



Departamento de Policía de Minneapolis Manual de Políticas y Procedimientos

Número:
5-100

Volumen Cinco - Código de Conducta y Uso de la Fuerza

Código de Conducta

5-104 Policía Imparcial y Profesional

(06/27/01) (12/24/01) (12/01/08) (07/24/15) (11/17/15) (09/26/22) (xx/xx/23)

I. Propósito

- A. La realidad o percepción pública del perfil racial aleja a las personas de la policía, obstaculiza los esfuerzos de la policía comunitaria, y provoca que las fuerzas del orden pierdan credibilidad y confianza entre las personas a las que han jurado proteger y servir.
- B. Esta política contra el perfil racial se establece de conformidad con la sección 626.8471 Subd. 4 del Estatuto de Minnesota para regir la conducta de los agentes del orden público involucrados en detenciones de ciudadanos y otras acciones de aplicación de la ley.

II. Definiciones

Estatus de Clase Protegida: Las clases y estatus protegidos incluyen raza, etnia, color, origen nacional, ascendencia, estatus migratorio, identidad de género o expresión, edad, credo, religión, orientación sexual, estado civil, estatus parental, discapacidad (incluido embarazo), información genética, estatus de veterano, estatus en relación con asistencia pública, y cualquier otro estatus de clase protegida según las leyes estatales, federales, y locales.

Perfil racial: tiene el significado que se le da en la sección 626.8471 del Estatuto de Minnesota, Subd. 2, que dice:

1. "Perfil racial" significa cualquier acción iniciada por la policía (fuerzas del orden) que se basa en la raza, etnia, u nacionalidad de origen de un individuo en lugar de:
 - a. el comportamiento de ese individuo; o
 - b. información que lleve a la policía a un individuo en particular que ha sido identificado como involucrado o que haya estado involucrado en actividades criminales.
1. El perfil racial incluye el uso de estereotipos raciales o étnicos como factores para seleccionar a quién detener y registrar.
2. El perfil racial no incluye el uso que hace la policía de la raza o etnia para determinar si una persona coincide con una descripción específica de un sujeto en particular.

III. Política

- A. Es política del Departamento de Policía de Minneapolis reafirmar nuestro compromiso con una actuación policial imparcial y reforzar los procedimientos que aseguren al público que estamos brindando servicio y aplicando las leyes de manera justa y equitativa para todos.
- B. Es política del Departamento de Policía de Minneapolis que cada aspecto de nuestro servicio profesional debe demostrar nuestro compromiso con la justicia procesal, lo que significa tratar a los demás con dignidad, dándoles voz y respeto, siendo neutral en nuestras decisiones y trabajando para construir confianza.
- C. Cada empleado de este departamento realizará sus funciones de manera justa y objetiva.
- D. Se prohíbe la discriminación, el acoso, y la represalia basados en el estatus de clase protegida.

IV. Procedimientos/Reglamentos

A. Actuación Policial Imparcial

1. La actuación policial imparcial, no basada en perfiles raciales, es el procedimiento estándar para el MPD, lo que significa:

Las detenciones de investigación, detenciones de peatones y vehículos, arrestos, registros y la confiscación de bienes por parte de agentes de paz se basarán en un estándar de sospecha razonable o causa probable de acuerdo con la Cuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y el Artículo 1, Sección 10 de la Constitución de MN, y los agentes de paz deben poder articular hechos específicos, circunstancias y conclusiones que respalden la sospecha razonable o causa probable para detenciones de investigación, detención de peatones y vehículos, arrestos, registros no consensuales y confiscación de bienes.

2. Excepto como se indica a continuación, los agentes de la paz no deberán tener en cuenta el estatus de clase protegida de una persona en ningún grado al tomar, o abstenerse de tomar, ninguna acción policial. Esto incluye al llevar a cabo detenciones de peatones o vehículos, investigaciones, arrestos, utilizar técnicas encubiertas de investigación en redes sociales, usar la fuerza, y establecer sospechas razonables o causa probable:
 - a. Los agentes de paz pueden tener en cuenta las descripciones reportadas anteriormente de un sospechoso o sospechosos específicos utilizando información creíble confiable, reciente, y de base local que vincule actividades específicas, presuntas, ilegales o sospechosas con un individuo o grupo de individuos en particular, como parte de una investigación criminal en curso.
 - b. Esta información puede ser utilizada de la misma manera que los agentes utilizan información específica sobre la edad, estatura, peso, etc. sobre sospechosos específicos.

3. Los empleados de todos los rangos y títulos no participarán ni aprobarán tácita o explícitamente una actuación policial discriminatoria.
4. Quedan prohibidas las interacciones que demuestren un motivo o impacto discriminatorio según lo evidencie el lenguaje o la conducta de un empleado, teniendo en cuenta la totalidad de las circunstancias.
5. De acuerdo con la P&P 5-102, los empleados no deberán usar lenguaje ni llevar a cabo acciones para burlarse o denigrar a un individuo, incluido el uso de lenguaje racista u ofensivo.
6. Los empleados serán responsables de conocer y cumplir con esta política.

B. Policía Profesional

Con el fin de prevenir la percepción de un cumplimiento parcializado de la ley los agentes de paz utilizarán las siguientes prácticas al contactar a cualquier ciudadano, independientemente de la razón del contacto:

1. Sea cortés, y trate a las personas con un alto grado de ética, profesionalismo, y respeto.
2. Presentarse o identificarse ante el ciudadano y explicar el motivo del contacto tan pronto como sea posible, a menos que proporcionar esta información ponga en peligro la seguridad de los agentes u otras personas.
3. Diríjase, y en la documentación haga referencia, a todos los miembros del público utilizando los nombres y pronombres apropiados para la identidad de género del individuo tal como lo expresa o aclara el individuo independientemente de la identidad de género registrada en una tarjeta de identificación, y use honoríficos apropiados para el individuo de género expresada o aclarada.
4. Asegurarse de que la duración de cualquier detención no sea más larga de lo necesario para tomar medidas apropiadas para el delito conocido o sospechado.
5. Intentar responder a cualquier pregunta relevante que el ciudadano pueda tener con respecto al contacto entre el ciudadano/agentes, incluidas las referencias pertinentes a otras agencias cuando sea apropiado.
6. Proporcionar su nombre y número de placa cuando se les solicite, preferiblemente por escrito o en una tarjeta de presentación.
7. Explicar y/o disculparse si los agentes determinan que la sospecha razonable no tenía fundamento (por ejemplo, después de una detención de investigación).
8. Si se les pide, proporcionar los procedimientos para presentar una queja sobre los servicios o la conducta policial, de acuerdo con P&P 2-104.

C. Obligación de Reportar

Independientemente de la antigüedad o el rango, cualquier empleado que observe a otro empleado del MPD interactuando con un individuo de manera que razonablemente creen que constituye una violación de la política de Policía Imparcial, deberá informar afirmativamente ese incidente tan pronto como sea posible a Asuntos Internos y a su Inspector o Comandante, o a los superiores de su Inspector o Comandante (P&P 2-101), y si no lo hacen, podrían estar sujetos a disciplina como si ellos mismos hubieran participado en el comportamiento prohibido, inapropiado, o irracional en violación de la política de Policía Imparcial.

D. No Represalias

De conformidad con la Ley de Derechos Humanos de Minnesota y de acuerdo con la P&P 2-104, los empleados no tomarán represalias contra una persona que afirme que un empleado del MPD discriminó contra esa persona u otra persona.

E. Obligación de Intervenir

Los empleados intervendrán, cuando sea razonable hacerlo, para evitar cualquier acción basada en prejuicios por parte de otro empleado (P&P 2-102).

F. Responsabilidad del Supervisor

Los supervisores asegurarán que todo el personal bajo su mando esté familiarizado con el contenido de esta política y cumpla con ella.

G. Reportar Violaciones a POST

1. Las presuntas violaciones de esta política se informarán a POST de acuerdo con los requisitos de informe en la sección 626.8457 del Estatuto de MN.
2. Asuntos Internos coordinará el informe requerido a POST.