitos identificados que estén motivados por la raza real o percibida, la edad, el género, el color, la religión, el credo, la discapacidad, el origen nacional, la orientación sexual o la ascendencia de la víctima o las víctimas, o por la pertenencia, el servicio o el empleo en una organización (Ley Revisada de Louisiana 14:107.2). Consulte el capítulo 42.12, Crímenes de odio.