



USO DE LA FUERZA POLICIAL: UN MARCO PARA GARANTIZAR UNA BUENA GOBERNANZA SOBRE EL USO DE LA FUERZA

2021



Acerca de DCAF

El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad - DCAF es una fundación internacional cuya misión es apoyar a la comunidad internacional en la búsqueda de la buena gobernanza y la reforma del sector de la seguridad. El DCAF desarrolla y promueve normas y estándares, realiza investigaciones de políticas adaptadas a cada contexto, identifica buenas prácticas y recomendaciones para promover la gobernanza del sector de la seguridad en contextos democráticos, y brinda apoyo, asesoramiento y programas de asistencia práctica en terreno.

Autores

Gary White

Natalia Alejandra Escobar Cadena

Colaboradores

María Teresa González Esquivel

Acerca de esta publicación

Este documento fue elaborado por la Unidad de América Latina y el Caribe del DCAF y financiado por el Reino de los Países Bajos.

Las opiniones expresadas en este documento pertenecen únicamente a los autores y de ninguna manera reflejan las opiniones oficiales del Reino de los Países Bajos, otras organizaciones y / o personas a las que se hace referencia en este documento, o sus representantes.

Reconocimientos

Los autores agradecen a Cristina Hoyos, Mark Downes, Abigail Robinson y Paulo Costa por sus contribuciones a esta publicación.

Editorial

Publicado en Suiza 2021 por DCAF -Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad

Chemin Eugène-Rigot 2E,

P.O Box 1360 CH-121

Geneva 1

Switzerland

www.dcaf.ch

ISBN: 978-92-9222-611-4

Diseño gráfico: Andrea López

DCAF fomenta el uso, traducción y difusión de esta publicación. Sin embargo, le pedimos que reconozca y cite apropiadamente el material y que no altere el contenido.

Citar como: Gary White, Natalia Escobar, Uso de la fuerza policial: Un marco para garantizar una buena gobernanza sobre el uso de la fuerza (Ginebra: DCAF, 2021).

© DCAF 2021. Todos los derechos reservados.



CONTENIDO



Resumen Ejecutivo	6
Glosario	10
Introducción	12
Uso de la fuerza policial: Marco básico	16
Definición y normas reconocidas internacionalmente: principios fundamentales	16
Aspectos clave de un sistema de buena gobernanza para el uso de la fuerza	19
I. ESTADO DE DERECHO: CÓMO DEBE LA POLICÍA USAR LA FUERZA	20
Factores estratégicos / políticos	20
El marco legal	22
Políticas y directrices internas	23
II. RECURSOS HUMANOS: SELECCIÓN, PREPARACIÓN Y ENTREGA DE LAS HERRAMIENTAS ADECUADAS A QUIENES USARÁN LA FUERZA	27
Atracción y retención de las personas adecuadas	27
Reclutamiento y desarrollo profesional	28
Sistemas de compensación y recompensa	32
Certificación y recertificación	36
Manejo de las emociones y el estrés	37
Equipamiento	38



III.RENDICIÓN DE CUENTAS: CONTROL Y BALANCE PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO	43
Desarrollo de una cultura de responsabilidad	43
Mecanismos internos de rendición de cuentas	45
Mecanismos externos de rendición de cuentas	50
La buena gobernanza como base de los modelos organizativos y operativos de uso de la fuerza	54
Conclusiones y recomendaciones	55
Bibliografía	60

RESUMEN EJECUTIVO

Si bien la consideración del uso de la fuerza por parte de la policía ha sido un espacio debatido durante muchas décadas, ciertos acontecimientos recientes en diferentes regiones del mundo han asegurado que esta discusión se haya convertido en un tema apremiante en las políticas nacionales e internacionales y en las agendas policiales. Varios de los controvertidos incidentes de uso excesivo de la fuerza alrededor del mundo han mostrado fallas en la observancia de los principios de necesidad y proporcionalidad. Esto plantea interrogantes sobre la legalidad de las acciones policiales y el grado de responsabilidad de las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley.¹

Dada la importancia del uso de la fuerza por parte de la policía y su centralidad tanto para la legitimidad como para la eficacia de la policía, el DCAF ha desarrollado este documento para delinear un marco que asegure la buena gobernanza y la rendición de cuentas con respecto al uso de la fuerza por parte de la policía. Su objetivo es proporcionar orientación a los responsables de formular políticas públicas, así como a socios y otros actores internacionales que apoyan los esfuerzos de reforma sobre los pilares clave que impulsan la gobernanza del uso policial de la fuerza, específicamente la rendición de cuentas efectiva y la legitimidad. Esta publicación se basa en múltiples documentos de orientación y referencia y analiza experiencias sobre el terreno para identificar los aspectos estructurales y sistémicos que afectan el uso de la fuerza por parte de la policía. Sobre la base de esta comprensión más amplia de la dinámica abarcada, el DCAF tiene el propósito de desarrollar orientación adicional, incluyendo un marco de autoevaluación sobre la buena gobernanza y el uso de la fuerza.

La experiencia muestra que incluso cuando existe un marco de políticas sólido, siguen ocurriendo incidentes relacionados con el uso indebido de la fuerza. Esta divergencia entre una política adecuada para el propósito y la práctica operativa está impulsada en muchos casos por la cultura organizacional. Si bien no es el único factor, cuando la cultura incorpora actitudes defensivas, como “actitud de ellos vs. nosotros”, y tolera que valores como la lealtad prevalezcan sobre la integridad, por ejemplo, es probable que la práctica operativa no cumpla con los estándares adecuados para el uso de la fuerza. El contrapeso es un sistema de gobernanza sólido anclado en un marco de rendición de cuentas que disuada la conducta indebida, restablezca la confianza del público en la actividad policial y contribuya a fortalecer la propia confianza de los miembros de la policía para actuar en situaciones complejas.

La comprensión de las prácticas del uso de la fuerza en términos de cómo y en qué medida los organismos encargados de hacer cumplir la ley usan la fuerza es esencial para la actuación policial porque tiene un impacto directo en la legitimidad y la eficacia,

¹ Este dilema se ha agravado durante el último año cuando a las instituciones policiales han recibido facultades adicionales para hacer cumplir durante la pandemia las medidas de control necesarias, pero a menudo draconianas y controvertidas. En muchos casos, una expansión de las facultades de los organismos encargados de hacer cumplir la ley ha provocado un aumento de las demandas y exigencias para que se rindan cuentas.

especialmente dentro de un contexto democrático. La ciudadanía debe tener la confianza de que la institución que tiene poderes especiales para hacer cumplir la ley, también observa la ley, protege sus derechos y rinde cuentas sobre sus acciones.

Este documento se ha construido con base en el trabajo del DCAF con instituciones policiales en diferentes regiones y ha contado con el apoyo de personal internacional experto en estos temas. También se basa en las décadas de experiencia del DCAF en el apoyo a los procesos de reforma policial en diversos países. El documento ofrece ejemplos específicos que pretenden ilustrar la naturaleza dependiente del contexto de las prácticas de cada país. Si bien algunos de los ejemplos provienen de países con niveles relativamente bajos de delincuencia y violencia, vale la pena considerar la lógica subyacente de sus prácticas de uso de la fuerza, ya que los principios básicos a menudo pueden adaptarse incluso a contextos más frágiles o más complejos.

El presente estudio considera los diferentes pilares de un sistema de gobernanza en las dimensiones externa, organizacional e individual para garantizar que las prácticas operativas policiales reflejen las altas expectativas de los estándares internacionales sobre el uso de la fuerza por parte de la policía. El análisis se centra en tres dimensiones principales del uso de la fuerza: estado de derecho, recursos humanos y rendición de cuentas.

- **El Estado de derecho** - Cómo debe la policía usar la fuerza:

La actuación policial eficaz comienza con un marco legal claro que proporciona una orientación adecuada y una delimitación clara de los poderes policiales. Sin embargo, ningún marco legal es efectivo sin un compromiso político y social con la protección de los valores democráticos y el reconocimiento de la policía como una institución legítima. Deben existir mecanismos de rendición de cuentas (o mecanismos de control y contrapeso) para mitigar el riesgo de que los gobiernos coloquen a la policía en una situación inapropiada. Los gobiernos también deben garantizar que las leyes nacionales, así como las normas y protocolos internos sobre el uso de la fuerza, estén en armonía con las normas y buenas prácticas reconocidas internacionalmente. Las políticas internas deben construirse con un enfoque transparente y participativo, y deben ser completas y comprensibles tanto para el personal de la policía como para el público. Las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley deben garantizar que los miembros de la fuerza policial internalicen las políticas de modo que se mantenga una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas. Las políticas también deben ser revisadas periódicamente por organismos independientes.

- **Recursos humanos** - Selección, preparación y equipamiento de quienes usarán la fuerza:

La fuerza es usada por los miembros de la policía (personas), no por las instituciones policiales; sin embargo las instituciones configuran los enfoques individuales de sus miembros para el uso de la fuerza, por ejemplo, mediante la selección y formación de agentes y su equipamiento. Los y las reclutas deben cumplir, o ser capaces de alcanzar, criterios básicos de elegibilidad que deben incluir nivel de

educación, requisitos físicos, buena salud mental, antecedentes penales limpios y otras habilidades específicas. El personal policial debe ser diverso e inclusivo, y debe reflejar la perspectiva de género así como las comunidades a las que sirve.

Condiciones laborales tales como compensación, beneficios, recompensas, instalaciones y equipamiento son factores que deben ser considerados porque motivan al personal de policía a trabajar con integridad.² Las condiciones laborales también juegan un papel importante en el reclutamiento de nuevos miembros, su calificación y la calidad de su trabajo en el campo. Se debe proporcionar capacitación sobre el uso de la fuerza a todos los miembros de la fuerza policial, y en particular a las personas de primera línea que están en contacto regular con el público. Esta capacitación debe ir más allá de las lecciones sobre cómo ejercer la fuerza y el principio de progresión: debe enfatizar las alternativas a la fuerza (como la resolución no violenta de conflictos, técnicas de desescalada y habilidades de comunicación) e incluir el desarrollo de habilidades críticas y de manejo del estrés. Este último, junto con el manejo de las emociones, juega un papel clave en el comportamiento y la toma de decisiones del personal policial. También es importante un enfoque proactivo y de apoyo en este sentido. El equipo debe adquirirse, almacenarse, gestionarse y utilizarse de acuerdo con las directrices internacionales. Se deben enfatizar las capacitaciones e informes sobre cuándo y cómo se usan armas letales y menos letales.

- **Rendición de cuentas** – Control y contrapeso para garantizar cumplimiento:

La rendición de cuentas es crucial para una actuación policial eficaz. Es un factor esencial para la construcción de confianza en las instituciones policiales. La rendición de cuentas involucra a diferentes actores (la propia policía, instituciones estatales, órganos de control, sociedad civil, etc.) que cumplen funciones complementarias a través de mecanismos de control internos y externos. Los mecanismos internos deben basarse en una supervisión proactiva y en sistemas sólidos de presentación de informes que registren las decisiones y la justificación del uso de la fuerza. Esto representa una pieza fundamental para las investigaciones, así como para la capacitación y el entrenamiento, la planificación y las decisiones tácticas. Los departamentos de investigación interna son clave para un sistema disciplinario eficaz. Todo caso de uso arbitrario o excesivo de la fuerza debe considerarse una ofensa criminal o un delito.

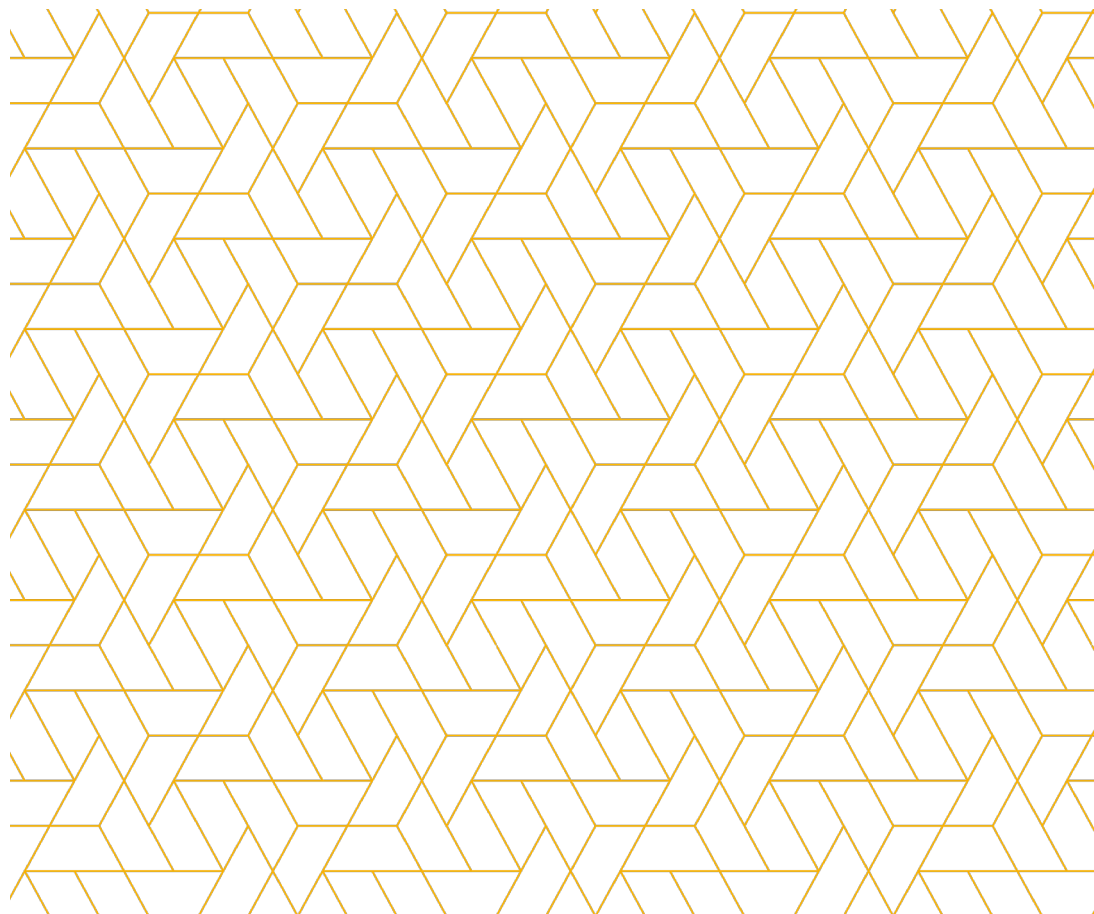
Los mecanismos externos también son cruciales pues fomentan la transparencia, construyen legitimidad y ayudan a reducir la impunidad. Pueden ocuparse de las quejas, de establecer prioridades, ejercer control y escrutinio, proporcionar una evaluación independiente, realizar un seguimiento y/o proveer información a los procesos de toma de decisiones. Un sistema sólido de control y balance interno y externo disuade la conducta indebida y proporciona la base para una cultura que defiende los valores democráticos, incluido el respeto por la vida humana, la

² DCAF Training Manual on Police Integrity, 179-180.

protección de los derechos humanos, la integridad y la legitimidad. Una cultura basada en estos valores desalienta la violencia y el uso de la fuerza que, cuando es necesario, se utiliza de conformidad con las normas y los estándares adecuados.

Asegurar que las instituciones policiales cumplan con las responsabilidades inherentes a su facultad de usar la fuerza requiere más que aumentar el número de horas de capacitación en derechos humanos o ajustar los protocolos de orden público. Si bien todo eso es necesario, también debe fortalecerse la gobernanza en sí y deben diseñarse los modelos organizacionales (dentro de los cuales se operacionaliza el uso de la fuerza policial) para fomentar una cultura de responsabilidad que restrinja el uso de la fuerza cuando no se ajusta a los principios legales.

Si bien es la policía la institución facultada para usar la fuerza, el tema del uso de la fuerza se encuentra en un sistema mucho más amplio e incluye las estructuras ejecutiva, legislativa y judicial del gobierno. Los actores de este sistema también incluyen, pero no se limitan a aquellos que brindan supervisión externa formal e informal. El tema del uso de la fuerza por parte de la policía requiere una comprensión de todo el sistema en el que está integrado. La participación de todos los actores involucrados es lo que sustenta la buena gobernanza necesaria para garantizar que la fuerza se utilice de una manera proporcional, que respete los derechos humanos y, en última instancia, apoye a la policía en su misión de mantener a las comunidades seguras y protegidas.



GLOSARIO

Apto para el propósito⁺	Adecuado para el trabajo para el que fue diseñado; apropiado; ajustado; conveniente.
Buena gobernanza del sector de la seguridad (GSS)	Una buena GSS significa que se aplican los principios de buena gobernanza a la provisión, gestión y supervisión de la seguridad en un entorno nacional. Una buena GSS se basa en la idea de que el sector de la seguridad debe estar sujeto a los mismos altos estándares de prestación de servicios públicos que otros proveedores del sector público. El concepto de buena GSS muestra cómo hacer que el sector de la seguridad de un Estado sea más efectivo y responsable dentro de un marco de control civil democrático, en un estado de derecho y con respeto por los derechos humanos.
Controles y contrapesos* [mecanismos]	Un sistema que permite que cada rama de un gobierno enmiende o vete actos de otra rama para evitar que una rama ejerza demasiado poder. Los mecanismos de control y balance son los procesos, técnicas y/o sistemas que aseguran lo anterior.
Efectividad (principio de buena GSS)	Cuando las instituciones cumplen con sus respectivos roles, responsabilidades y misiones con un alto nivel profesional.
Eficiencia (principio de buena GSS)	Cuando las instituciones hacen el mejor uso posible de los recursos públicos para cumplir con sus respectivos roles, responsabilidades y misiones.
Ellos y nosotros [actitud], también: ellos contra nosotros^o	Se usa al describir desacuerdos o diferencias, especialmente entre diferentes grupos.
Estado de derecho (principio de buena GSS)	Todas las personas e instituciones, incluido el Estado, están sujetas a leyes que se conocen públicamente, se aplican de manera imparcial y son consistentes con las normas y estándares internacionales y nacionales de derechos humanos.
Gobernanza del sector de la seguridad (GSS)	Se centra en las influencias formales e informales de todas las estructuras, instituciones y actores involucrados en la provisión, gestión y supervisión de la seguridad a nivel nacional y local.
Mejores prácticas	Estrategias, directrices, protocolos, normas y experiencias de los organismos encargados de hacer cumplir la ley que han producido resultados positivos en la mejora del respeto policial de los derechos humanos y la dignidad humana, y conducen a una actuación policial eficaz.

Durante muchos años, se ha publicado una serie de normas reconocidas internacionalmente con respecto al uso de la fuerza, incluidas las Naciones Unidas, la Unión Europea y la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.

Estas se complementan con informes y recomendaciones de una variedad de otras organizaciones respetadas, como [UNODC Handbook on Accountability Oversight and Integrity](#) y [Amnesty International's Guidance for the Implementation of the Basic Principles on the Use of Force](#). Se han publicado informes completos de reforma policial respetados internacionalmente en contextos tan diferentes como Irlanda del Norte, Sudáfrica y Filipinas. Cada uno tiene contribuciones significativas para fortalecer los enfoques de gobernanza para el uso de la fuerza por parte de la policía.

Normas internacionales sobre el uso de la fuerza por parte de la policía	A los efectos de este documento, nos referimos a la orientación internacional proporcionada por las Naciones Unidas, como UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials (CCLEO) de 1979 y Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials (BPUFF) de 1990 , cuyo cumplimiento es obligatorio para los Estados miembros que han ratificado dichos convenios.
Normas reconocidas internacionalmente	En 2020, la ONU emitió la guía suplementaria sobre armas menos letales. En conjunto, estos documentos crean un marco de principios tanto para los Estados como para sus organismos encargados de hacer cumplir la ley.
Participación (principio de buena GSS)	Todos los hombres y mujeres de todos los orígenes tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones y la prestación de servicios de forma gratuita, equitativa e inclusiva, ya sea directamente o a través de instituciones representativas legítimas.
Principios de una buena gobernanza del sector de la seguridad (GSS)	Rendición de cuentas, transparencia, estado de derecho, participación, sensibilidad, efectividad, eficiencia.
Rendición de cuentas (principio de buena GSS)	Expectativas claras para la provisión de seguridad, y autoridades independientes que supervisan si estas expectativas se cumplen e imponen sanciones si no se cumplen.
Capacidad de respuesta (principio de buena GSS)	Cuando las instituciones son sensibles a las diferentes necesidades de seguridad de todos los sectores de la población y cumplen sus misiones con el espíritu de una cultura de servicio.
Transparencia	La información está disponible y accesible gratuitamente para las personas e instituciones que se verán afectadas por las decisiones y su implementación.

⁺ Diccionario Macmillan, <https://www.macmillandictionary.com/us/dictionary/british/fit-for-purpose>

^{*} Diccionario Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/>

^o Diccionario Cambridge, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/them-and-us>

INTRODUCCIÓN

A los organismos encargados de hacer cumplir la ley se les encomienda una amplia gama de obligaciones para proteger y defender los derechos de las personas. Con este fin, la policía tiene poder y autoridad que le permiten servir y proteger a sus comunidades mediante la prestación de asistencia social, el mantenimiento del orden y la disuasión de la conducta delictiva. Dicha autoridad comprende, en muchos casos, la facultad de usar la fuerza, elevando a las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley a una posición particularmente privilegiada. Este poder conlleva obligaciones y responsabilidades. El establecimiento de un equilibrio entre la autoridad y la responsabilidad es fundamental para las cuestiones relacionadas con legitimidad y consentimiento, y requiere un sistema de gobernanza sólido.

La gobernanza es el ejercicio del poder y la autoridad, y abarca normas, estructuras, reglas y procesos formales e informales que tienen un impacto en la provisión de bienes y servicios públicos.³ En los estados democráticos tanto el poder como la autoridad están sujetos a un sistema de mecanismos de control y contrapeso para garantizar el uso correcto de esas facultades especiales. La institución policial está inserta en este sistema y sus funciones, en particular aquellas relacionadas con el uso de la fuerza, deben obedecer a los mismos principios democráticos de buena gobernanza.

El uso de la fuerza por parte de la policía ha sido un tema polémico durante muchas décadas; sin embargo, los recientes acontecimientos ocurridos en diferentes regiones del mundo han asegurado que la discusión se haya convertido en un tema apremiante en las políticas nacionales e internacionales y en las agendas policiales. Los controvertidos incidentes de uso excesivo de la fuerza y el incumplimiento de los principios de necesidad y proporcionalidad han planteado dudas sobre la legalidad de las acciones policiales y el grado de responsabilidad de las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley.⁴

Las Naciones Unidas, la Unión Europea y la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos han publicado normas reconocidas internacionalmente con respecto al uso de la fuerza a lo largo de muchos años. Estos se complementan con informes y recomendaciones de una variedad de otras organizaciones respetadas, como [UNODC Handbook on Accountability Oversight and Integrity](#) y [Amnesty International's Guidance for the Implementation of the Basic Principles on the Use of Force](#). Se han publicado informes completos de reforma policial respetados internacionalmente en contextos tan dispares como Irlanda del Norte, Sudáfrica y Filipinas. Cada uno de ellos tiene contribuciones significativas sobre qué hacer para fortalecer los enfoques de gobernanza para el uso de la fuerza por la policía.

Cómo y hasta dónde usa la fuerza la policía son elementos fundamentales para su legitimidad y su relación con las comunidades a las que sirve. En algunos contextos, la policía puede ser dirigida o influenciada políticamente, y sus prácticas operativas,

³ DCAF, Security Sector Governance SSR Backgrounders, 2.

⁴ Este dilema se ha agravado durante el último año cuando a las instituciones policiales se les otorgaron facultades adicionales para hacer cumplir las necesarias, pero a menudo draconianas y controvertidas medidas de control de la pandemia.

especialmente al tratar con asambleas o protestas, estarán diseñadas para promover la agenda del gobierno. Incluso en contextos democráticos, a pesar de cierto grado de independencia operativa, un marco político sólido y directrices internas robustas que incorporan estándares internacionales, siguen ocurriendo incidentes y acusaciones de uso indebido de la fuerza.

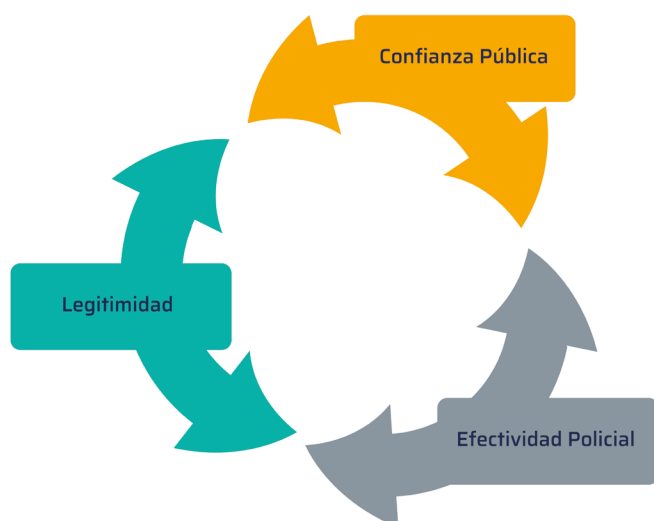
Esta divergencia entre políticas aptas para el propósito y la práctica operativa, que no cumple con dichos estándares, está impulsada frecuentemente por la cultura organizacional. Hay muchas cualidades positivas asociadas con una cultura policial reconocida, pero estos valores pueden cambiar fácilmente a atributos negativos, incluida una actitud de “ellos y nosotros” y un “código azul de silencio”, donde la lealtad a menudo se valora sobre la integridad.⁵ El contrapeso es un marco sólido de gobernanza y rendición de cuentas, que se define como un sistema de controles y contrapesos internos y externos destinados a garantizar que la policía desempeñe correctamente sus funciones y se responsabilice si no lo hace. Dicho sistema está diseñado para garantizar la integridad policial, disuadir la conducta indebida y restaurar o mejorar la confianza del público en la actividad policial. También ayuda a fortalecer la propia confianza de los miembros de la policía para actuar en situaciones complejas. Los dilemas que la policía encuentra en el terreno a menudo implican la elección entre el uso potencial de la fuerza y la inacción. La última opción a menudo se percibe como más segura en contextos en los que los derechos humanos se consideran una carga usada por los detractores de la policía para criticarlos; o donde existe decepción por el sistema judicial (ya que los infractores son puestos en libertad con facilidad).

Comprender las prácticas del uso de la fuerza desde una perspectiva de gobernanza/rendición de cuentas es esencial para la actuación policial porque tiene un impacto directo en la legitimidad y la eficacia de la policía dentro de un contexto democrático. La ciudadanía debe poder confiar en que la institución a la que se le otorgan poderes especiales para hacer cumplir la ley también observa la ley, protege sus derechos y rinde cuentas sobre la forma en que cumple con las responsabilidades que se le han encomendado.

La sociedad, y en particular las normas culturales, pueden tener un gran impacto en la actuación policial y, en particular, en la forma en que la policía utiliza la fuerza. Los miembros de la policía son miembros de sus comunidades y sus valores son en su mayor parte similares a los del resto de su sociedad.⁶ Las características sociales, económicas y culturales específicas de una sociedad (incluidos sus niveles de violencia y delincuencia) junto con las necesidades y expectativas de la ciudadanía explican en gran medida las diferencias entre los servicios policiales de todo el mundo. Los diferentes contextos políticos pueden influir en el papel de la policía, los diferentes sistemas legislativos pueden resultar en una dirección judicial de la policía o en una independencia operativa. Hay países donde se han creado organizaciones completamente independientes para supervisar el papel de la policía o para llevar a cabo investigaciones sobre las denuncias. En otros contextos, estos asuntos pueden ser manejados por una unidad especializada dentro de la policía que depende de una figura de supervisión externa.

⁵ UNODC - Handbook on police accountability, oversight, and integrity, 76.

⁶ DCAF Training Manual on Police Integrity, 148.

Figura 1. El Ciclo de la Confianza

Fuente: Strengthening the Role of Civil Society in Holding the Police Accountable for Human Rights Violations, Workshop Report, 17 de abril de 2019.

La Figura 1 ilustra cómo el apoyo público es esencial para la actuación policial. Ese apoyo se deriva de la rendición de cuentas, la transparencia y la integridad en todos los aspectos de la actividad policial y, en particular, en el uso de la fuerza. Este enfoque, también conocido como “policing by consent”, es la base de las tradiciones policiales en países como el Reino Unido, Canadá, Australia y Nueva Zelanda.⁷ Los países donde las tradiciones o filosofías policiales han girado más en torno al concepto de control del delito (como Alemania), durante las últimas dos décadas también han aumentado su énfasis en la participación y la cooperación de la comunidad.⁸

Dada la importancia del debate en torno al uso de la fuerza y su posición central tanto para la legitimidad como para la eficiencia policial, DCAF ha desarrollado este documento para delinear un marco para garantizar la buena gobernanza y la rendición de cuentas sobre el uso de la fuerza por parte de la policía. Su objetivo es proporcionar, tanto a los responsables de la formulación de políticas como a socios y otros actores internacionales que apoyan los esfuerzos de reforma, una orientación sobre los pilares clave mediante los cuales el uso de la fuerza por parte de la policía permite una rendición de cuentas y una legitimidad efectivas. Esta publicación se basa en múltiples documentos de referencia y orientación y analiza experiencias sobre el terreno para identificar los aspectos estructurales y sistémicos que afectan el uso de la fuerza por parte de la policía. Sobre la base de esta comprensión más amplia de la dinámica involucrada, DCAF tiene como objetivo desarrollar material de orientación adicional, incluido un marco de autoevaluación sobre la buena gobernanza y el uso de la fuerza.

Este documento se basa en el trabajo que DCAF ha realizado con instituciones policiales en una variedad de contextos regionales con el apoyo de personas expertas

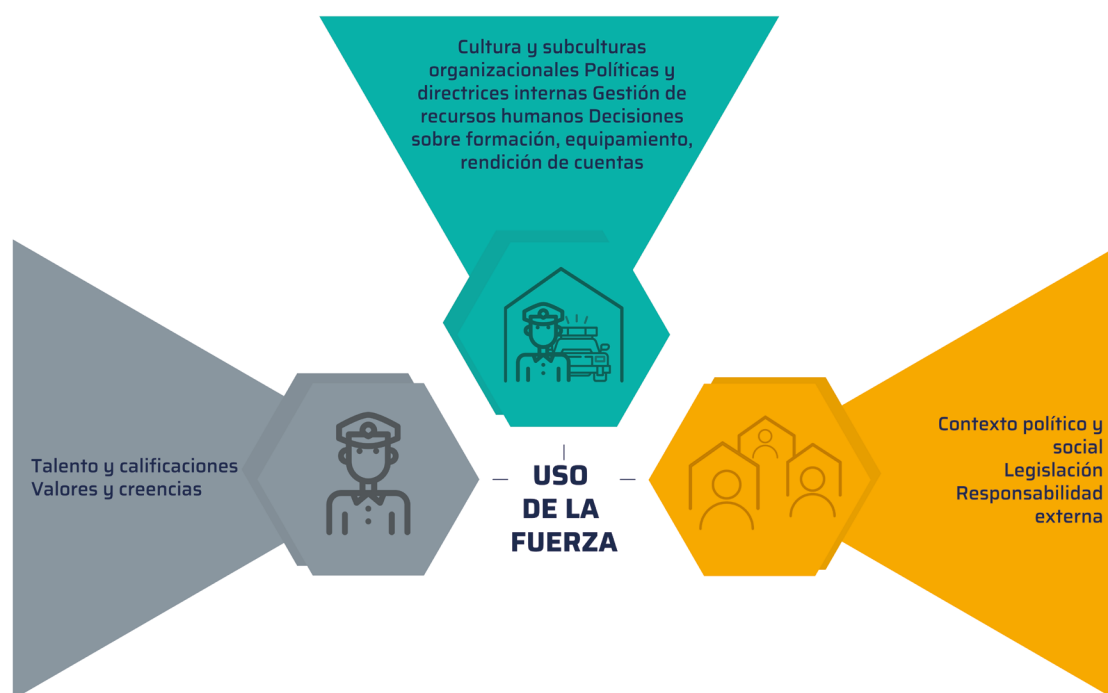
7 “Policing by consent” se basa en el concepto de que el público en su conjunto da su consentimiento a la idea de que se confía en algunos miembros de la comunidad (la policía) para tener y ejercer los poderes necesarios para mantener la paz en nombre de la comunidad. Este concepto se deriva de los nueve principios de vigilancia desarrollados por Robert Peel en 1929.

8 Policing in Germany: Development in the last 20 years, Capítulo 7.

internacionales. La inclusión de ejemplos de diversos países tiene como objetivo resaltar que no existe un sistema o modelo perfecto. Más bien, hay prácticas cuyos principios subyacentes pueden ser aplicados de una manera específica al contexto.

La mayoría de las consideraciones sobre el uso de la fuerza por parte de la policía tienden a centrarse en incidentes específicos. Los medios de comunicación suelen prestar atención a las lesiones sufridas por civiles o las imágenes de agentes de policía que utilizan toletes, gases lacrimógenos o equipos similares. Las investigaciones y revisiones generalmente examinan las acciones de agentes individuales, unidades particulares o eventos específicos. Si bien poner atención a incidentes específicos es importante, este documento tiene como objetivo apoyar una comprensión más amplia y sistémica de la dinámica involucrada en el uso de la fuerza por parte de la policía. Estas dinámicas pueden caer en cualquiera de las tres dimensiones: individual, organizacional o externa.

Figura 2. Dimensiones del uso de la fuerza



Fuente: Elaborado por autores con base en el Manual de capacitación sobre integridad policial del DCAF.

Las siguientes secciones de este documento consideran los vínculos clave que aseguran que la práctica operativa refleje las altas expectativas de los estándares internacionales sobre el uso de la fuerza por parte de la policía:

- **Estado de derecho:** Cómo debe la policía usar la fuerza.
- **Recursos Humanos:** Selección, preparación y provisión de herramientas adecuadas a quienes usarán la fuerza.
- **Rendición de cuentas:** Control y contrapesos para asegurar cumplimiento.

USO DE LA FUERZA POLICIAL: MARCO BÁSICO

DEFINICIÓN Y NORMAS RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Si bien no existe una definición única universalmente acordada del uso de la fuerza, existe un entendimiento habitual del uso de la fuerza policial como la "cantidad de esfuerzo requerido por la policía para obligar a un sujeto renuente a cumplir".⁹

Los miembros de la fuerza policial pueden tener que recurrir al uso de la fuerza para mitigar un incidente, hacer frente a la resistencia o protegerse a sí mismos o a otras personas de cualquier daño. La fuerza puede ser necesaria en toda la gama de funciones policiales, incluyendo registros, incautaciones, arrestos, detenciones, operaciones de lucha contra el crimen y gestión de reuniones públicas.¹⁰

Dependiendo del contexto, los niveles de fuerza empleados pueden variar desde una contención física moderada hasta la fuerza letal. En todos los casos, el uso de la fuerza debe regirse por el derecho internacional de los derechos humanos y la respectiva legislación nacional.

Las Naciones Unidas proporcionan orientación internacional clave en Código de Conducta para Oficiales Encargados de hacer cumplir la ley (CCLEO por sus siglas en inglés) de 1979 y en Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Oficiales Encargados de Hacer Cumplir la Ley (BPUFF por sus siglas en inglés) de 1990 cuyo cumplimiento es obligatorio para los Estados miembros que han ratificado dichos convenios. Tanto la Corte Europea de Derechos Humanos como la Corte Interamericana de Derechos Humanos los han citado como declaraciones autorizadas que rigen el uso de la fuerza por parte de la policía.¹¹ En 2020, la ONU emitió los lineamientos suplementarios sobre armas menos letales.¹² En conjunto, estos documentos crean un marco de principios tanto para los Estados como para sus organismos encargados de hacer cumplir la ley:



En el desempeño de sus funciones, los miembros de la policía a cargo de hacer cumplir la ley utilizarán, en la medida de lo posible, medios no violentos antes de recurrir al uso de la fuerza o de armas de fuego.¹³ Pueden usar la fuerza solo si otros medios parecen ineficaces o sin ninguna promesa de

⁹ International Association of the Chiefs of Police, *Police Use of Force in America*. Alexandria, 1.

¹⁰ En muchos países, debido a la pandemia de COVID-19, esto se ha ampliado para incluir el encierro y la aplicación del toque de queda y las restricciones relacionadas con el uso de mascarillas.

¹¹ Véase *European Court of Human Rights (ECHR), Benzer v Turkey, Former Second Section, Judgment No. 23502/06 §90, 12 November 2013 (definitivo el 24 de marzo de 2014)*; *Cruz Sánchez et al v Perú (Excepciones Preliminares, Méritos, Reparaciones y Costas), No. §264, Inter-American Court of Human Rights, 17 de abril de 2015*. La Corte se refiere al Código de Conducta de las Naciones Unidas para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de 1979 en el mismo párrafo; y el *Caso de Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México, Inter-American Court of Human Rights, 28 de noviembre de 2018*. La Corte señala que la observancia de las medidas orientadas a la acción, cuando el uso de la fuerza es imperativo, requiere el cumplimiento de los principios de legalidad, absoluta necesidad y proporcionalidad.

¹² UNOHCHR, *Guidance on Less-lethal Weapons In law enforcement*, 2020.

¹³ UNOHCHR, *Basic Principles Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials*, Principle 4.

lograr el resultado deseado. Todo uso de la fuerza por parte de los y las oficiales a cargo de hacer cumplir la ley deberá cumplir con los principios de legalidad, precaución, necesidad, proporcionalidad, no discriminación y rendición de cuentas

”

MARCOS DE POLÍTICAS REGIONALES Y SUBREGIONALES QUE DEFINEN O REAFIRMAN NORMAS Y VALORES PARA EL USO DE LA FUERZA EN ÁFRICA

En África existen varios marcos de políticas y orientación importantes a nivel continental y subregional que ayudan a definir principios, valores y estándares comunes para la policía cuando se usa la fuerza. Esto incluye principios básicos para el uso de la fuerza que se describen en la "Ley de Policía Modelo" presentada por el Parlamento Panafricano (2021), Guidelines for the Policing of Assemblies by Law Enforcement Officials in Africa publicado por la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y Common Standards for Policing in East Africa que fueron desarrollados por el Foro Africano de Supervisión de la Policía Civil (APCOF) en colaboración con la Organización de Jefes de Policía de África Oriental (2010).¹⁴ Estas políticas ayudan a traducir las normas y directrices internacionales en marcos regionalizados y pueden servir como importantes marcos de referencia al desarrollar nuevos procedimientos o leyes a nivel nacional.

Legalidad: El uso de la fuerza se regirá por la legislación nacional y los reglamentos administrativos de acuerdo con las normas reconocidas internacionalmente. El uso de la fuerza solo puede justificarse cuando se utiliza con el fin de lograr un objetivo legítimo de aplicación de la ley. La legislación estatal pertinente debe ser lo suficientemente clara para garantizar que sus implicaciones legales sean previsibles y debe ser publicada de manera que garantice el fácil acceso para todos. En la aplicación de la ley, la fuerza nunca se utilizará de forma punitiva. El personal policial a cargo de hacer cumplir la ley solo puede utilizar equipos debidamente autorizados por las autoridades estatales pertinentes. Las leyes y reglamentos nacionales especificarán las condiciones para el uso de armas menos letales y equipo relacionado, e impondrán limitaciones a su uso para minimizar el riesgo de lesiones.

Precaución: Las operaciones y acciones de aplicación de la ley deben planificarse y llevarse a cabo tomando todas las precauciones necesarias para prevenir o al menos minimizar el riesgo de recurrir a la fuerza y minimizar la gravedad de cualquier lesión que pueda causarse.¹⁵ El personal policial a cargo de hacer cumplir la ley debe retrasar el contacto directo o la interacción con miembros del público si eso disminuiría la probabilidad de

¹⁴ African Policing Civilian Oversight Forum, <https://apcof.org/>.

¹⁵ Véase *McCann and others v. United Kingdom*, Judgment para. 194, European Court of Human Rights, 27 de septiembre de 1995; *Nadege Dorzema and others v. Dominican Republic*, Judgment para. 87, Inter-American Court of Human Rights, 24 de octubre de 2012; UNOHCHR 1990 Basic Principles Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, Principle 5(b); UNOHCHR Report of the Special Rapporteur on extrajudicial, summary, or arbitrary executions (A/HRC/26/36), para. 63 Nueva York: United Nations 2014; African Commission on Human and Peoples' Rights, General Comment on the Right to Life para. 27.

recurrir a usar la fuerza o la posibilidad de resultados violentos, y si la demora no supone ningún peligro para la persona que presenta la amenaza ni para los demás. Capacitar al personal policial a cargo de hacer cumplir la ley, equiparlo con el equipo de protección adecuado y una gama apropiada de armas menos letales, así como desplegarlo, son medidas de precaución esenciales si se quieren evitar daños innecesarios o excesivos.

Necesidad: El principio de necesidad requiere que, para lograr un objetivo legítimo de hacer cumplir la ley, no exista en ese momento otra alternativa razonable que no sea recurrir al uso de la fuerza. En particular, los oficiales encargados de hacer cumplir la ley deben tratar de reducir las situaciones, incluso buscando una solución pacífica a una situación peligrosa siempre que sea posible. Cuando el uso de la fuerza sea razonablemente necesario dadas las circunstancias, solo se utilizará la fuerza mínima requerida para lograr ese objetivo. El uso de la fuerza debe cesar tan pronto como ya no sea necesaria.

Proporcionalidad: El tipo y nivel de la fuerza utilizada y el daño que se puede esperar razonablemente que resulte de ella serán proporcionales a la amenaza planteada. En ningún caso la fuerza empleada debe ser excesiva en relación con el objetivo legítimo a alcanzar. Por ejemplo, la fuerza que probablemente resulte en lesiones moderadas o graves, incluso cuando se aplica con armas menos letales, no puede usarse simplemente para obtener el cumplimiento de una orden por parte de una persona que solo se resiste pasivamente. En todo momento, los miembros de la fuerza policial deben considerar y minimizar el posible impacto incidental de su uso de la fuerza en las personas presentes, transeúntes, el personal médico y la prensa. No dirigirán la fuerza contra tales personas, y cualquier impacto incidental debe ser estrictamente proporcional al objetivo legítimo que se pretende alcanzar.

No discriminación: Los miembros de la fuerza policial no discriminarán a ninguna persona por motivos de raza, etnia, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, discapacidad, posición económica o nacimiento, u otros criterios similares. Para garantizar la no discriminación y **de facto** la igualdad de trato de las personas sujetas al uso de la fuerza, un mayor nivel de atención, precaución y diferenciación se ejercerá con respecto a los individuos que se sabe o es probable que sean especialmente vulnerables a los efectos de un uso particular de la fuerza. El monitoreo, incluso con referencia a la información apropiada sobre aquellos contra los que se utiliza la fuerza, es un elemento crítico en los esfuerzos para asegurar que la fuerza no se utilice de manera discriminatoria.

Rendición de cuentas: De acuerdo con el derecho internacional de los derechos humanos y los principios internacionales sobre el uso de la fuerza, los Estados tienen la obligación de garantizar que los miembros de la fuerza policial rindan cuentas de sus acciones, incluida cualquier decisión de usar la fuerza. Dado que deben proteger al público, en determinadas circunstancias los Estados también están obligados a responsabilizarlos por las omisiones.¹⁶ La rendición de cuentas efectiva de miembros de la fuerza policial involucra a muchos actores diferentes: representantes del gobierno, el parlamento, el

¹⁶ UNODC, Manual sobre rendición de cuentas de la policía (Handbook on police accountability), vigilancia e integridad, 31.

poder judicial, los actores de la sociedad civil y los órganos de supervisión independientes, incluidas las instituciones nacionales de derechos humanos o las oficinas de la defensoría del pueblo. Sin embargo, afecta principalmente a la policía y a otros organismos encargados de hacer cumplir la ley.¹⁷

La rendición de cuentas es clave para cerrar la brecha entre la política y la práctica policial. La tercera parte de este documento trata con más detalle el concepto de rendición de cuentas.

Si bien es importante reconocer que no existe un marco legal internacional integral que sea jurídicamente vinculante sobre el uso de la fuerza que haga que todos los países rindan cuentas, la orientación proporcionada por las Naciones Unidas funciona como un punto de referencia ampliamente reconocido para evaluar la legislación nacional y la práctica real.

NORMAS Y DIRECTRICES INTERNACIONALES COMO BASE PARA EL USO MÍNIMO DE LOS ESTÁNDARES DE LA FUERZA EN LA REGIÓN DEL SUR DE ÁFRICA¹⁸

El código de conducta adoptado por la Organización de Cooperación de Jefes de Policía de África Meridional (SARPCCO por sus siglas en inglés) que agrupa a 13 países (Angola, Botswana, la República Democrática del Congo, Lesoto, Malawi, Mauricio, Mozambique, Namibia, Sudáfrica, Suazilandia, Tanzania, Zambia y Zimbabwe) se deriva principalmente de los principios y normas de la ONU, incluidos CCLEO y BPUFF. El Código de Conducta de SARPCCO establece un marco básico sobre el uso de la fuerza policial en la región que los países miembros se comprometieron a implementar incluso si no son signatarios de tratados específicos de la ONU.¹⁹

ASPECTOS CLAVE DE UN SISTEMA DE BUENA GOBERNANZA PARA EL USO DE LA FUERZA

La actuación policial eficaz comienza con una orientación adecuada y una delimitación clara de los poderes policiales. Las leyes, reglas y reglamentos, procedimientos y protocolos relacionados con el uso de la fuerza deben estar en armonía con las normas y directrices reconocidas internacionalmente. El marco legal debe ir acompañado de procesos y sistemas funcionales que refuercen el cumplimiento de las normas establecidas junto con las facultades y capacidades para lograr el cumplimiento e imponer sanciones cuando sea necesario. Todos estos aspectos clave requieren un sistema sólido de rendición de cuentas para garantizar el cumplimiento.

¹⁷ Ídem., iv.

¹⁸ Código de Conducta para Oficiales de Policía SARPCCO (Code of Conduct for Police Officials), <http://apcof.org/wp-content/uploads/2016/05/Implementing-the-SARPCCO-Code-of-Conduct-.pdf>.

¹⁹ Implementing the Southern African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation (SARPCCO) Code of Conduct, 1-49.

I | ESTADO DE DERECHO: CÓMO DEBE USAR LA FUERZA LA POLICÍA

Las instituciones policiales pueden beneficiarse del fortalecimiento de su sistema de gobernanza porque esto ayuda a garantizar el cumplimiento de los marcos legales nacionales e internacionales, a la vez que conduce a niveles más altos de legitimidad. La experiencia internacional puede proporcionar ejemplos sobre cómo los principios de la buena gobernanza aplicados a los aspectos del uso de la fuerza, incluidos los relacionados con las políticas, los recursos humanos y el equipo, son esenciales para lograr una actuación policial efectiva.

Los principios y sistemas de gobernanza considerados en este documento no solo conciernen a la policía misma sino también a muchos otros actores estatales y no estatales. La naturaleza del contexto político y social y el marco legislativo en el que trabajan definirán en última instancia la estructura organizacional para el uso de la fuerza. La policía está fuertemente influenciada por factores externos: el sistema político determina sus estructuras (descentralizada en un estado federal, centralizada en un estado unitario); la legislación y el sistema judicial juegan un papel importante al igual que los valores y la fuerza de la sociedad civil. Estas influencias importantes requieren observar las relaciones entre el entorno y la policía.²⁰

Crear un entorno donde la policía esté orientada hacia el cumplimiento de los derechos humanos requiere una dirección política positiva con respecto al estado de derecho y un marco de legislación que incorpore estándares y principios reconocidos internacionalmente.

FACTORES ESTRATÉGICOS / POLÍTICOS

Los Estados, en particular aquellos que son signatarios de convenciones internacionales (tanto de la ONU como de los tribunales regionales de derechos humanos), son responsables de establecer la agenda para crear y supervisar un marco completo que garantice el cumplimiento de los más altos estándares sobre el uso de la fuerza. Los cambios normativos, la reforma organizacional y los procesos de modernización son insuficientes e ineficaces si no van acompañados de un compromiso político.²¹

EL IMPACTO DE LAS DECISIONES POLÍTICAS SOBRE LA REFORMA POLICIAL EN MYANMAR

El caso reciente de Myanmar ilustra la fuerza con la que la dirección y el liderazgo políticos pueden influir en la actuación policial, independientemente de las directrices, normas y protocolos internos de la policía. Desde 2012, la Policía de Myanmar (MPF) ha estado sometida a un proceso de reforma administrativa, adoptando la policía

²⁰ DCAF Training Manual on Police Integrity, 86.

²¹ David H. Bayley, Police reform: Who done it, 7.

comunitaria como su filosofía principal. Un estudio realizado en 2019 muestra que el estancamiento en la adopción de la nueva filosofía se debió a la influencia de los tomadores de decisiones clave que tenían un espíritu orientado a la disciplina con valores que estaban en conflicto con el concepto orientado a la comunidad. Esto obstaculizó los esfuerzos por lograr la participación pública necesaria para adoptar la policía comunitaria.²² Más recientemente, el conflicto entre los valores democráticos y los factores políticos puede ser visto en la huida del país de oficiales de policía que se negaban a seguir órdenes de disparar a la gente que protestaba.²³

La policía actúa bajo la autoridad del gobierno en el poder y los detalles de esta relación son únicos en cada país. Los gobiernos tienen la responsabilidad de enfatizar el papel de la policía como garante de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. Los procesos de reforma o modernización de la policía emprendidos para mejorar las prácticas de uso de la fuerza son esfuerzos a largo plazo y probablemente se extiendan a través de períodos presidenciales o parlamentarios. Lograr un progreso observable puede llevar más tiempo que el ciclo electoral promedio de la mayoría de los países. Esto significa que, además del apoyo político, los procesos para mejorar el uso de la fuerza policial deben basarse en el diálogo, la apertura, la transparencia y la participación ciudadana. Esto promueve la construcción de confianza, que es esencial para los procesos de reforma y especialmente para la legitimidad y el apoyo público.

La gestión de asambleas públicas, manifestaciones y protestas pone de relieve la importancia de los gobiernos en el establecimiento de una dirección estratégica de las acciones de la policía. A menudo, las protestas pueden estar dirigidas específicamente a los gobiernos, sus políticas o las posiciones que asumen en asuntos exteriores. Contar con un marco legal que facilite el derecho a la libertad de reunión y protesta es un factor fundamental para determinar cómo la policía facilita y gestiona dichas reuniones. Igualmente importante es el enfoque de los gobiernos frente al abordaje de tales libertades y sus posiciones públicas y privadas sobre cómo debe responder la policía.

EL IMPACTO DE LOS FACTORES POLÍTICOS EN LA GESTIÓN POLICIAL DE LAS ASAMBLEAS PÚBLICAS EN NICARAGUA

En 2020, un discurso político divisivo que estigmatizó las asambleas públicas y las calificó de disturbios violentos generó hostilidad entre policías y manifestantes. Durante las protestas de la Coalición Nacional contra el presidente Daniel Ortega, a la policía se le ordenó detener a las personas manifestantes que protestaban contra el régimen actual. Esta violación del derecho internacional se produjo a pesar de que el derecho a la libertad de reunión está consagrado en la Constitución Nacional de Nicaragua.²⁴

²² Aung Myo Maung, Administrative Reform in the Myanmar Police Force: Decision-Making and Community-Based Policing, 428-443; CNN, La policía de Myanmar que huyó a la India dice que rechazó las órdenes de disparar contra la gente manifestante, <https://www.cnn.com/2021/03/11/asia/myanmar-india-mizoram-intl-hnk/index.html>

²³ BBC News, Myanmar coup: 'We were told to shoot protesters', say police who fled, <https://www.bbc.com/news/world-asia-56343982>

²⁴ DW, Policía de Nicaragua encierra a opositores para impedir protestas, <https://www.dw.com/es/polic%C3%ADa-de-nicaragua-encierra-a-opositores-para-impedir-protestas/a-52516801>

EL MARCO LEGAL

La observancia policial de la ley junto con su aplicación correcta e imparcial es imperativa para la democracia y la legitimidad. Sin embargo, esto presupone que la ley misma sea adecuada para su propósito. El marco internacional ampliamente reconocido mencionado anteriormente en este documento contiene los estándares sobre los cuales cada Estado debe crear su marco legal interno.

Si bien el uso de la fuerza por parte de la policía debe reflejar las normas internacionales y adherirse a los principios clave consagrados en los diversos Códigos de las Naciones Unidas, los miembros de la fuerza policial de todas maneras deben hacer cumplir la legislación nacional. Si esta legislación nacional es deficiente en sus instrucciones, entonces los resultados de la implementación por parte de miembros de la fuerza policial serán inapropiados.

Los gobiernos nacionales utilizan la legislación para establecer el tono de la naturaleza de la actuación policial, especialmente en lo que respecta al uso de la fuerza. Si bien la legislación no puede abordar todos los desafíos que los miembros de la fuerza policial pueden enfrentar en su trabajo diario, al menos debe proporcionar una guía básica para garantizar que quienes están a cargo de hacer cumplir la ley cumplan con las leyes y los estándares internacionales de derechos humanos pertinentes.

El personal a cargo de hacer cumplir la ley no debe estar exento de responsabilidad penal por actos ilícitos cometidos en el desempeño de sus funciones y las disposiciones legales deben garantizar el derecho a rechazar órdenes que sean claramente ilícitas.

Los tribunales nacionales también pueden contribuir positiva o negativamente a través de su interpretación e implementación de la ley. Si bien los tribunales de derechos humanos internacionales y regionales pueden revisar y contradecir la interpretación nacional, estos procesos son largos y toman muchos años para llegar a un juicio, el que luego requiere más tiempo para incorporarse a la legislación nacional.

El marco legislativo de los países debe ser completo, claro, inequívoco, aplicable y compatible con las leyes de derechos humanos y las normas internacionales. Las leyes y normas nacionales deben ser accesibles y comprensibles tanto para los miembros de la fuerza policial como para el público. Dado que la actuación policial se lleva a cabo en un entorno en constante cambio, las autoridades administrativas y judiciales competentes, independientes e imparciales deben revisar periódicamente la idoneidad y el cumplimiento del marco legal, así como actualizarlo si es necesario.

EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL SOBRE EL USO DE LA FUERZA COMO BASE DE LA REVISIÓN LEGISLATIVA EN INDONESIA

En Indonesia, las organizaciones policiales y el funcionamiento de la policía nacional se rigen por la [Ley sobre la Policía Estatal No.2 \(2002\)](#) y el [decreto Presidencial No. 70 \(2002\)](#). Sin embargo, ni la Ley ni el Decreto mencionan el uso de la fuerza por parte de la policía. En cambio, el uso de la fuerza se rige por dos

reglamentos subsidiarios emitidos por el Jefe de la Policía Nacional: el No. 1 sobre el uso de la fuerza en la acción policial (2009) y el No. 8 sobre la implementación de los principios y normas de derechos humanos en el desempeño de los deberes de la Policía Nacional de Indonesia (2009). Los dos reglamentos destacan principios importantes relacionados con el uso de la fuerza por parte de la policía, incluida la legalidad, la proporcionalidad y el uso de la fuerza como último recurso. Sin embargo, la ausencia de mecanismos independientes para brindar supervisión, garantizar la rendición de cuentas de la policía y atender las quejas públicas limita la efectividad y credibilidad de estas regulaciones.

LEY DE TAREAS Y PODER DE LA POLICÍA (ZNPPol): ESLOVENIA

La Ley de Tareas y Poder de la Policía en Eslovenia es una ley nacional que regula las competencias y funciones de la policía. Delinea de manera clara y detallada la forma en que la policía debe realizar sus tareas y ejercer sus poderes. La ley incluye disposiciones para garantizar que los deberes policiales básicos respeten la seguridad de las personas y las comunidades, los derechos humanos y las libertades fundamentales, y mejoren el estado de derecho. Este marco legal integral incluye secciones específicas para regular aspectos del uso de la fuerza como la utilización de instrumentos de contención, recopilación y procesamiento de datos, informes y supervisión, y denuncias contra el trabajo de los miembros de la fuerza policial. Por ejemplo, los artículos 80 y 81 proporcionan una definición del uso de la fuerza física y especifican las circunstancias en las que puede emplearse. Los artículos posteriores profundizan en los detalles sobre el uso de aerosoles de gas, toletes, perros de servicio policial y otros medios relacionados con el uso de la fuerza física. Las secciones finales contienen varias disposiciones sobre mecanismos y procedimientos de denuncia. Estos a menudo quedan sin cubrir en otras legislaciones nacionales y solo se tratan en las directrices y protocolos internos de la policía. Además, la Ley contiene un sólido nivel de detalle al tiempo que garantiza la claridad del contenido, como en el artículo 3, que contiene definiciones clave de los conceptos policiales. Esta característica es importante ya que puede ser útil para evitar la ambigüedad, un desafío que a menudo se encuentra en textos que contienen lenguaje legal.²⁵

POLÍTICAS Y DIRECTRICES INTERNAS

Las políticas, los protocolos y las directrices internas constituyen los pilares fundamentales de un enfoque del uso de la fuerza policial que cumpla con todas las disposiciones legales pertinentes. Mientras el marco legal delinea las reglas que gobiernan el uso de la fuerza por parte de la policía, la política interna y los lineamientos están destinados a asegurar el cumplimiento de ese marco legal al proporcionar instrucciones sobre cómo y cuándo se puede usar dicha fuerza.²⁶

²⁵ Republic of Slovenia, Police Tasks and Powers Act (ZNPPol), Official Gazette of the RS No.15/2013

²⁶ Elementos como la doctrina policial, los planes y materiales de capacitación, la práctica operativa y los mecanismos de rendición de cuentas se rigen por políticas, protocolos y pautas internas.

Las políticas internas deben ser claras y sólidas. Su objetivo es brindar una orientación a los miembros de la policía que sea operacionalmente factible, establezca altos estándares para la aplicación de la fuerza y garantice que las personas sean responsables de su propia conducta y de aquellos a quienes dirigen y supervisan.

USO DE LA FUERZA DURANTE LA CRISIS DE SALUD PÚBLICA EN LA REGIÓN ASIA-PACÍFICO: MEDIDAS COVID-19

Los informes sobre el uso excesivo y desproporcionado de la fuerza por parte de las agencias de seguridad en la aplicación de medidas, como encierros, toques de queda y el uso de máscaras, surgieron en muchos lugares del mundo desde las primeras etapas de la crisis de salud del COVID-19. En respuesta a la pandemia, muchos gobiernos aprobaron rápidamente leyes y/o órdenes ejecutivas que no cumplieron con las normas de derechos humanos y tampoco abordaron el riesgo de abuso de poder por parte de la policía. Por ejemplo, en **Filipinas** las agencias de seguridad han sido acusadas de dar prioridad a la respuesta de seguridad a la crisis de salud con informes de abusos, como palizas y encierros en jaulas para perros a los infractores del toque de queda.²⁷ En otros lugares como **Tailandia**, las leyes estatales de emergencia otorgaron poderes ilimitados a los gobiernos para responder al COVID-19; esto restringió de manera desproporcionada los derechos a la libertad de reunión pacífica y la libertad de expresión.²⁸ De manera similar, en **Camboya** se pasaron leyes de manera expeditiva para regular los estados de emergencia, otorgando a las autoridades poderes sin precedentes para implementar medidas que, aunque consideradas apropiadas y necesarias por el Gobierno, eludían los controles y contrapesos habituales.²⁹ En la **India**, la pandemia del COVID-19 generó una crisis migratoria interna para la que los organismos encargados de hacer cumplir la ley no estaban preparados, con respuestas que incluían incidentes ampliamente publicitados de uso de toletes y fuerza excesiva para administrar el protocolo de cuarentena entre los trabajadores y trabajadoras migrantes que buscaban regresar a sus lugares de origen durante el encierro.³⁰ Para asegurar el uso apropiado de la fuerza para apoyar la respuesta legítima de emergencia se requieren pautas con respecto a los roles, responsabilidades y acciones apropiadas de la policía y los servicios de seguridad durante una crisis de salud pública. Tales pautas deben definir los usos apropiados de la fuerza y las formas de castigo en el caso de encierros, toques de queda y otras medidas de salud pública.³¹

Asegurarse de que los miembros de la fuerza policial conozcan, comprendan e internalicen estas políticas es fundamental para mejorar las prácticas de uso de la fuerza. Disponer

²⁷ The Philippines' COVID-19 Response: Securitising the Pandemic and Disciplining the Pasaway, 1-21; Filipinas: Curfew Violators Abused, <https://www.hrw.org/news/2020/03/26/philippines-curfew-violators-abused>

²⁸ Human Rights Watch World Report Thailand, <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/thailand>

²⁹ Cambodia: Scrap Abusive Covid-19 Bill, <https://www.hrw.org/news/2021/03/05/cambodia-scrap-abusive-covid-19-prevention-bill>

³⁰ COVID-19: La jefatura de derechos humanos de la ONU "angustiada" por la difícil situación de los migrantes internos de la India, acoge con satisfacción las medidas para limitar el impacto, <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25767&LangID=E>

³¹ Para obtener más información sobre el sector de la seguridad y las crisis sanitarias, consulte [The Security Sector and Health Crises](#)

de mecanismos eficaces para difundir, promover y poner a prueba la comprensión de las políticas/directrices internas es una responsabilidad clave de las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley, y esto requiere una conciencia de que las instituciones policiales son un reflejo de sus sociedades. Las instituciones policiales han evolucionado junto con las sociedades a las que pertenecen y tienden a reflejar sus valores, cultura, niveles de igualdad, estratificación social e historia.

LA SEPARACIÓN DE PODERES EN ALEMANIA COMO RESPUESTA A SU PROPIA HISTORIA

El sistema de seguridad alemán incorpora una clara separación de poderes, incluidos controles y contrapesos, con la intención de distinguir a las agencias de seguridad alemanas de la antigua policía secreta o Gestapo, a la que, durante la era Nazi, se le concedió una amplia autoridad de inteligencia y seguridad con muy poca vigilancia.³² Hoy en día, Alemania tiene tres ramas separadas de seguridad y recopilación de inteligencia: protección constitucional, policía criminal y policía "regular". Las agencias pertenecientes a estas ramas trabajan a nivel federal y estatal con diferentes grados de independencia.³³

La transparencia es un mecanismo clave para establecer legitimidad y generar confianza. Por lo tanto, se debe alentar a los organismos policiales a interactuar con los diferentes actores involucrados durante el desarrollo de políticas. De manera similar, las políticas deben considerar la diversidad de las comunidades y la perspectiva de género.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROTOCOLOS DE USO DE LA FUERZA DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE NUEVO LEÓN, MÉXICO

El Protocolo de Acción sobre el uso legítimo de la Fuerza de 2018 y las Obligaciones en el Sistema Acusatorio Criminal con un enfoque de derechos humanos, género e intercultural incorpora elementos innovadores. A diferencia de los protocolos de otras agencias policiales, este señala explícitamente que se debe tener especial consideración cuando se trata de mujeres, niños, niñas y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad o enfermedades crónicas, adultos mayores, personas que hablan otro idioma y miembros de la comunidad LGBTI.³⁴

³² Explicación de los servicios de seguridad nacional de Alemania, <https://www.dw.com/en/germanys-domestic-security-services-explained/a-16070984>

³³ Aplicación de la ley en Alemania, https://themarshall.fandom.com/wiki/Law_enforcement_in_Germany

³⁴ Protocolo del Uso de la Fuerza Policías Municipales, Gobierno de la ciudad de Guadalupe Nuevo León, <https://cadhac.org/docs/protocolo-uso-fuerza.pdf>; Nuevo Sistema de Justicia Penal: La Policía en el Nuevo Sistema de Justicia Penal https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53039/Revista_NSJP_X.pdf; Ley de Seguridad Pública del Estado de Nuevo León, http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_seguridad_publica_para_el_estado_de_nuevo_leon/

La participación se refiere a la apertura de la institución policial para permitir que actores externos sean parte del proceso. La participación de órganos de supervisión externos, encargados de investigar las denuncias contra la policía, puede ayudar a garantizar que las demandas de las políticas sean realistas. El conocimiento técnico no debe utilizarse como argumento en contra de la participación ciudadana. Centrarse solo en los aspectos operativos y de procedimiento mientras se pasan por alto las preocupaciones y las expectativas de la comunidad es un error estratégico. La academia, la sociedad civil, las ONG y los grupos de interés de la comunidad harán contribuciones importantes, en particular al dar la perspectiva de quienes podrían estar sujetos al uso de la fuerza por parte de la policía. Este axioma de apertura, transparencia y un enfoque colaborativo debe impregnar todos los aspectos de la vigilancia y garantizar que las directrices internas se publiquen y sean de fácil acceso en el dominio público.

PARTICIPACIÓN Y TRANSPARENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS POLICIALES DEL REINO UNIDO

En el Reino Unido es un procedimiento normal consultar a las partes interesadas cuando la policía está desarrollando una política y existen obligaciones legales para hacerlo. Por ejemplo, al desarrollar políticas y directrices sobre “delitos motivados por prejuicios” o la violencia contra mujeres y niñas, la consulta y la participación incluyen organizaciones no gubernamentales, el mundo académico y grupos de interés específicos.

La Comisión Independiente sobre la Policía en Irlanda del Norte es un ejemplo de participación e inclusión. Reunió a oficiales de policía, representantes gubernamentales, consultores externos, y diversos grupos de la sociedad civil incluyendo partidos políticos, iglesias, ONG, trabajadores/as comunitarios/as y juveniles, editores/as y académicos/as para trabajar juntos en reuniones, investigaciones, consultas y presentaciones escritas con el objetivo de obtener y evaluar sus puntos de vista y opiniones sobre la actividad policial.³⁵

35 Independent Commission on Policing for Northern Ireland, A New Beginning: Policing in Northern Ireland, 10.

II | RECURSOS HUMANOS: SELECCIÓN, PREPARACIÓN Y ENTREGA DE LAS HERRAMIENTAS ADECUADAS A QUIENES USARÁN LA FUERZA

Son los individuos, miembros de la fuerza policial, quienes usan la fuerza, no las instituciones policiales. Del mismo modo, son equipos de personas los que planifican las operaciones donde la fuerza puede ser necesaria, y son personas que dirigen y supervisan tales situaciones. Por tanto, los organismos policiales tienen la obligación de invertir adecuadamente en la selección, contratación, formación y equipamiento de sus agentes. También existe la obligación de brindarles apoyo, reconociendo que las situaciones de uso de la fuerza pueden ser estresantes y traumáticas.

Además de un monopolio efectivo sobre el uso de la fuerza (que puede no ser el caso en algunos contextos), los miembros de la fuerza policial también requieren, debido a la naturaleza de sus funciones, un nivel significativo de discrecionalidad en la forma en que intervienen en cualquier circunstancia. Este grado de discrecionalidad les permite tomar las medidas adecuadas al enfrentarse a escenarios diversos, a menudo complejos e impredecibles. En la sección anterior se analizó el papel de la ley y la política en la definición de un marco para la aplicación de la fuerza que se empleará solo cuando sea necesario y en proporción a las circunstancias. Esta sección aborda aquellos asuntos en los que se requiere que las instituciones policiales inviertan para garantizar que las personas que ejercen tal discrecionalidad sean competentes y estén preparadas para hacerlo.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE LAS PERSONAS ADECUADAS

Las condiciones de trabajo de la policía involucran una variedad de dimensiones, incluidas las físicas, sociales, psicológicas y emocionales. Los miembros de la fuerza policial suelen trabajar largas e impredecibles horas. Dependiendo del departamento y rango, los miembros de la fuerza policial pueden tener contacto frecuente con el público en situaciones conflictivas y estresantes, y estar expuestas diariamente a diferentes tipos de peligros.³⁶

Considerando la naturaleza de las responsabilidades que tienen, es fundamental garantizar que los miembros de la fuerza policial tengan condiciones de trabajo adecuadas. Previamente se hizo referencia al concepto de cultura policial. Es probable que las condiciones en las que trabajan los miembros de la fuerza policial, así como el nivel de apoyo percibido tanto del mando superior como, en general, del gobierno, afecten el sentido de profesionalismo de los miembros de la fuerza policial. Si este se ve afectado negativamente, puede resultar en prácticas corruptas, incluso en relación con el uso de la fuerza. Los miembros de la policía que tienen la responsabilidad de defender los derechos humanos de la ciudadanía deben sentirse valorados por la organización para

36 Como lo demostró la pandemia COVID-2019, los miembros de la policía también pueden tener una mayor exposición a enfermedades e infecciones.

la que trabajan. La frase "los agentes de policía también tienen derechos humanos" es una réplica muy citada cuando sienten que sus derechos humanos están comprometidos. En última instancia, es difícil hacer cumplir el requisito de que los miembros de la fuerza policial respeten los derechos de los demás cuando se les niegan los suyos.

Más allá de los requisitos básicos de seguridad y del entorno físico en el que trabajan, también deben estar debidamente equipados y remunerados para poder llevar a cabo sus funciones de manera eficaz e íntegra. La suficiencia, pertinencia y utilidad del equipamiento también incluye consideraciones relacionadas con el género; en muchas instituciones policiales, los uniformes y el equipo están diseñados exclusivamente para hombres. Los presupuestos de la policía no deben descuidar el salario/las condiciones en el terreno. Mantener salarios bajos puede tener dos impactos clave:

- Disuade a los y las reclutas de alta calidad y deja que sus puestos sean ocupados por personas menos competentes.
- Crea una enorme tentación de corrupción de bajo nivel que afecta la integridad y la legitimidad de la policía.

Las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, las condiciones de vida y la provisión de salud y seguridad, pueden contribuir positiva o negativamente a la atracción de personal altamente competente/apto y fomentar una cultura organizacional positiva que apoye los propósitos y objetivos de la institución policial.

RECLUTAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Las prácticas de reclutamiento, retención, promoción y desarrollo profesional de la policía contribuyen a una cultura organizacional positiva. Como en cualquier otra organización, la forma en que las instituciones policiales gestionan los recursos humanos juega un papel central en su bienestar. La gestión de recursos humanos es un tema amplio que debe considerarse en cualquier esfuerzo por mejorar las prácticas policiales, incluidas las relacionadas con el uso de la fuerza. Dos aspectos merecen especial atención: la contratación y el desarrollo profesional.

El reclutamiento es un factor clave para una actuación policial eficaz porque tiene un impacto en todas las demás funciones de la institución policial. Se les confiere a los miembros de la fuerza policial la defensa de la ley, la protección de los derechos de las personas y la seguridad de las comunidades. El papel de un/a oficial de policía es complejo y requiere competencias profesionales, habilidades, valores, motivación, disciplina y la capacidad de cumplir con altos estándares profesionales. Esto requiere atraer a personas con talento. Los estándares deficientes, el analfabetismo, la capacidad cognitiva deficiente o la falta de habilidades interpersonales son perjudiciales para la buena toma de decisiones y para garantizar que se utilice la fuerza dentro de un marco de buena gobernanza. Los y las reclutas deben cumplir, o ser capaces de alcanzar, unos criterios básicos de elegibilidad que deben incluir el nivel de educación, requisitos físicos, buena salud mental, ausencia de antecedentes penales y otras habilidades específicas que se requieren para tratar con casos complejos y delicados, trabajar de manera efectiva como parte de un equipo, y mantener la calma y la paciencia en situaciones estresantes o inestables. Los procesos de selección deben incluir mecanismos para probar y evaluar

la idoneidad, por ejemplo: exámenes, centros de evaluación policial, procedimientos de investigación y alguna forma de prueba de competencia o psicométrica.

La policía a menudo se basa en relaciones comunitarias fundamentadas en la confianza y el respeto mutuos. Esto fomenta el apoyo, la aprobación y la cooperación de la ciudadanía, lo que reduce las instancias que requieren el uso de la fuerza. Es importante desarrollar estrategias para reclutar agentes que reflejen las comunidades locales, ya que es más probable que comprendan mejor las necesidades de las personas que conforman la comunidad. De igual forma las comunidades pueden identificarse más fácilmente con una organización policial compuesta por agentes con quienes comparten valores y rasgos similares.

La inclusión y la diversidad deben ser consideraciones clave en cualquier campaña de reclutamiento. Es necesario desarrollar estrategias para atraer a un grupo diverso de solicitantes a fin de garantizar la representación de mujeres, jóvenes y otras minorías y grupos subrepresentados. Las publicaciones de reclutamiento dirigidas, las declaraciones de bienvenida y los talleres de información de inducción pueden desempeñar un papel en la divulgación.³⁷

DIVERSIDAD EN EL RECLUTAMIENTO POLICIAL EN IRLANDA DEL NORTE

Los programas de enlace escolar, los programas de cadetes y los programas de exploradores/as, que ofrecen programas de actividades para adolescentes con el objetivo de fortalecer las relaciones de cooperación con las comunidades, han llevado a un mejor reclutamiento de grupos subrepresentados en países como [Irlanda](#).³⁸

Principios como la igualdad y la no discriminación deben estar presentes en las prácticas de reclutamiento. Los Estándares Internacionales de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para la Aplicación de la Ley incluyen disposiciones para asegurar una representación justa de la comunidad y que el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la asignación, el salario y los ascensos en las instituciones policiales estén libres de discriminación; por ejemplo, reclutar un número suficiente de [mujeres](#) ayuda a proteger los derechos de las mujeres sospechosas, arrestadas y detenidas.³⁹ Tener una perspectiva de género es una de las formas, aunque no la única, en que la policía mejora la capacidad de respuesta, particularmente cuando se trata de prácticas de uso de la fuerza. Por ejemplo, las mujeres detenidas deberán ser separadas de los hombres detenidos; las mujeres embarazadas y las madres lactantes requieren instalaciones

³⁷ En los [Estados Unidos](#), por ejemplo, las pautas del Servicio de Relaciones Comunitarias (una agencia del Departamento de Justicia de los EE. UU.) para resolver disputas comunitarias que involucran el uso excesivo de la fuerza, resaltan la importancia de hacer todo lo posible por tener una fuerza policial que refleje la composición de la comunidad a la que sirven. Dirigirse a las minorías (racial-étnicas; jóvenes) en los programas de contratación es una de las principales estrategias.

³⁸ Independent Commission on Policing for Northern Ireland, *A New Beginning: Policing in Northern Ireland*, 85-87; U.S. Department of Justice, *Police Use of Excessive Force: A Conciliation Handbook for the Police and The Community*.

³⁹ UNOHCHR, *International Human Rights Standards for Law Enforcement: A Pocket Book on Human Rights for the Police*, 4, 13, 16, 17.

especiales durante su detención; y los organismos encargados de hacer cumplir la ley deberían contratar un número suficiente de mujeres para garantizar una representación comunitaria justa y la protección de los derechos de las mujeres sospechosas, arrestadas y detenidas.⁴⁰

LAS ESTADÍSTICAS DE EE. UU. MUESTRAN QUE LAS OFICIALES DE POLICÍA TIENEN MENOS PROBABILIDADES DE PARTICIPAR EN EL USO DE INCIDENTES DE LA FUERZA

Una encuesta nacional de EE.UU. De 7.917 oficiales de policía realizada en 2017 por el Pew Research Center encontró que solo el 11% de las oficiales informaron que alguna vez habían disparado su arma mientras estaban de servicio, en comparación con el 30% de los oficiales hombres. Las oficiales también eran menos propensas a creer que la agresión es más útil que la cortesía, menos propensas a estar de acuerdo en que algunas personas "solo pueden ser llevadas a la razón de la manera dura y física" y menos propensas a informar que sus trabajos las han vuelto insensibles. De manera similar, un informe del Inspector General del Departamento de Policía de Nueva York (NYPD) de 2015 examinó todos los casos comprobados de uso de fuerza excesiva por parte de agentes de la policía de Nueva York entre 2010 y 2014 y concluyó que, aunque las mujeres constituían el 17% de todos los oficiales, solo estaban involucradas en el 3,2% de los casos de uso excesivo de la fuerza. Si bien no es probable que abordar las disparidades de género en la actividad policial resuelva problemas más profundos como la criminalización excesiva o el racismo estructural, los datos agregados muestran un caso convincente de que la diversidad de género podría reducir la violencia policial.⁴¹

Las mujeres todavía representan una pequeña fracción de la fuerza policial en la mayoría de los organismos policiales. Se requieren estrategias de transversalización de género que aborden aspectos como el reclutamiento, la capacitación, el trato de los miembros de la fuerza policial y la cultura organizacional para mantener una cierta proporción de oficiales hombres y mujeres en el servicio. Además de las consideraciones de género, los miembros de la fuerza policial deben ser conscientes de las necesidades particulares que puedan tener las personas involucradas en un evento determinado. Esto incluye mujeres, hombres, niñas, niños, jóvenes, LGBT, personas con discapacidad, etc.⁴²

En general, las instituciones policiales que garantizan el reclutamiento de todos los sectores de la comunidad estarán mejor preparadas para servir y proteger a la ciudadanía y para cumplir con el marco legal internacional de derechos humanos.

⁴⁰ UNOHCHR, Professional Training Series No. 5/Add.3 Human Rights Standards and Practice for the Police Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police.

⁴¹ One reason for police violence? Too many men with badges, <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/>

⁴² Un buen ejemplo práctico serían las consideraciones adicionales sobre el uso de la fuerza, como el gas lacrimógeno, en presencia de niños o mujeres embarazadas. Del mismo modo, las buenas prácticas requieren una advertencia antes de cualquier uso de la fuerza, pero las personas con problemas de audición podrían no enterarse o las personas con problemas de movilidad podrían no ser capaces de cumplir con la advertencia tan rápidamente.

También se recomienda la integración de personal civil profesional para los procesos de reclutamiento. El equipo de reclutamiento debe ser diverso y reflejar los tipos de personas que la institución busca atraer. Los nuevos y nuevas reclutas deben mostrar voluntad de adoptar la cultura y la doctrina organizacionales. Esto facilita los objetivos de la organización, en particular con respecto al uso de la fuerza. Para ello, se debe prestar especial atención a las pruebas psicológicas, cualidades como la integridad y las razones por las que las personas solicitantes deciden convertirse en agentes de policía.⁴³

EL IMPACTO DE LOS DESAFÍOS DE RECLUTAMIENTO EN AMÉRICA LATINA SOBRE EL USO DE LA FUERZA

Mientras que países como Alemania y Holanda tienen alrededor de 300 agentes por cada 100.000 habitantes y en Inglaterra, Escocia y Gales la cifra ronda los 200, países como Honduras y México, donde las condiciones de seguridad son más exigentes, apenas llegan a 144 y 65 agentes por cada 100.000 personas respectivamente. La presión para aumentar el número puede ir en contra de la lógica de fortalecer los criterios de selección.⁴⁴

La relajación de los criterios de contratación puede ir en detrimento de las calificaciones del personal de la policía, lo cual es fundamental en términos del uso de la fuerza. En México, la Guardia Nacional, creada en 2019 para reemplazar a la Policía Federal como respuesta a la "emergencia de seguridad interna" del país, solicita requisitos mínimos⁴⁵ en un intento por aumentar el tamaño de las fuerzas policiales. Si bien la Guardia Nacional tiene un rol civil, aglutina al personal trasladado del Ejército, la Armada y la ex Policía Federal. En 2019, la Guardia Nacional esperaba tener 82.747 miembros designados de la siguiente manera: 51.915 de las Fuerzas Armadas, 12.837 de la Armada y 17.955 de la disuelta Policía Federal.⁴⁶ La contratación de personal de tres instituciones diferentes que no comparten las mismas doctrinas, estándares y procedimientos plantea desafíos en términos de cultura y la adopción de políticas de uso de la fuerza adecuadas para una institución encargada de hacer cumplir la ley.⁴⁷ Amnistía Internacional ha informado de incidentes de abusos a los derechos humanos por parte de miembros de la Guardia Nacional.⁴⁸

⁴³ DCAF, Training Manual on Police Integrity, 2; Orrick, Recruitment and Selection of Police Officers, 82.

⁴⁴ Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana México, Únete a la Guardia Nacional, <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>; Policía Nacional de Honduras, Requisitos para Ingresar Academia Nacional de Policía, <https://www.policianacional.gob.hn/formar-parte>; Politie Academie Netherlands, Welcome to the Police Academy <https://www.politieacademie.nl/english>; U.K. National Careers Service, Police Officer, <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/police-officer>

⁴⁵ Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana México, Únete a la Guardia Nacional, <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>

⁴⁶ La Policía Federal solo contaba con 46.000 integrantes (la mitad de los cuales son personal administrativo) para combatir el narcotráfico y el crimen organizado. Es importante señalar que la Policía Federal no es la única organización encargada de hacer cumplir la ley, ya que también existen instituciones policiales regionales y locales. Del mismo modo, la Guardia Nacional desempeña un papel civil; está integrado por personal trasladado del Ejército, la Armada y la ex Policía Federal. En 2019, la Guardia Nacional esperaba tener 82.747 miembros designados de la siguiente manera: 51.915 de las Fuerzas Armadas, 12.837 de la Marina y 17.955 de la disuelta Policía Federal.

⁴⁷ La Jornada, Acusan en Nuevo Laredo falta de protocolos de las fuerzas de seguridad, <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/04/10/sociedad/acusan-en-nuevo-laredo-falta-de-protocolos-de-las-fuerzas-de-seguridad/>

⁴⁸ Amnesty International. Mexico's National Guard Breaking Vow to Respect Human Rights. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/11/mexicos-national-guard-breaking-vow-respect-human-rights/>

El desarrollo profesional se refiere a la retención del personal y la progresión a través de la promoción o selección de aquellas personas que son adecuadas para funciones de rango superior o especializadas. Las perspectivas de una carrera prometedora basada en el mérito pueden mejorar la calidad de la contratación, conducir a la retención y el desarrollo del talento, y apoyar la integridad policial, ya que tienen como incentivo el potencial de crecimiento dentro de la estructura de la organización. Las vías de desarrollo profesional deben basarse en la capacitación, la profesionalización y la evaluación del desempeño. Las políticas de promoción también deben reflejar los principios de igualdad e inclusión de género.

SISTEMAS DE COMPENSACIÓN Y RECOMPENSA

Una de las implicaciones de tener la facultad de usar la fuerza es que coloca a las instituciones policiales en una posición única. A diferencia de las escuelas o los hospitales, las fuerzas policiales no están sujetas a las preferencias de los usuarios y la ciudadanía no tiene la opción de seleccionar otra agencia policial para que le brinde sus servicios.⁴⁹

Los sistemas de recompensa se utilizan a menudo en la industria privada para mejorar el desempeño de su personal y lograr los objetivos de la organización. Si bien este tipo de incentivos no son comunes en el sector público, la evidencia muestra que, cuando se acompañan de factores como la satisfacción y la motivación, los esquemas de recompensa pueden mejorar la productividad. Los esquemas de recompensas no necesariamente tienen por qué ser financieros⁵⁰ y deben entenderse como parte de un sistema integral de gestión humana. Por lo general, requieren invertir en sistemas o tecnologías de datos para la entrada y el análisis de datos, y recursos de personal para administrarlos. Se recomienda que las instituciones policiales realicen una evaluación de viabilidad antes de implementar un sistema de recompensas. El contexto local es fundamental para crear un sistema de recompensas adecuado y eficaz. Las investigaciones sugieren que los incentivos externos para el desempeño policial también pueden ser efectivos siempre que formen parte de un sistema de gestión integral.⁵¹

LA MEDALLA DE DESESCALAMIENTO TÁCTICO DE LA POLICÍA DE FILADELFIA:

En junio de 2015, siguiendo una recomendación del Departamento de Justicia de EE.UU., el Departamento de Policía de Filadelfia (PPD) actualizó su política de elogios, premios y recompensas ([Directiva 6.1](#)) e incorporó la Medalla de Desescalamiento Táctico. El premio se otorga al personal jurado que utiliza "habilidades tácticas excepcionales o enfoques y técnicas verbales para reducir cualquier situación de

⁴⁹ Quienes defienden la implementación de sistemas de recompensas e incentivos para las instituciones policiales sostienen que la investigación psicológica sugiere que el desempeño del personal podría mejorarse mediante "el uso hábil de las recompensas en el lugar de trabajo y (cuando sea necesario) los castigos". Operant conditioning, 115-144; The Patrol Officer's Perspective on Rewards and Punishments, July 2017 Brief; Police Effectiveness: Measurement and Incentives, 25-42.

⁵⁰ Rewards in Bureaucracy and Politics, 5.

⁵¹ Los sistemas de recompensas generalmente requieren invertir en sistemas o tecnologías de datos para la entrada y el análisis de datos, al igual que los recursos de personal para administrarlos. Police Effectiveness: Measurement and Incentives, 26-28.

fuerza letal que resulte en salvar o mantener una vida humana".⁵² De enero a junio de 2016, el PPD otorgó esta medalla a más de 40 agentes de policía por "desactivar conflictos sin disparar, golpear o usar fuerza excesiva".⁵³ Los incidentes con disparos se redujeron aproximadamente en un 50% entre 2015 y 2018.⁵⁴ Una actualización de la Directiva 6.1 estuvo acompañada de cambios en otras directivas sobre el uso de la fuerza y un sistema mejorado de quejas contra la policía (CAP). Este caso ilustra cómo un enfoque holístico de la rendición de cuentas junto con sistemas de recompensa bien diseñados centrados en fortalecer la apertura, la transparencia, la accesibilidad y la participación⁵⁵ pueden conducir a mejores prácticas en el uso de la fuerza.

CAPACITACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

La capacitación es el vehículo que garantiza que se apliquen y se pongan en práctica las regulaciones, las políticas y las normas sobre el uso de la fuerza. La capacitación sobre el uso de la fuerza debe ir más allá del ejercicio progresivo y discriminativo de la fuerza y el uso adecuado de equipos como toletes, armas de electrochoque (Taser) y armas de fuego.

La formación de agentes de policía y unidades de policía también debe incluir:

- Derechos humanos, ética policial y marco legal nacional sobre el uso de la fuerza.
- Las tres dimensiones de la integridad: individual, organizacional y externa⁵⁶
- El uso de medios no violentos, la importancia de la comunicación, la resolución de conflictos, el desescalamiento y las técnicas de persuasión
- Uso de equipo defensivo
- Uso de armas menos letales
- Manejo del estrés personal
- Perspectiva de género
- Registro y reporte del uso de la fuerza.

RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN SOBRE DESESCALADA EN EE.UU.

En los Estados Unidos, al menos 80 departamentos de todo el país⁵⁷ han adoptado la capacitación de desescalada llamada Tácticas de evaluación de la comunicación integradas (ICAT) como parte de su plan de capacitación. Esta capacitación toma los bloques de construcción esenciales del pensamiento crítico, la intervención en crisis, las comunicaciones y las tácticas, y los reúne en un enfoque integrado

⁵² Philadelphia Police Department Directive 6.1-Commendations, Awards, and Rewards, 4.

⁵³ Philadelphia Magazine: Philly Cops Awarded for Not Shooting First, <https://www.phillymag.com/news/2016/06/01/police-involved-shootings/>

⁵⁴ Philadelphia Police Department: Officer Involved Shootings, <https://www.phillypolice.com/ois/>

⁵⁵ Para obtener más información sobre la Iniciativa de reforma colaborativa y para obtener datos, estadísticas e informes, visite las secciones de Responsabilidad del sitio web de PPD.

⁵⁶ DCAF, Training Manual on Police Integrity

⁵⁷ Aunque todavía es un número pequeño, sabiendo que hay más de 18.000 departamentos de policía en los Estados Unidos. U.S. Department of Justice, Employment Data 2016, <https://www.bjs.gov/content/pub/nsleed.pdf>

de la capacitación. Las ICAT están diseñadas especialmente para situaciones que involucran a personas que están desarmadas o con armas que no son de fuego, y que pueden estar experimentando una crisis de salud mental o de otro tipo. El programa de capacitación se basa en el modelo de toma de decisiones críticas que ayuda a los miembros de la fuerza policial a evaluar situaciones, tomar decisiones seguras y efectivas, y documentar y aprender de sus acciones.⁵⁸ Un ejemplo de caso que refleja los resultados positivos de la implementación de las ICAT es la Oficina del Sheriff del condado de Volusia. A finales de 2018, todos los miembros de la fuerza policial del condado de Volusia completaron la formación ICAT. Al comparar las estadísticas de 2016 (antes del entrenamiento) y 2019 (después del entrenamiento), se encontró que el uso de la fuerza disminuyó un 50%, los arrestos disminuyeron un 30% y las lesiones en la policía disminuyeron un 50%.⁵⁹

La formación en el uso de la fuerza no debe limitarse a la formación técnica, que solo enseña cómo utilizar el equipo, ni a las definiciones de los derechos humanos. La capacitación sobre el uso de la fuerza debe ser práctica y revisarse, actualizarse y evaluarse periódicamente. Si bien los conceptos y la teoría son importantes, los ejercicios de simulación ayudan a comprender y asimilar. Se deben promover actividades de "actualización" y se deben evaluar periódicamente las habilidades adquiridas. Tanto la formación inicial como la formación en el trabajo deben evaluarse cuidadosamente y a intervalos regulares para evaluar si tienen un impacto positivo en el desempeño de la policía.

CAPACITACIÓN EFECTIVA SOBRE EL USO DE LA FUERZA: DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE METRO-DADE

Una asociación entre el Departamento de Policía de Metro-Dade (MDPD) y The Police Foundation en Miami, Florida (EE.UU.) desarrolló un proyecto con el objetivo de mejorar las habilidades del personal de patrulla para reducir el potencial de encuentros violentos en la actividad policial diaria. Brindaron capacitación basada en ejercicios de simulación que incluyeron el juego de roles de situaciones potencialmente violentas, conferencias y videos de estudios de casos, todos los cuales mejoraron las técnicas de resolución de disputas. Los resultados fueron positivos: se reportó un cambio significativo de una reducción del 24% en el uso de la fuerza en uno de los distritos donde se implementó.⁶⁰

⁵⁸ Police Executive Research Forum, ICAT: Integrating Communications, Assessment, and Tactics, <https://www.policeforum.org/icat>

⁵⁹ Boletín de prensa: The Municipal, Volusia County, Fla., La oficina del sheriff utiliza tácticas escocesas para reducir las situaciones de alto estrés, <http://www.themunicipal.com/2020/11/volusia-county-fla-sheriffs-office-uses-scottish-tactics-to-de-escalate-high-stress-situations/>

⁶⁰ Prenzler, Porter y Alpert, Reducing police use of force: Case studies and prospects, 343-356.

EVALUACIÓN DE ASPECTOS JUDICIALES EN LA POLICÍA DE ESCOCIA

Se evalúa a los y las agentes de policía de Escocia en términos de sus habilidades críticas para la toma de decisiones, como la capacidad de razonar críticamente y sus reacciones y decisiones durante el estrés. Todo entrenamiento se basa en la santidad de la vida humana.⁶¹

La capacitación debe ser específica y relevante para la función que desempeñan los miembros de la fuerza policial. Es probable que todos ellos se encuentren en situaciones en las que se requiera cierto nivel de fuerza. Los miembros de la policía de primera línea están en contacto permanente con la ciudadanía y es probable que participen en arrestos, detenciones y registros o en la ejecución de órdenes judiciales. Por lo tanto, la capacitación inicial que recibe todo el personal debe incluir módulos relacionados con el uso de la fuerza, como se destacó anteriormente.

Muchas agencias de policía están haciendo recientemente la transición hacia modelos de capacitación que incluyen capacitación básica sobre el uso de la fuerza para todo el personal. Otras todavía tienen este desafío por delante. Cerrar esta brecha de capacitación es importante porque la mayoría de los incidentes de uso de la fuerza ocurren en escenarios no relacionados con los encuentros públicos e involucran a oficiales que no reciben la capacitación de las unidades especiales.

COLOMBIA EN EL CAMINO DE FORTALECER LA CAPACITACIÓN POLICIAL SOBRE EL USO DE LA FUERZA

En 2015, Colombia comenzó a trabajar en una guía táctica policial que prevé tácticas de retirada y técnicas de desescalamiento. La capacitación tiene como objetivo reducir la necesidad de usar la fuerza y enfatiza las habilidades de comunicación para lidiar con situaciones que tienen el potencial de intensificar la fuerza. También incluye aspectos mentales como el control de las emociones, el miedo y el manejo del estrés. En 2018, esta orientación se incorporó a los planes de estudio de los nuevos y nuevas reclutas. Si bien aún no se han evaluado los resultados y existe la necesidad de aumentar el número de horas de capacitación para oficiales de menor rango (que representan la mayor parte de oficiales de primera línea), esta acción representa un avance hacia la mejora de la calidad de la capacitación en el uso de la fuerza.⁶²

⁶¹ The Municipal, Volusia County, Fla., La oficina del sheriff utiliza tácticas escocesas para reducir las situaciones de alto estrés, <http://www.themunicipal.com/2020/11/volusia-county-fla-sheriffs-office-uses-scottish-tactics-to-de-escalate-high-stress-situations/>

⁶² Los datos se obtuvieron de una comparación de las horas de capacitación para los puestos de oficial de patrulla y subteniente en la Policía Nacional de Colombia, evaluación en curso de la Unidad DCAF LAC.

CERTIFICACIÓN Y RECERTIFICACIÓN

Capacitación no es lo mismo que cualificación. No todos los miembros de la fuerza policial que reciben capacitación serán automáticamente aptos e idóneos para las funciones para las que han sido capacitados. La evaluación es una parte clave de la formación y debe hacer hincapié en el buen juicio, es decir, en la capacidad de decidir cuándo la fuerza es necesaria y proporcionada. Los miembros de la fuerza policial deben internalizar y poder demostrar que pueden aplicar lo que se les ha enseñado. Los procesos de certificación y recertificación son aplicados por las agencias policiales en varias partes del mundo como un mecanismo para garantizar que solo aquellos y aquellas reclutas capaces de demostrar su idoneidad para usar la fuerza estén autorizados para hacerlo.

LA CERTIFICACIÓN Y RECERTIFICACIÓN POLICIAL EN SUIZA, EL CONCEPT GÉNÉRAL DE FORMATION (CGF)

El Certificado de Oficial de Policía (Brevet) se puede obtener aprobando un "Examen principal" (Examen profesional) correspondiente a la formación básica necesaria para poder ejercer la profesión de policía en Suiza. Con un gran número de escuelas repartidas por todo el país, la formación policial en Suiza es un reflejo del federalismo suizo que tiene como objetivo permitir que las casi 330 fuerzas policiales proporcionen una formación adaptada a sus necesidades.

El Concepto General de Formación (CGF) 2020 ha permitido a la Conferencia de Directores y a los Directores de los Departamentos de Policía y Justicia Cantonales (CCDJP) desarrollar una formación básica y continua para la policía con el fin de cumplir con los requisitos de una actuación basada en competencias y orientada a la práctica. El Certificado de oficial de policía está reconocido a nivel federal y es necesario para que la mayoría de las agencias policiales suizas entren en servicio. También es un requisito de admisión a la formación y las certificaciones policiales superiores. Tener el certificado permite (pero no da derecho) al personal policial a moverse entre agencias policiales en diferentes cantones y unirse a la policía federal o al servicio de inteligencia a nivel nacional.

POLICÍA DE GINEBRA - CAPACITACIÓN ESPECÍFICA Y FORMACIONES DE ACTUALIZACIÓN FRECUENTES

Cada cantón es responsable de impartir una capacitación específica y más especializada, así como de garantizar que los y las estudiantes cumplan los estándares mínimos. En caso de que no se cumpla con esos estándares, se requerirá capacitación adicional o se tomarán decisiones administrativas. Los estándares se vuelven más estrictos a medida que aumentan los niveles permitidos de fuerza (es decir, la letalidad de las armas). De manera similar, las capacitaciones de actualización y los requisitos de recertificación se vuelven más frecuentes. La Policía de Ginebra, por ejemplo, ofrece cursos de actualización sobre el uso del bastón o tolete policial cada dos años, mientras que todos los años imparte cursos de actualización sobre el uso del arma policial estándar.

Las Unidades Especializadas que se ocupan de las reuniones públicas y el control de multitudes suelen recibir una formación más específica sobre el uso de la fuerza. Esto es esencial porque esas unidades a menudo están equipadas con opciones tácticas potencialmente más dañinas que incluyen gas lacrimógeno y proyectiles de impacto. La formación especializada debería complementar la formación estándar sobre el uso de la fuerza que reciben todos los miembros de la fuerza policial.

Dada la importancia de la capacitación, se debe prestar especial atención a los instructores y los programas de formación en uso de la fuerza. Los instructores deben tener experiencia técnica y competencia operativa en el tema que enseñan. Contar con perfiles de roles estandarizados y procesos de selección minuciosos son prácticas que ayudan a construir una base sólida de instructores y capacitadores. La importancia de los valores en el liderazgo es particularmente alta para quienes tienen la responsabilidad de desarrollar enfoques de uso de la fuerza en los oficiales recién contratados.

CAPACITACIÓN SOBRE INTEGRIDAD POLICIAL Y DERECHOS HUMANOS EN NÍGER

La Escuela Nacional de Policía (ENP/FP) ha desarrollado un programa de educación continua sobre integridad policial con el fin de sensibilizar al personal policial sobre las consecuencias del comportamiento poco ético y sus efectos en la imagen de la institución policial y el cumplimiento de sus misiones de servicio público.

En 2020, la Dirección de Seguridad Pública de la Policía Nacional (DSP) capacitó a más de 700 policías en Niamey en el respeto de los derechos humanos durante la aplicación de la ley durante las elecciones generales de 2020-2021. Esta Dirección de Policía ha comenzado a implementar mecanismos de control interno dentro de los servicios y unidades policiales para mejorar el control entre pares y el control de proximidad por parte de la jerarquía media.

La policía de Níger también participa en la animación de la [Plataforma subregional de Policía y Derechos Humanos \(POLI-DH\)](#) que aboga y comparte las mejores prácticas para los mecanismos de formación que respetan los derechos humanos en el trabajo policial.

MANEJO DE LAS EMOCIONES Y EL ESTRÉS

Los miembros de la policía a menudo están expuestos a conflictos y situaciones estresantes. Esto tiene un impacto acumulativo en su juicio y sus decisiones, y en la forma en que interactúan con sus compañeros/as y el público. Es una responsabilidad institucional brindarles las herramientas para manejar el estrés y las emociones para que puedan desempeñar sus funciones con los más altos estándares y sin afectar negativamente el disfrute de su vida privada.

Las instituciones policiales tienen la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de sus agentes, incluida su salud mental y la prestación de apoyo adecuado. Esto podría incluir capacitación en manejo del estrés, actividades de asesoramiento contra el estrés (dirigidas en particular a aquellas personas involucradas en eventos de uso de

la fuerza) y evaluaciones periódicas para medir la salud mental y física de los miembros de la fuerza policial, y su idoneidad para tomar decisiones complejas. Esto se ha vuelto aún más importante en el contexto de la pandemia de COVID-19, ya que se enfrentan a mayores exigencias y riesgos.⁶³

EQUIPAMIENTO

En una sección anterior se abordó el hecho de que son los agentes individuales los que usan la fuerza, más que las instituciones. Del mismo modo, son los individuos quienes utilizan el equipo. Solo deben depender de equipos aprobados y usarlos de acuerdo con la capacitación a la que han estado expuestos; esas son las responsabilidades que se le asignan al individuo. Esta sección se enfoca en las obligaciones organizacionales para asegurar que cuenten con opciones tácticas y equipo que facilite el cumplimiento de los principios de derechos humanos en el uso de la fuerza.

Los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el Uso de la Fuerza y las Armas de Fuego por los Funcionarios del Orden Público de 1990, es el principal instrumento internacional dedicado a regular el uso de la fuerza con fines policiales.

El **Principio 2** define la responsabilidad tanto de los gobiernos como de los organismos encargados de hacer cumplir la ley de desarrollar una amplia gama de medios para proporcionar el equipo adecuado a los miembros de la fuerza policial a cargo de hacer cumplir la ley que permita una respuesta diferenciada en lo que respecta al uso de la fuerza y las armas de fuego. Esto incluye la provisión de armas menos letales que se utilizarán solo cuando sea necesario y en situaciones específicas. En general, las instituciones policiales deben adoptar la visión de restringir cada vez más el uso y la aplicación de cualquier medio capaz de causar lesiones o la muerte a las personas. Además, también establece que las instituciones policiales deben procurar equipar a los y las oficiales a cargo de hacer cumplir la ley con "equipos de autodefensa como escudos, cascos, chalecos antibalas y medios de transporte antibalas, a fin de disminuir la necesidad de utilizar armas de cualquier tipo".⁶⁴ En otras palabras, existe la responsabilidad de la organización de proporcionar un mayor nivel de protección para minimizar el requisito de que las personas usen la fuerza.

El **Principio 3** pide que el desarrollo y despliegue de armas menos letales sea "evaluado cuidadosamente para minimizar el riesgo de poner en peligro a personas no involucradas" y estipula que su uso "debe ser cuidadosamente controlado". En 2020, la ONU publicó un documento adicional llamado **Directrices sobre armas menos letales en la aplicación de la ley**. El propósito de esta guía más reciente fue proporcionar estándares internacionales con respecto a:

- Diseño y producción de tales armas
- Revisión, comprobación y provisión legal

⁶³ El CICR ha hecho recomendaciones para hacer frente al estrés emocional que enfrenta la policía en tiempos de pandemia. Entre otros, destaca la importancia de la capacitación, la rotación del personal y el equipamiento adecuado. Comité Internacional de la Cruz Roja, Salud mental y apoyo psicosocial de Fuerzas Armadas y de Seguridad durante COVID-19, 2020.

⁶⁴ Basic Principles in the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, Article 2.

- Seguimiento del uso
- Transparencia (incluye la publicación de criterios de uso y los riesgos resultantes)
- Capacitación
- Asistencia médica
- Rendición de cuentas
- Cooperación internacional

Las pautas de 2020 también establecen una lista de equipos que deben considerarse ilegales en cualquier circunstancia, como toletes con púas, láseres y grilletes para piernas o muñecas.

Si bien la selección del equipo está condicionada por el contexto local y corresponde a las necesidades policiales, las agencias policiales deben considerar los principios de esta guía y utilizar las recomendaciones al considerar la adquisición de nuevas opciones tácticas. Esto debe hacerse de acuerdo con los siguientes principios:⁶⁵

- Se deben desarrollar e introducir nuevos equipos de aplicación de la ley en función de necesidades operativas y requisitos técnicos claramente definidos (y no solo por su disponibilidad en el mercado), con miras a reducir la cantidad de fuerza utilizada y el nivel de daños y lesiones.
- Todo el equipo debe someterse a pruebas exhaustivas para determinar si cumple con las necesidades operativas requeridas, los requisitos técnicos en términos de exactitud y precisión, confiabilidad, vida útil, el grado de posible daño y sufrimiento que puede causar, así como los posibles efectos no justificados/no deseados. Las pruebas deben ser realizadas por un organismo independiente.

Debe excluirse cualquier equipo si:

- Se encuentra que es lo suficientemente inexacto como para conllevar un gran riesgo de causar lesiones importantes, incluso a personas distintas de la persona objetivo (por ejemplo, disparos de perdigones, ciertos proyectiles de impacto cinético como pelotas de goma)
- Causa un daño desproporcionado al objetivo (por ejemplo, conlleva un alto riesgo de causar la muerte, a pesar de ser considerado menos letal, como las balas de metal recubiertas de goma)
- Se trata de lograr un objetivo que sea igualmente alcanzable con un dispositivo menos dañino (por ejemplo, esposas para el pulgar frente a esposas comunes, toletes con púas frente a toletes comunes)
- Es altamente abusivo (dispositivos de descarga eléctrica que no tienen un punto de corte, pistolas paralizantes eléctricas que actúan como un arma de contacto directo) o cuyo uso violaría la prohibición de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes (por ejemplo, cinturones de choque eléctrico usados en el cuerpo).

Armas de fuego:

Principio 9 “Los miembros de la fuerza policial a cargo de hacer cumplir la ley no utilizarán armas de fuego contra personas excepto en defensa propia o en defensa de otros contra

⁶⁵ Amnesty International, Guidance for the implementation of the UN Basic Principles on Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, https://www.amnestyusa.org/files/amnesty_international_guidelines_on_use_of_force-2.pdf.

la amenaza inminente de muerte o lesiones graves, para evitar la comisión de un delito particularmente grave que implique una amenaza grave para la vida, para detener a una persona que presente tal peligro y se resista a su autoridad, o para evitar su escape, y solo cuando los medios menos extremos sean insuficientes para lograr estos objetivos. **En cualquier caso, el uso letal intencional de armas de fuego solo podrá realizarse cuando sea estrictamente inevitable para proteger una vida.**

Esto a veces se denomina **principio de protección de la vida**, según el cual las armas de fuego solo pueden ser utilizadas por las fuerzas del orden para proteger la vida. Este principio debería estar consagrado en la ley. El uso de armas de fuego es, por tanto, una opción de último recurso para la policía y solo en las circunstancias más extremas. Por lo tanto, las armas de fuego nunca deben considerarse una opción táctica para controlar multitudes.

POLÍTICAS SOBRE EQUIPOS: LA VISIÓN DE LA RESTRICCIÓN EN EL USO DE LA FUERZA

Colombia ([Ley 1801 - 2016](#), [Decreto 003-2021](#)) y Perú ([Decreto 1186-2016](#), [Acuerdo Plenario No. 05-2019/CJ16](#)) modificaron recientemente sus marcos legales con el objetivo de restringir el uso de la fuerza en el contexto de reuniones públicas. Ambos países prohíben que los miembros de la fuerza policial desplegados en una reunión pública porten armas letales y restringen su uso a aquellos agentes que eventualmente deban intervenir en casos de desorden público y que pertenecen a grupos o unidades especializadas. Si bien se necesitan más esfuerzos de seguimiento y evaluación, las reformas legales son un paso importante en la reforma de las prácticas del uso de la fuerza.

Como el ejemplo más extremo del uso de la fuerza por parte de las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley, se requieren consideraciones adicionales para las armas de fuego:

- Garantizar la provisión de una formación adecuada y continua sobre el uso de armas de fuego a los miembros de la fuerza policial.
- Establecer protocolos claros para su uso correcto y velar por el cumplimiento de todos los protocolos, incluidos los que indican cómo actuar tras el uso de armas de fuego.
- Establecer protocolos y procedimientos claros para informes detallados sobre el uso de armas de fuego.
- Las políticas, los protocolos y las pautas sobre armas de fuego deben incluir como mínimo:
 - Se prestará asistencia médica a todas las personas lesionadas. Esta es una consideración fundamental que debe incluirse durante la etapa de planificación.
 - Se permitirán las investigaciones cuando se soliciten o requieran y se debe poder acceder a un informe completo y detallado del incidente.
 - Regulaciones estrictas con respecto al control, el almacenamiento y la entrega de armas de fuego, incluidos los procedimientos para garantizar que los miembros de la fuerza policial sean responsables de las armas y municiones que se les entreguen.

- Prohibiciones sobre el uso de armas y municiones que causen lesiones, daños o riesgos injustificados.
- Inspecciones periódicas y sin previo aviso de los centros de detención, las comisarías y las subestaciones, y también inspecciones de armas y municiones que lleva la policía para asegurarse de que cumplen con las normas oficiales. Cuando sea apropiado, se deben imponer sanciones a quienes no cumplan con tales regulaciones.
- Estrategias para reducir el riesgo de que los miembros del personal policial se vean obligados a utilizar armas de fuego.

LAS AGENCIAS DE POLICÍA EN NORUEGA Y EL REINO UNIDO PREPARAN A LOS MIEMBROS DE LA FUERZA POLICIAL PARA QUE RESUELVAN INCIDENTES SIN ARMAS DE FUEGO

La policía de Noruega no suele estar armada a menos que haya indicios de que el sospechoso porta un arma. Están entrenados para resolver diversas situaciones sin recurrir a las armas. La policía suele tener armas almacenadas en sus coches patrulla para que puedan armarse en situaciones de emergencia.⁶⁶ Además, se registra el uso de armas de fuego y anualmente⁶⁷ se publican estadísticas detalladas sobre su uso. La policía noruega también informa al público sobre los períodos en los que los miembros de la fuerza policial estarán armados de forma rutinaria. Esto ocurrió durante el período de marzo a abril de 2021 cuando se intensificaron las amenazas terroristas del islamismo extremo según la [Evaluación de amenazas policiales](#).⁶⁸ La policía del Reino Unido tiende a dar una alta prioridad a aprender a resolver incidentes sin usar armas de fuego porque la gran mayoría del personal policial no están equipados con armas de fuego.

Solo el 3% de los miembros de la fuerza policial en el Gran Manchester y el 2% en Escocia [portan armas](#).⁶⁹

La policía de Manchester comprendió la importancia de hacer un genuino esfuerzo para aprender todo lo posible sobre la persona, entablar una conversación con ella y buscar una apertura, una forma de demostrar empatía, calmar a la persona y lograr la entrega de las armas sin ningún uso de la fuerza para que todas las partes puedan irse a casa a salvo. Este enfoque también puede implicar traer recursos adicionales, como armas de control electrónico, o llamar a oficiales especialmente equipados/as con escudos pesados, o un escuadrón especial de oficiales que sí portan armas de fuego.⁷⁰

⁶⁶ Norway National Police Directorate Politiet: Police rarely shot, <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2020/06/03/politiet-skyter-sjelden/>

⁶⁷ Norway National Police Directorate Statistical Note Police Threat of Use of Firearms and Use of Firearms 2009-2019, <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/politiets-trussel-om-bruk-av-og-bruk-av-skytevapen-2009---2019.pdf>

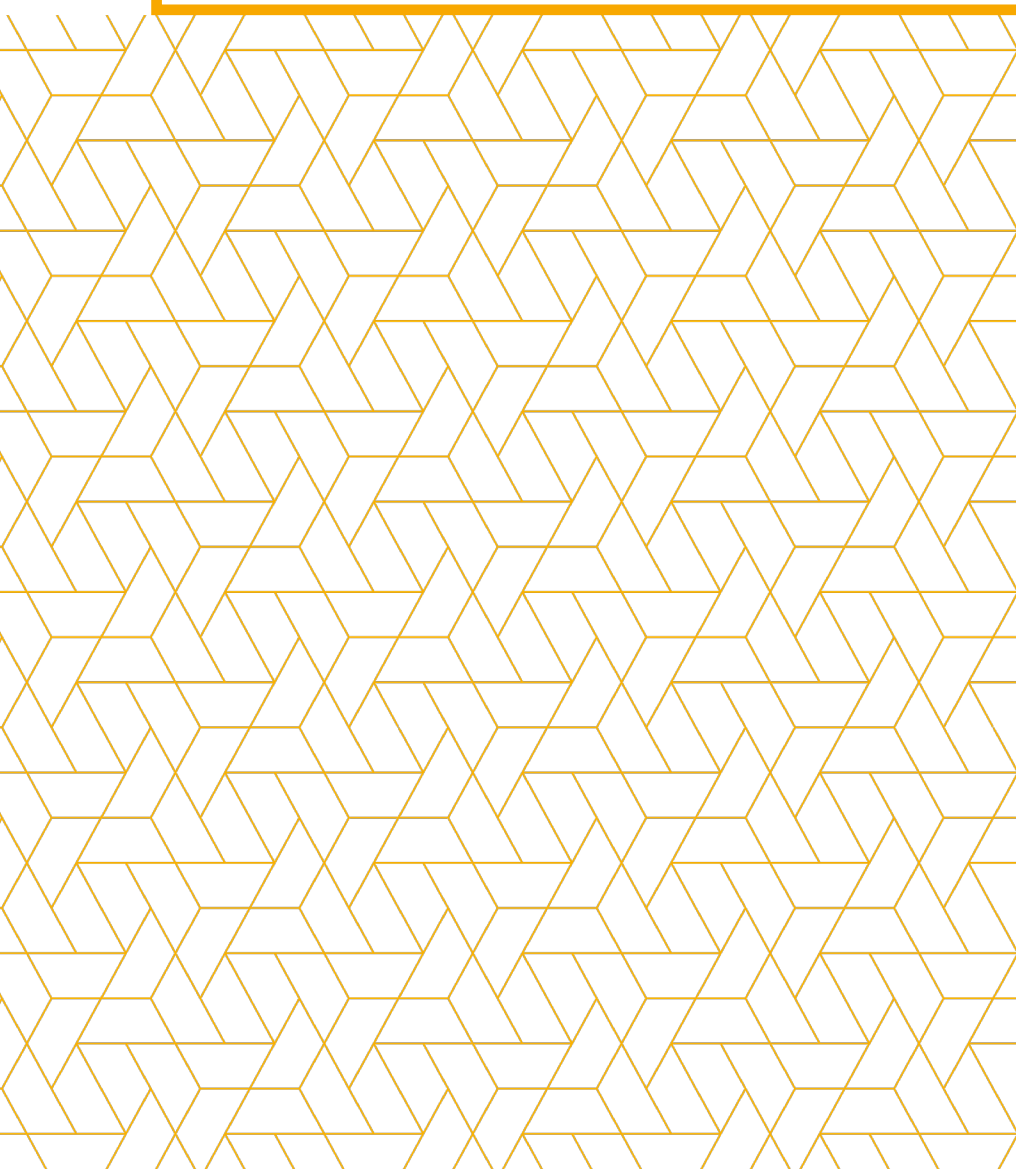
⁶⁸ Norway National Police Directorate: Temporary Armament, <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2021/04/30/midlertidig-bevapning/>

⁶⁹ Police Executive Research Forum, Re-Engineering Training on Police Use of Force, 7.

⁷⁰ Police Executive Research Forum, Guiding Principles on the Use of Force, 2.

Del mismo modo, la mayoría de los miembros de la fuerza policial escocesa no portan armas de fuego; reciben una amplia formación sobre cómo resolver este tipo de incidentes sin utilizarlas.

Esto no quiere decir que las mismas medidas puedan aplicarse literalmente en contextos con tasas más altas de delincuencia y violencia. Se dice que las agencias de policía son un espejo de la sociedad.⁷¹ En aquellas sociedades con altos niveles de delincuencia y violencia, o una fuerte cultura de posesión de armas, como los EE.UU., donde la estimación más reciente de armas de fuego en poder de civiles es de 120,48 por cada 100 personas,⁷² es posible que el equipo policial deba incluir armas de fuego. Sin embargo, todavía se aplica el principio subyacente de promover medios alternativos para resolver los conflictos. Varios departamentos de policía de los EE.UU. han tomado medidas para capacitar a los miembros de la fuerza policial con el objetivo de reducir las situaciones que involucren a personas que no portan armas de fuego.



⁷¹ Erica Marat, *The Politics of Police Reform: Society Against the State in Post-Soviet Countries*, Chapter 1.

⁷² Small Arms Survey, 2018; <http://www.smallarmssurvey.org/weapons-and-markets/tools/global-firearms-holdings.html>

III | **RENDICIÓN DE CUENTAS: CONTROL Y BALANCE PARA GARANTIZAR CUMPLIMIENTO**

Este documento ha destacado que las cuestiones relacionadas con el uso de la fuerza por parte de la policía se extienden mucho más allá del comportamiento de agentes individuales. Aspectos externos tales como la dirección del gobierno y el marco legal dentro del cual opera la policía, deben adherirse a los principios de derechos humanos, así como también deben adherirse los factores internos, como las políticas, las directrices y la capacitación. La frustración a menudo resulta del hecho de que, incluso cuando tales medidas se alinean con los estándares internacionales, las prácticas operativas difieren y se quedan cortas. Un desafío clave para los programas de reforma policial a menudo se centra en cómo cerrar la brecha entre la política y la práctica. Para hacerlo, es necesario examinar las razones de que exista esta brecha.

DESARROLLO DE UNA CULTURA DE RESPONSABILIDAD

Un aspecto crítico que influye en las prácticas de uso de la fuerza dentro de las instituciones policiales es la cultura organizacional. La cultura puede entenderse como un conjunto de valores y creencias compartidos y definidos dentro de un grupo. Peter Drucker, el gurú austriaco de la gestión, dijo "La cultura se come de un bocado a la estrategia". Con esto quiere decir que, incluso en las organizaciones con las mejores declaraciones de misión, valores y marcos éticos, es su cultura organizacional la que determina el comportamiento. George Kelling, uno de los arquitectos clave de la policía comunitaria moderna, ha dicho que "el principal determinante del comportamiento de los miembros de la fuerza policial probablemente sea la cultura en la que se encuentran". Del mismo modo, los miembros de la fuerza policial más activos reconocerán la anécdota de que al llegar a su primer destino desde la academia, un/a agente con más experiencia les dirá rápidamente que "olviden lo que les enseñaron en el entrenamiento. Les mostraremos cómo es en realidad".

Como grupo, los miembros de la fuerza policial están expuestos a la influencia de sus compañeros y compañeras debido al sistema de valores compartidos sobre el que se construye la cultura de la institución.⁷³ Las culturas policiales a menudo comparten valores como la camaradería, el trabajo en equipo, la lealtad y el apoyo.⁷⁴ Pero estos valores pueden cambiar fácilmente de atributos deseables a indeseables. Por ejemplo, una característica común en muchas culturas policiales es el "muro azul del silencio", donde se valora la lealtad sobre la integridad.⁷⁵ Esto establece el encubrimiento de las acciones de los miembros de la fuerza policial como la norma que permite la mala

⁷³ Peter Drucker sostiene que es la cultura de la organización la que determina la forma en que se comportan las personas en esa organización. Véase el artículo Management Centre UK, Culture eats strategy for Breakfast, <https://www.managementcentre.co.uk/management-consultancy/culture-eats-strategy-for-breakfast/>

⁷⁴ Véase Open Text British Columbia, Ethics in Law Enforcement, Chapter 8.

⁷⁵ UNODC, Handbook on police accountability, oversight, and integrity. Criminal Justice Handbook Series, 74.

⁷⁶ Según Alpert y Dunham 1997, a medida que se incorporen nuevos/as agentes a la organización policial, estarán expuestos a modelos de comportamiento que influirán en sus propias actitudes y comportamiento. Y debido a que los miembros de la policía están expuestos/as a sus pares con mucha más frecuencia que otras personas, es probable que los/as nuevos/as agentes aprendan a aceptar e interiorizar los valores compartidos por otros/as agentes y el resto de la organización policial.

conducta.⁷⁶

Las actitudes pueden jugar un papel vital en la determinación del uso de la fuerza por parte de la policía y también pueden ser indicadores de cambios en el uso de la fuerza por su parte. Por ejemplo, si la norma dentro de una institución policial es recompensar a los y las colegas por actitudes y comportamientos agresivos y castigarlos por actuar con cautela, los miembros de la fuerza policial terminarán internalizando estos valores y el uso de la fuerza se convertirá en una práctica estándar. Esto se explica por mecanismos psicológicos como la asociación diferencial, el refuerzo y la iniciación.⁷⁷ Es probable que la actitud de los miembros de la fuerza policial hacia el uso excesivo de la fuerza esté relacionada con otras actitudes, como las que tienen hacia la mala conducta policial y la violencia en general.⁷⁸ Esto requiere que las instituciones policiales presten especial atención a las actitudes del personal policial, lo que ayuda a predecir el comportamiento. Esto también se aplica a la etapa de reclutamiento. Sin embargo, la experiencia muestra que cambiar el comportamiento de las personas en un intento de cambiar sus actitudes es un proceso más efectivo que viceversa.⁷⁹ George Kelling ofrece consejos sobre el antídoto para una cultura negativa: “Liderazgo a través de valores y una combinación de mecanismos de rendición de cuentas internos y externos”. Reconociendo que el comportamiento de quienes ocupan puestos de supervisión y gerencia tiene una fuerte influencia en la cultura institucional, se recomienda que las instituciones policiales enfatizen la capacitación ética y de integridad de oficiales de supervisión para fortalecer el liderazgo. Además, se requieren estructuras de supervisión externa (incluidas las comunidades locales y sólidos procedimientos de supervisión interna acompañados de sólidos mecanismos de control) para construir una cultura de rendición de cuentas.⁸⁰

El resultado práctico de esto para los miembros de la fuerza policial de primera línea es que se vuelven casi inconscientes de que su comportamiento y conducta siempre están sujetos a escrutinio, y se adaptan en consecuencia. La omnipresencia de los teléfonos inteligentes con su capacidad para registrar interacciones de manera audible y visual y compartirlas en todo el mundo instantáneamente sin duda se ha sumado a este sentido de responsabilidad. Pensar en cómo las agencias policiales regulan el comportamiento a través de una lente de gobernanza ayuda a garantizar que los sistemas y estructuras de rendición de cuentas que implementan se construyan progresivamente hacia una cultura de rendición de cuentas. Los miembros de la fuerza policial llegan a reconocer que sus colegas podrían estar haciendo un cálculo sobre qué tan grande es el riesgo para ellos si ignoran o no reportan un uso excesivo de la fuerza durante el arresto. Los miembros de la fuerza policial que presencian tales eventos están haciendo un cálculo sobre las implicaciones para ellos y ellas si no informan esto a un/a supervisor/a y otro/a oficial lo

77 El supuesto básico de la Teoría del Aprendizaje Social (TAS) es que el mismo proceso de aprendizaje que se usa para aprender un comportamiento socialmente aceptable también se utiliza cuando las personas aprenden un comportamiento criminal. La iniciación también se conoce como "comportamiento modelado", que ocurre cuando una persona observa y luego emula el comportamiento de los demás. Véase Maskaly y Donner 2014, A Theoretical Integration of Social Learning Theory with Terror Management Theory: Towards an Explanation of Police Shootings of Unarmed Suspects.

78 Lester, Officer Attitudes Toward Police Use of Force. And Justice for all: Understanding and Controlling Police Abuse of Force in And justice for all: understanding and controlling police abuse of force.

79 Como en el caso de las cuestiones raciales en Estados Unidos. Ídem.

80 George Kelling - Es probable que el principal determinante del comportamiento de los miembros de la policía sea el entorno en el que se encuentran. Véase Kelling y Stewart, Neighbourhoods and the Police: The Maintenance of Civil Authority.

hace. De esta manera, los mecanismos de rendición de cuentas tienen un impacto "antes del hecho" o preventivo que reduce la probabilidad de tales transgresiones al afectar el cálculo de la toma de decisiones de los miembros de la fuerza policial. En algunos aspectos, el efecto podría describirse como similar al comportamiento de los conductores en un área donde saben que hay muchos radares de tráfico. Por tanto, la rendición de cuentas tiene una función tanto proactiva como reactiva.

La rendición de cuentas se define como "un sistema de controles y contrapesos internos y externos destinados a garantizar que la policía lleve a cabo sus funciones correctamente y responda si no lo hace". Dicho sistema está destinado a mantener la integridad de la policía, disuadir la conducta indebida y restaurar o mejorar la confianza del público en la actividad policial. La integridad policial se refiere a las salvaguardias normativas y de otro tipo que evitan que la policía haga un mal uso de sus facultades y abuse de sus derechos y privilegios.⁸¹

La rendición de cuentas es un sistema complejo que involucra a diferentes actores que desempeñan funciones de supervisión y control, incluida la propia policía, las instituciones estatales, los órganos de supervisión y la sociedad civil; todos ellos desempeñan roles diferentes pero complementarios para garantizar que las funciones policiales se desempeñen con responsabilidad y receptividad. Dependiendo del alcance y los actores involucrados, puede haber una distinción entre la rendición de cuentas interna y externa (y a su vez formal e informal), pero cada elemento del marco debe trabajar para fortalecer la legitimidad y la confianza pública.

MECANISMOS INTERNOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS

La rendición de cuentas interna se refiere a una cadena de mando funcional, eficaz y eficiente, mecanismos sólidos de reporte y presentación de informes y un sistema disciplinario coherente. Estas tres áreas de rendición de cuentas interna, integradas en la cultura organizacional, son muy relevantes para gobernar el uso de la fuerza. Se materializan a través de mecanismos formales e informales que incluyen supervisión, control de pares, informes y niveles de tolerancia a diferentes comportamientos.

Mando

Si bien la responsabilidad principal de justificar el uso de la fuerza contra los principios clave, incluidas la necesidad y la proporcionalidad, recae en los miembros de la fuerza policial que toman esas decisiones, la responsabilidad también se aplica a supervisores y supervisoras que les dan instrucciones y los preparan para sus deberes y a la agencia en su conjunto. La mala conducta rara vez se limita a una sola persona; el personal de supervisión debe estar al tanto de la conducta de quienes están bajo su mando.

Las fuerzas policiales normalmente están estructuradas jerárquicamente y organizadas por rango. Con respecto al uso de la fuerza, el requisito de una cadena de mando clara y coherente va más allá, y se deben definir y delinear responsabilidades específicas para

⁸¹ UNODC. Handbook on Police Accountability, Oversight, and Integrity, iv.

los diferentes niveles de la estructura de mando. Esto podría incluir el establecimiento de niveles de autorización para la emisión de equipos capaces de niveles de fuerza más letales (gas lacrimógeno/proyectiles de impacto) o la imposición de parámetros tácticos en planes para operaciones de alto perfil. Aunque son los miembros de la fuerza policial de primera línea quienes utilizan la fuerza, la jurisprudencia internacional reconoce la importancia de los sistemas de mando y la planificación para eventos que probablemente involucren el uso de la fuerza.⁸²

Mecanismos de reporte y presentación de informes

Un adagio que se usa a menudo en la policía es que "si no está escrito, no sucedió". Aunque el mantenimiento de los registros y documentos de auditoría sobre las decisiones puede parecer burocrático, tiene una enorme importancia para la legitimidad y la seguridad del público, especialmente cuando los eventos de alto perfil están sujetos a investigación retrospectiva. Los registros detallados de todas las decisiones clave de planificación y tácticas relacionadas con el uso de la fuerza no solo sirven como un importante mecanismo de rendición de cuentas y una base para generar las lecciones aprendidas, sino que también pueden proteger a los miembros de la policía contra juicios injustos. El registro de las decisiones y la razón fundamental por la que estas se toman asegura que las acciones serán juzgadas de manera justa y con el contexto apropiado. Los registros de toma de decisiones, la grabación de video de las tácticas policiales y la grabación de audio de las comunicaciones por radio (incluidas las advertencias) pueden desempeñar un papel importante en la gestión del uso de la fuerza. Como requisito mínimo, se debe exigir a los miembros de la fuerza policial de primera línea que presenten un informe de todos los casos de uso de la fuerza a la supervisión, y cuando ese uso de la fuerza involucre tácticas especializadas como gas lacrimógeno o proyectiles de impacto, el requisito de informe también podría incluir órganos que supervisan a la policía (véase la sección sobre rendición de cuentas externa).

REGISTRO SISTÉMICO: SEGUIMIENTO DE INCIDENTES DE USO DE FUERZA EN EL REINO UNIDO

Desde abril de 2017, todas las fuerzas policiales del Reino Unido deben registrar e informar sobre los diferentes tipos de fuerza utilizados y el contexto en el que esto ocurre. El propósito de esta recopilación de datos es brindar al público más información y ayudar a respaldar el trabajo futuro del Consejo Nacional de Jefes de Policía (NPCC) y la Escuela de Policía para mejorar las tácticas, la capacitación y el equipo. Las estadísticas sobre el uso de la fuerza se pueden desglosar por variables que incluyen la ubicación, la demografía, el tipo de fuerza (táctica) utilizada, la justificación y el resultado.⁸³ El seguimiento sistemático de los incidentes de uso de la fuerza ofrece información importante sobre las tendencias y las brechas que permiten abordarlos de manera más eficiente y efectiva. Además, ayuda a

⁸² Véase *McCann y otros v. United Kingdom*, Judgment para. 194, European Court of Human Rights, 27 September 1995; y *Simsek vs Turkey*, 13 November 2018, European Court of Human Rights.

⁸³ Véase UK Government User Guide: Police Use of Force Statistics, disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/945436/user-guide-police-use-of-force-dec20.pdf

aumentar la confianza de los miembros de la policía a la hora de denunciar casos de agresiones contra ellos y ellas mismas.⁸⁴

El requisito de mantenimiento de registros detallados se extiende más allá de las consideraciones operativas mencionadas. Se requiere la adopción de medidas sencillas pero sólidas de tipo auditoría relacionadas con la cuestión de equipos específicos para oficiales individuales. Esto podría incluir los números de serie en los toletes o la inspección y el pesaje regulares de las latas de spray de gas pimienta para detectar su uso no informado.

INFORMACIÓN PÚBLICA SOBRE CASOS DE AGRESIÓN, MUERTES Y QUEJAS CONTRA LA POLICÍA EN SUDÁFRICA

La Dirección de Investigaciones de la Policía Independiente de Sudáfrica ha publicado en sus informes anuales estadísticas de casos de muertes causadas por acciones policiales, presuntos casos de tortura y otras denuncias contra la policía por parte del público. Otorgar acceso público incluso a datos y estadísticas básicos en un contexto de prevalencia extremadamente alta de muertes de civiles o tortura durante las operaciones policiales ha sido clave para alentar el debate sobre las políticas públicas sobre el uso de la fuerza en Sudáfrica. Las discusiones han incluido propuestas para implementar cambios en el marco legal y en la capacitación policial, y han facilitado el seguimiento de las tendencias de deterioro de un año a otro.⁸⁵

La identificación individual de agentes es una medida clave de la rendición de cuentas. El requisito de que los miembros de la fuerza policial usen tarjetas de identificación es la mejor práctica; aunque en algunos contextos, las consideraciones de seguridad pueden evitarlo. Sin embargo, no parece haber ninguna justificación para que la identificación personal (a través de un número único) no se muestre de manera prominente en el uniforme de un/a oficial. Esto es particularmente importante cuando el despliegue se hace en equipos de protección de orden público con cascos que garantizan que todos los miembros del personal policial tengan el mismo aspecto.

Una escala en la rendición de cuentas

No todo uso de la fuerza por parte de la policía requiere equipo; sin embargo, es probable que si sea así en los casos de uso de fuerza más serios y potencialmente dañinos. Por lo tanto, debe haber una relación directa entre el nivel potencial de daño y la cantidad de escrutinio interno y responsabilidad con respecto a tales tácticas. Debería prestarse una consideración similar a la cantidad y frecuencia de la capacitación. Los miembros

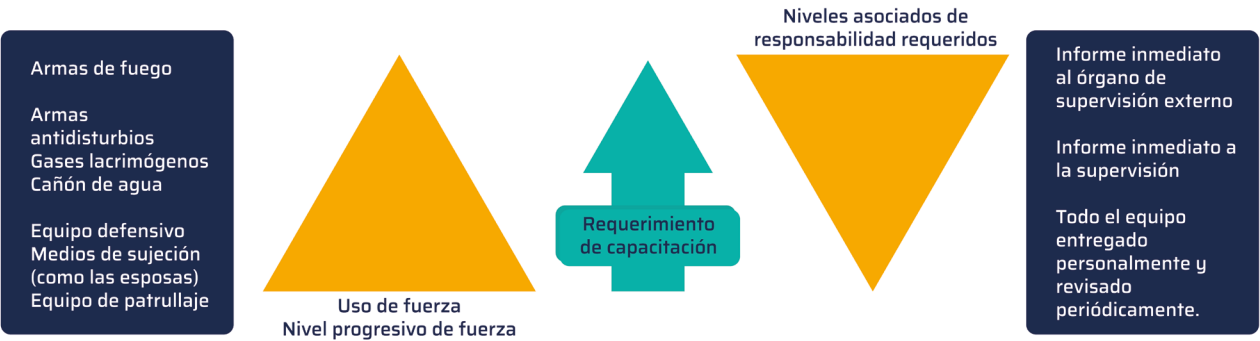
⁸⁴ Véase UK Government section on Policing: Crime, Justice and Law - Collection: Police use of force statistics. <https://www.gov.uk/government/collections/police-use-of-force-statistics>

⁸⁵ 2020 Country Reports on Human Rights Practices: South Africa, <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/south-africa/>

de la fuerza policial equipados con tácticas de mayor nivel de fuerza también deben realizar un entrenamiento avanzado y más frecuente.

La siguiente figura ilustra el concepto:

Figura 3. La escala de la rendición de cuentas



Fuente: Preparado por las autoras y el autor

Un sistema disciplinario consistente

Deben esperarse y alentarse altos estándares de comportamiento policial. Los códigos de ética o de conducta deben redactarse en un lenguaje positivo para promover el comportamiento profesional, pero también deben identificar y delinear claramente las prácticas inaceptables. Es importante destacar que el sistema disciplinario también está vinculado al sistema de gestión de recursos humanos, el que también puede incluir esquemas de recompensa diseñados para fomentar acciones y comportamientos positivos de acuerdo con el contexto y la cultura específicos. Los sistemas inadecuados pueden obstaculizar los objetivos del trabajo policial. En este sentido, la investigación sugiere que los incentivos externos para el desempeño policial pueden aumentar la efectividad cuando se combinan con un sistema integral de disciplina interna y recompensa. Es fundamental que la supervisión y los mandos hagan cumplir estos estándares.⁸⁶

El papel de los órganos de supervisión interna, como los departamentos de asuntos internos, debe ser bien conocido y comprendido claramente por todos los miembros de la institución policial porque son fundamentales para un sistema disciplinario eficaz. Una política escrita de las funciones de asuntos internos debe estar disponible y accesible en todo momento, y los cambios a dicha política deben anunciarse con mucha anticipación. Las acusaciones de mala conducta policial, abuso o uso excesivo de la fuerza deben ser investigadas de manera rápida, objetiva y exhaustiva, notificando a todas las partes involucradas de cualquier desarrollo y manteniendo todos los registros relevantes al caso. Cuando el resultado de la investigación requiera una sanción, deberá abordarse adecuadamente de acuerdo con las estipulaciones de las leyes nacionales y los tratados internacionales. Todo caso de uso arbitrario o abusivo de la fuerza, incluido

⁸⁶ Police Effectiveness: Measurement and Incentives, 26-28.

el uso de armas de fuego por parte de oficiales a cargo de hacer cumplir la ley, debe considerarse un delito.⁸⁷ Además, también se podría considerar el seguimiento proactivo y la observación de tendencias de las quejas relacionadas con el uso de la fuerza para identificar a oficiales, unidades particulares, comisarías de policía individuales, o zonas y comunidades que requieran atención adicional de la administración. La información recopilada relacionada con el uso de la fuerza respalda los modelos policiales basados en la evidencia y debe usarse para generar información para la capacitación, la planificación y las adquisiciones y decisiones tácticas.

Los mecanismos internos de rendición de cuentas ayudan a la policía, como a cualquier otra organización grande, a garantizar el cumplimiento individual de los valores, sistemas y directrices de la organización; sin embargo, la naturaleza de la actuación policial requiere mucho más que un gobierno interno. La legitimidad percibida de la policía determina en gran medida la relación entre la institución y el público. Si bien las medidas de gobernanza interna ayudan a garantizar los estándares profesionales, estas por sí solas no son suficientes para asegurar la confianza pública. Los mecanismos externos de rendición de cuentas complementan y fortalecen su impacto.

MECANISMOS INTERNOS Y EXTERNOS DE RESPONSABILIDAD EN NÍGER

En caso de incumplimiento, la policía de Níger entrega los archivos a la Inspección General de Servicios de Seguridad (IGSS), que realiza investigaciones que pueden dar lugar a registros administrativos o judiciales. La Defensoría del Pueblo de la República ha elaborado un mapeo de opciones de apelación en casos de abuso por parte de la policía con el objetivo de mejorar el conocimiento de la ciudadanía sobre los mecanismos de supervisión internos y externos.

En abril de 2017, una manifestación estudiantil para exigir mejores condiciones se convirtió en un enfrentamiento entre estudiantes y policías en el campus universitario de Niamey. Poco después de la violencia se publicó en las redes sociales un video que mostraba a un grupo de policías golpeando a un estudiante en la parte trasera de un camión. El video muestra a un joven desarmado acostado, rodeado de varios agentes que lo golpeaban con toletes y le obligan a gritar: "¡Viva la policía!". El impacto del video en la opinión pública dio lugar a una investigación interna y al [arresto formal de tres policías](#) involucrados en la violencia.

LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER AUTORIDADES POLICIALES DE RECEPCIÓN DE QUEJAS: PAKISTÁN, INDIA Y MALASIA

En India, en respuesta a la falta de rendición de cuentas de la policía y las quejas generalizadas contra la policía, una sentencia de la Corte Suprema de 2006 condujo al establecimiento de Autoridades de Denuncias contra la Policía (PCA) a nivel estatal y de distrito en todo el país. Entre los 29 estados de la India, 17 han

⁸⁷ United Nations, Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials, Article 7.

establecido PCA a través de la legislación estatal y 10 lo han hecho mediante órdenes ejecutivas. En la capital, Delhi, la PCA comenzó a funcionar en febrero de 2019. Si bien en la mayoría de los estados las determinaciones y recomendaciones de las PCA son vinculantes, las PCA suelen verse debilitadas por la falta de capacidad de investigación y la falta de autoridad para sancionar a agentes de policía que se encuentren involucrados/as en delitos graves. En Pakistán, la Orden de Policía legislativa de 2002 estableció, entre otras cosas, las Comisiones de Seguridad Pública (PSC) y las Autoridades de Denuncias contra la Policía (PCA) a nivel federal y provincial, integradas por miembros independientes no políticos seleccionados por las comisiones de servicio público pertinentes. Los PSC y PCA estaban destinados a mejorar la rendición de cuentas de la policía a través de la participación pública y la opinión de la comunidad. Una PCA federal se ocupa de las quejas graves contra la policía federal, incluido el uso excesivo de la fuerza, la violación de derechos y otras formas de mala conducta.⁸⁸ Se han iniciado medidas similares en Malasia mediante la presentación de un proyecto de ley al Parlamento en agosto de 2020 que busca crear una Comisión Independiente de Conducta Policial (IPCC) que abordaría las denuncias de corrupción policial y uso excesivo de la fuerza por parte del servicio de policía de Malasia.⁸⁹

MECANISMOS EXTERNOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS

La gobernanza policial involucra a diversos actores a través de las múltiples capas de cualquier sistema democrático, incluidos los actores ejecutivos, judiciales y legislativos, y los órganos de supervisión independientes. Al igual que con las medidas internas, la fortaleza de un sistema a menudo radica en la superposición y la interacción entre diferentes actores y procesos. La transparencia es un principio clave de gobernanza y, si bien la policía puede tener responsabilidades estatutarias de informar a un defensor del pueblo o una comisión parlamentaria, un compromiso positivo y abierto con los medios de comunicación puede contribuir igualmente a mejorar la legitimidad y generar confianza.

EFICACIA DE LAS COMISIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS Y LAS DEFENSORÍAS DEL PUEBLO EN LA SUPERVISIÓN DEL USO DE LA FUERZA EN LA REGIÓN ASIA-PACÍFICO

Existen numerosos ejemplos de comisiones nacionales de derechos humanos e instituciones de defensoría del pueblo que supervisan el uso de la fuerza por parte de los servicios de seguridad. En Malasia, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (SUHAKAM) ha llevado a cabo investigaciones públicas sobre denuncias de uso excesivo de la fuerza,⁹⁰ y en 2019 proporcionó recomendaciones sobre proyectos de ley para establecer una comisión independiente sobre denuncias

⁸⁸ External police accountability: Dream or reality?, 1-67

⁸⁹ La ley propuesta en Malasia revierte las reformas policiales: la comisión de denuncias necesita poderes disciplinarios de investigación reales; <https://www.hrw.org/news/2020/08/28/malaysia-proposed-law-reverses-police-reforms>

⁹⁰ Suara Rakyat Malaysia, <http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/Report-Of-Suaram-Observations-On-The-Public-Inquiry.pdf>

policiales y faltas de conducta.⁹¹ En Fiji, la Comisión de Derechos Humanos y Lucha contra la Discriminación ha llevado a cabo investigaciones independientes sobre denuncias de violaciones de los derechos humanos, violaciones de la libertad personal, brutalidad y mala conducta profesional de la policía y los funcionarios/as penitenciarios/as, y violaciones de los derechos de las personas arrestadas y detenidas.⁹² En la India, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (NHRC) ha investigado las muertes por encuentro (es decir, las muertes durante el arresto por parte de la policía) y los derechos humanos en las cárceles,⁹³ y ha desarrollado directrices para los procedimientos de arresto y recomendaciones más amplias para la reforma policial.⁹⁴ En Indonesia, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (Komnas HAM), establecida por decreto presidencial en 1993, ha supervisado e investigado la aplicación de los derechos humanos por parte de las fuerzas de seguridad. Es importante señalar que la supervisión eficaz de las instituciones de seguridad por parte de las comisiones nacionales de derechos humanos y las instituciones de defensoría del pueblo solo puede funcionar bien en un medio en el que su independencia y eficacia no se vean socavadas. Es raro que una CNDH pueda ser más eficaz o más fuerte que la estructura de gobierno o el entorno en el que opera.

Como organismo financiado por el gobierno, es probable que la policía esté sujeta a la supervisión externa de una variedad de procesos de gobernanza que ayudan a garantizar el funcionamiento eficaz y eficiente de cualquier organización grande. Estos pueden incluir organismos centrados en auditoría, salud y seguridad, igualdad y no discriminación. Aunque de manera menos obvia, hacen una contribución importante al marco de la rendición de cuentas.

La posición única de la policía en una democracia con su capacidad para usar la fuerza y hacer cumplir la ley requiere mecanismos adicionales de control y escrutinio que pueden incluir, entre otros, comités parlamentarios, juntas policiales y órganos independientes para la investigación de denuncias.

ÓRGANOS EXTERNOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS: LA COMISIÓN DE RESPONSABILIDAD DE LA POLICÍA ESTATAL EN ASSAM, INDIA

Hay diferentes ejemplos de órganos de supervisión externos en todo el mundo, como la Comisión de Integridad de la Policía en Nueva Gales del Sur y la Comisión de Delitos y Conductas Indebidas de Queensland (Australia); la Oficina del Comisionado de Policía en Columbia Británica, Canadá; la Commission nationale de

⁹¹ Independent Police Complaints of Misconduct Commission (IPCMC) Bill 2019, <https://www.parlimen.gov.my/images/webuser/IPCMC/Memorandum/No.%2031%20-%20Kertas%20Cadangan%20SUHAKAM%20Recommendations%20IPCMC%20Bill%202019%20oleh%20Dr.%20Cheah%20Swee%20Neo%20-%20Setiausaha%20SUHAKAM.pdf>

⁹² Human Rights and Anti-Discrimination Commission, Neither Greater nor Lesser but EQUAL: Dignity, Equality and Freedom for all in Fiji, Annual Report 2018

⁹³ National Human Rights Commission India, SOP Guidelines, <https://nhrc.nic.in/acts-%26-rules/guidelines-1?page=1>

⁹⁴ National Human Rights Commission India, NHRC's recommendations on police reforms in the country, <https://nhrc.nic.in/press-release/nhrc%E2%80%99s-recommendations-police-reforms-countr>

déontologie de la sécurité en Francia; el Consejo de Policía de Ghana en Ghana; el Consejo Independiente de Denuncias contra la Policía de Hong Kong; la Autoridad de Denuncias contra la Policía de Lesoto; la Comisión de Integridad de la Agencia de Aplicación de la Ley de Malasia; la Comisión de Integridad de la Policía en Maldivas; la Autoridad Independiente de Conducta de la Policía de Nueva Zelanda; la Junta de Aplicación de la Ley del Pueblo de Filipinas, y el Auditor Independiente de la Policía en San José, California, EE.UU. Cada institución tiene su propio mandato, aunque la mayoría se concentra únicamente en recibir y atender denuncias.⁹⁵

En 2008, la Policía Estatal de Assam, India, instituyó una comisión de rendición de cuentas autónoma, con el objetivo de mejorar la rendición de cuentas de la policía hacia la sociedad. Los ciudadanos y ciudadanas pueden presentar quejas de presunta mala conducta por parte de cualquier oficial de policía, como se define en la Sec. 78 de la Ley de Policía de Assam de 2007. La comisión tiene todas las facultades de un tribunal civil en virtud del Código de Procedimiento Civil (1908) y tiene facultades para investigar, solicitar registros públicos de cualquier oficina, citar y hacer cumplir la asistencia de testigos, y examinarlos bajo juramento, entre otros. Puede iniciar una acción departamental basada en sus hallazgos y proporciona un informe anual que incluye estadísticas e informes de casos.⁹⁶

MECANISMOS EXTERNOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS A VARIOS NIVELES EN EL REINO UNIDO⁹⁷

En el Reino Unido, dependiendo de la región, puede haber una combinación de niveles de responsabilidad externa que incluyen:

- Comité de Justicia Parlamentario: Comité interpartidario para "asistir y asesorar" como Ministro de Justicia en cuestiones relacionadas con el funcionamiento del Sistema de Justicia (incluida la Policía). Tiene un papel de escrutinio, desarrollo de políticas y consulta con respecto al funcionamiento de la legislación.
- Comisionado/a de Policía/Crimen: elegido/a directamente por votación pública. La persona titular del cargo establece la dirección estratégica y los objetivos clave de la policía y la responsabiliza por su desempeño.
- Autoridad policial/Junta policial: a menudo involucra a representantes políticos y miembros independientes. Tiene autoridad legal para supervisar y rendir cuentas de la organización policial. Proporciona orientación a la policía sobre las prioridades estratégicas clave y, a menudo, participa en el nombramiento de oficiales superiores.
- Inspectoría de policía: proporciona una evaluación independiente de la eficacia y eficiencia de las fuerzas policiales.
- Autoridad independiente de investigación de denuncias policiales: organismo creado y facultado para "investigar a la policía". Los ejemplos van desde

⁹⁵ UNODC Handbook on police accountability, oversight and integrity, 63-63

⁹⁶ Government of Assam - State Police Accountability Commission, <https://spac.assam.gov.in/frontimpotentdata/general-guidelines-directions>

⁹⁷ La inclusión de estos ejemplos del Reino Unido tiene como objetivo ilustrar que los mecanismos externos de rendición de cuentas pueden ser de varios niveles. A menudo, existen construcciones similares en otros países.

organizaciones que se ocupan de todas las denuncias contra la policía de miembros del público hasta aquellas que se centran en asuntos de gran preocupación (incluida, por ejemplo, la muerte bajo custodia policial).

- Asociaciones locales de policía comunitaria/seguridad comunitaria: a menudo asociadas y financiadas por el gobierno local. Estas entidades más locales desempeñan un papel similar al de las autoridades policiales, pero para un área más localizada.
- Esquemas de visitantes independientes: estos son mecanismos que a menudo se organizan a través de una de las entidades antes mencionadas mediante los cuales los miembros individuales están facultados para realizar visitas de inspección sin previo aviso a las comisarías de policía (normalmente asociadas con el bienestar de las personas presas).

Otros actores, como las instituciones nacionales de derechos humanos, las instituciones de defensoría del pueblo, las organizaciones no gubernamentales, la sociedad civil, el mundo académico, los foros de policía comunitaria, los medios de comunicación, las personas observadoras independientes tienen un papel en la rendición de cuentas externa. Las instituciones policiales pueden beneficiarse de la creación de asociaciones y de una estrecha colaboración con estos actores. La rendición de cuentas externa mejora y fortalece la confianza de la comunidad porque generalmente se la percibe como una fuente de información transparente y sin prejuicios que refuerza la legitimidad de la institución policial. Es muy importante que los órganos externos de rendición de cuentas estén dotados de los medios y la independencia necesarios para cumplir su misión y evitar la impunidad.

LA MEDIDA DE IMPUNIDAD EN EL SERVICIO POLICIAL Y SU EFECTO EN LA LEGITIMIDAD POLICIAL: MYANMAR, FILIPINAS Y NEPAL

Los sistemas que apoyan la impunidad de la policía pueden socavar la legitimidad de las fuerzas policiales. En Myanmar, la Ley de mantenimiento de la disciplina de las fuerzas de policía (1995) prevé el establecimiento por la Fuerza de Policía de Myanmar (MPF) de sus propios tribunales para examinar las acciones de sus agentes, incluso aquellas que puedan constituir actos delictivos en virtud del Código Penal. Esto permite que los miembros de la policía eviten el enjuiciamiento penal por delitos cometidos durante el servicio. La investigación y el enjuiciamiento de la policía en virtud de la Ley de mantenimiento de la disciplina de la fuerza policial que se aplica potencialmente en casos de violaciones de derechos humanos, no es independiente ni imparcial y, por lo tanto, resquebraja la rendición de cuentas.⁹⁸ En Filipinas, la ola de muertes extrajudiciales relacionadas con las drogas se ha asociado con una impunidad sin precedentes y la falta de responsabilidad de las fuerzas policiales,⁹⁹ lo que ha alimentado un cuestionamiento generalizado

⁹⁸ Achieving Justice for Gross Human Rights Violations in Myanmar, Baseline Study, January 2018, ICJ Global Redress and Accountability Initiative; link <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2018/01/Myanmar-GRA-Baseline-Study-Publications-Reports-Thematic-reports-2018-ENG.pdf>

⁹⁹ Amnesty International, Philippines: UN must intensify pressure to end killings as impunity reigns, <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/09/philippines-un-pressure-end-killings/>

de la legitimidad de los servicios policiales y ha llevado a una disminución de la confianza pública. En Nepal, en octubre de 2020, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (NHRC) publicó una lista de 286 personas sospechosas de delitos graves que incluía a 98 agentes de policía. Pocas de las presuntas personas abusadoras han sido procesadas.¹⁰⁰ La resistencia arraigada a abordar los abusos cometidos en el pasado en Nepal sigue minando el estado de derecho y los esfuerzos por reformar el sector de la seguridad al erosionar la confianza de la comunidad y la confianza en la policía y los servicios de seguridad.

LA BUENA GOBERNANZA COMO BASE DE LOS MODELOS ORGANIZACIONALES Y OPERATIVOS DE USO DE LA FUERZA

Este documento ha destacado consistentemente que las cuestiones relacionadas con el uso de la fuerza son parte de un sistema. Si bien ciertos aspectos del sistema pueden parecer remotos y desconectados, es probable que tengan un impacto en el resultado total. En general, los "modelos operacionales de uso de la fuerza" pueden verse ya sea como prescriptivos (donde los miembros de la fuerza policial siguen un tipo de uso progresivo de fuerza) o reflexivos (más enfocados en la toma de decisiones por parte del o la oficial individual). El propósito del gráfico a continuación es reflejar que cualquiera de esos enfoques existe dentro de un modelo organizacional más amplio que requiere una gobernanza sólida tanto antes como después del evento. Los tres pilares de gobernanza descritos anteriormente —estado de derecho, recursos humanos y rendición de cuentas— abarcan una serie de elementos que interactúan de forma cíclica y se refuerzan entre sí. El fortalecimiento de estos elementos permitirá que las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley garanticen el cumplimiento de la práctica operativa con una política adecuada sobre el uso de la fuerza.

Figura 4. Requisitos básicos para la buena gobernanza de los modelos organizacionales y operativos de uso de la fuerza



Fuente: Preparado por los autores.

¹⁰⁰ Human Rights Watch, Nepal: Carry Out Rights Panel's Recommendations, <https://www.hrw.org/news/2020/11/03/nepal-carry-out-rights-panels-recommendations>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La sociedad confiere a su servicio policial la autoridad única para usar la fuerza. Esa autoridad conlleva la responsabilidad de usar la fuerza de una manera que cumpla con los marcos legislativos y las mejores prácticas. Solo debe utilizarse cuando se considere necesario y cuando no sea posible lograr un objetivo legítimo sin usar tal fuerza. Incluso entonces, la policía está obligada a utilizar únicamente la fuerza que sea proporcional al objetivo que se pretende alcanzar y que sea razonable dentro de las circunstancias.

Asegurar el cumplimiento de tal responsabilidad va más allá de incrementar las horas de formación en derechos humanos o ajustar los protocolos de orden público. Si bien estas medidas contribuyen a mejorar las prácticas existentes sobre el uso de la fuerza, se recomienda desarrollar un modelo organizacional que incorpore medidas para moldear las actitudes y regular el comportamiento con respecto al uso de la fuerza tanto de los individuos como de los grupos o equipos de trabajo. Una política deficiente conducirá a una práctica operativa deficiente. Las pautas operativas deben ser sensibles al género y reflejar las protecciones establecidas en las normas internacionales y los marcos legislativos nacionales. Los miembros de la policía que deben usar la fuerza deben tener una preparación óptima para tales encuentros mediante la provisión de capacitación de alta calidad y opciones tácticas adecuadas para su propósito.

Si bien es necesario un modelo organizacional sólido para el uso de la fuerza para lograr un resultado que cumpla con los derechos humanos, este por sí solo es insuficiente. El concepto de "cultura policial" es complejo. Como miembros de sus sociedades, los miembros de la fuerza policial reflejan los valores de la sociedad a la que pertenecen. Cada agencia policial desarrolla una cultura organizacional que es fundamental para determinar cómo se usa la fuerza. Por un lado, una cultura policial saludable fomenta características positivas como el compañerismo, el trabajo en equipo y la actitud positiva.¹⁰¹ Por otro lado, los rasgos negativos como la masculinidad tóxica, los prejuicios, la agresión y el "muro azul del silencio" pueden ser un factor causal clave en el uso indebido de la fuerza.

La forma de contrarrestar dicha cultura es mediante el liderazgo ético dentro de la organización y mediante mecanismos sólidos de responsabilidad tanto interna como externa. El desarrollo de una cultura de rendición de cuentas dentro de la policía, especialmente con respecto al uso de la fuerza, fortalecerá la legitimidad organizacional y favorecerá una actuación policial eficaz. Las acciones cotidianas de los miembros de la policía tienen un impacto estratégico en la reputación y, por lo tanto, deben guiarse por los más altos estándares posibles.

Este documento se ha centrado principalmente en la policía, pero la policía es simplemente la que aplica la fuerza y su trabajo es solo una parte de un sistema que se extiende desde el gobierno ejecutivo, pasa por el legislativo, incluye las estructuras

101 Véase Open Text British Columbia, Ethics in Law Enforcement, Chapter 8.

judiciales y se despliega en contextos sociales y culturales muy específicos y a menudo desafiantes. Este documento también hace referencia a otros actores incluyendo, entre otros, aquellas agencias que supervisan a la policía. En esta compleja cadena, las deficiencias o distorsiones en uno de los elementos probablemente tendrán implicaciones negativas en el resultado final, es decir, en cómo se usa la fuerza. En ausencia de un gobierno receptivo, leyes justas y transparentes y tribunales imparciales, es poco probable que la policía sea reconocida como una protectora legítima de los derechos, eficaz en su misión y, por lo tanto, merecedora de la confianza del público.

El enfoque en la buena gobernanza en la policía, propugnado en este documento, es aplicable a otros elementos en un marco nacional para asegurar solo el uso de la fuerza necesaria, proporcional y no discriminatoria

RECOMENDACIONES

Este documento ha destacado que el uso de la fuerza por parte de la policía no se refiere simplemente a las acciones físicas de agentes individuales. El uso de la fuerza ocurre al final de un sistema estrechamente interrelacionado y como resultado de un conjunto complejo de procesos. Lograr un impacto positivo en las prácticas de uso de fuerza policial requiere un enfoque holístico que considere cada elemento del sistema e integre la multitud de actores que desempeñan un papel.

El análisis se centró en tres dimensiones principales del uso de la fuerza:

- Estado de derecho: cómo debe la policía usar la fuerza
- Recursos humanos: selección, preparación y entrega de las herramientas adecuadas a quienes usarán la fuerza
- Rendición de cuentas: fortalecimiento de los mecanismos de control y supervisión ("control y contrapeso") para garantizar el cumplimiento de las normas y leyes.

Las siguientes recomendaciones han surgido de este estudio y representan el marco en torno al cual DCAF construye su comprensión sobre la manera de garantizar una buena gobernanza del uso de la fuerza por parte de la policía.

ESTADO DE DERECHO

Dirección del gobierno:

- El liderazgo ejecutivo de la policía debe ser lo suficientemente autónomo como para tomar decisiones, respetando el marco legal. Esto a menudo se denomina "independencia operativa".
- Las fuerzas policiales deben tener una conducta distintivamente civil y estar sujetas a las autoridades de supervisión civil, como el Ministerio del Interior/Ministerio de Justicia, en lugar de a las autoridades militares.
- La supervisión de la policía debe incorporar los principios de participación, transparencia e inclusión. Debe tener varios niveles e involucrar a diferentes actores en lugar de una sola entidad para evitar ser presa de intereses específicos.

Marco legislativo:

- Las leyes deben ser claras, completas, inequívocas y aplicables.
- Se debe realizar una evaluación de los marcos legales nacionales existentes para asegurar: (a) el cumplimiento de las normas reconocidas internacionalmente, especialmente que la fuerza solo puede usarse con el objetivo de lograr un objetivo legítimo de aplicación de la ley, y (b) que los principios clave de Precaución, Legalidad, Necesidad, Proporcionalidad, No Discriminación Y Rendición de Cuentas estén claramente definidos en los estatutos.
- La legislación debe definirse claramente y publicarse ampliamente para que sea accesible para todos (incluso en idiomas de las minoritarias/formatos alternativos).
- La legislación nacional debe imponer limitaciones sobre el tipo de opciones tácticas menos letales que pueden adquirir los organismos encargados de hacer cumplir la ley (ver equipo más abajo).

Directrices internas de política y práctica:

- Las agencias de policía deben tener políticas y procedimientos operativos estándar que cumplan con las normas.
- Se deben realizar revisiones independientes de la política policial interna y los procedimientos operativos estándar para evaluar su compatibilidad con las normas internacionales y el marco legal nacional.
- Se recomienda la inclusión de un requisito reglamentario para un enfoque colaborativo en el desarrollo de políticas internas que involucre la consulta con los actores involucrados y aquellos potencialmente afectados por dicha política para mejorar la transparencia y generar confianza.

RECURSOS HUMANOS

- La policía debe ser un reflejo de la comunidad a la que se sirve.
- Debería incorporarse la transversalización de género.
- Las políticas de reclutamiento deben promover y garantizar la diversidad y la no discriminación.
- Los candidatos y las candidatas potenciales deben cumplir con un umbral mínimo en las pruebas estándar de competencia de ingreso. Asimismo, los esquemas basados en certificados deben regir la progresión de la carrera y la autorización para usar la fuerza.
- La promoción basada en el mérito y la progresión profesional deben tener en cuenta el historial previo de un oficial en casos de uso indebido de la fuerza.

Capacitación

- Todos los miembros de la policía deben recibir una formación adecuada sobre el uso de la fuerza de conformidad con la legislación nacional y los derechos humanos internacionales, e incorporar los principios clave para el uso de la fuerza.
- Debe proporcionarse una capacitación continua y permanente a:
 - Oficiales que están adscritos/as a unidades especializadas para el

tratamiento del Orden Público.

- Oficiales que son seleccionados/as para llevar equipo capaz de niveles más altos de fuerza, incluidas ciertas armas de fuego.
- El entrenamiento en el uso de la fuerza debe extenderse más allá de la capacidad técnica para incluir:
 - Habilidades de comunicación
 - Perspectiva de género
 - Técnicas para minimizar el conflicto
 - Desescalamiento
 - Integridad
 - Manejo del estrés
- La capacitación en el uso de la fuerza debe incluir la participación basada en escenarios y evaluaciones de toma de decisiones con criterio.

Bienestar y apoyo

- Las agencias de policía deben brindar servicios de bienestar y apoyo a sus agentes (en particular a quienes se involucran en incidentes relacionados con el uso de la fuerza) como parte de sus tareas de protección.
- Los Estados deben garantizar una cantidad y calidad suficientes de agentes de policía mediante la provisión de una remuneración y condiciones laborales adecuadas para atraer y retener a las personas candidatas adecuadas.
- Los esquemas de recompensas (como parte de sistemas holísticos de gestión de recursos humanos) junto con los mecanismos adecuados de rendición de cuentas deben apoyar los cambios culturales organizacionales hacia el cumplimiento de los principios legales y también desalentar el uso de la fuerza.
- Las organizaciones policiales deben garantizar la protección de los derechos humanos de los y las agentes.

Equipamiento

Se debería exigir a las agencias de policía que revisen el equipo existente para asegurar el cumplimiento de los siguientes principios:

- Invertir en equipamiento defensivo (escudos, cascos, chalecos balísticos) para reducir la necesidad de recurrir al uso de la fuerza.
- Los miembros de la policía deben acceder a una amplia gama de equipos para garantizar que sean capaces de responder con fuerza diferenciada a los desafíos operativos.
- Realinear los procesos internos de identificación y adquisición de equipo, para cumplir con los requisitos de la Guía de las Naciones Unidas sobre armas menos letales (2020).

RENDICIÓN DE CUENTAS

Se trata de un proceso interdependiente en el que diferentes actores comparten la responsabilidad de construir una cultura de rendición de cuentas:

Rendición de cuentas interna:

- Las organizaciones policiales deben desarrollar un código de ética, así como códigos y procedimientos disciplinarios. Estas son declaraciones positivas para fomentar el comportamiento apropiado, pero también forman la base de un código de disciplina.
- El código de ética debe incluir responsabilidades específicas para la supervisión y los rangos de mando.
- Los mecanismos de rendición de cuentas individuales, como el mantenimiento de registros detallados, deberían aplicarse a todo equipamiento relacionado con el uso de fuerza; sin embargo, en un enfoque de "responsabilidad continua o progresiva", se deben aplicar requisitos adicionales de aprobación y registro a los equipos con grados más altos de letalidad.

Rendición de cuentas externa

- Debe crearse un organismo externo e independiente capaz de investigar (o supervisar) las denuncias contra la policía. Para ser eficaces, estas entidades deben contar con los recursos y el poder necesarios.
- La supervisión externa debe estar libre de influencia política.
- Es importante contar con un sistema de supervisión externa de la rendición de cuentas dotado de los medios adecuados y de la independencia para asegurar la implementación del marco legal sobre el uso de la fuerza y reducir la impunidad.
- Todos los casos de muerte o lesiones graves bajo custodia policial deben remitirse a un organismo externo capaz de investigar o supervisar una investigación sobre las circunstancias.
- Para garantizar la transparencia, se debe exigir a la policía que registre y lleve al dominio público estadísticas e información explicativa sobre el uso de la fuerza.
- La información recopilada sobre el uso de la fuerza también debe utilizarse para respaldar modelos policiales basados en evidencia. Esta es una fuente de información fundamental para la capacitación, la planificación, así como para las adquisiciones y las decisiones tácticas.

BIBLIOGRAFÍA

- **Acuerdo Plenario No. 05-2019/CJ116 (XI Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente, Transitoria y Especial 2019).** Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/10/Acuerdo-Plenario-5-2019-CJ-116-Legis.pe_.pdf
- **Alpert, G. P. (1997). The force factor: Measuring police use of force relative to suspect resistance.** Washington, DC: Police Executive Research Forum.
- **Ammanda Dissel, S. T. (2011). Implementing the Southern African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation (SARPPCO) Code of Conduct.** Capetown: African Policing Civilian Oversight Forum. Obtenido de <http://apcof.org/wp-content/uploads/2016/05/Implementing-the-SARPPCO-Code-of-Conduct-.pdf>
- **Amnesty International. (2015). Use of Force: Guidelines for Implementation of the UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials.** Obtenido de <https://www.amnestyusa.org/reports/use-of-force-guidelines-for-implementation-of-the-un-basic-principles-on-the-use-of-force-and-firearms-by-law-enforcement-officials/>
- **Amnesty International. (25 September 2020). Amnesty International, Philippines: UN must intensify pressure to end killings as impunity reigns.** Obtenido de <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/09/philippines-un-pressure-end-killings/>
- **Amnistía Internacional. (2021). Informe 2020/2021 Amnistía Internacional: La situación de los derechos humanos en el mundo.** London: Peter Benenson House.
- **Andreas Noll, M. K. (s.f.). Germany's domestic security services explained.** (S. Kimball, Ed.) Obtenido de <https://www.dw.com/en/germanys-domestic-security-services-explained/a-16070984>
- **Bayley., D. H. (2008). Police reform: Who done it?** Policing & Society, 18(1), 7:17.
- **BBC News. (10 March 2021). Myanmar coup: 'We were told to shoot protesters', say police who fled.** Obtenido de <https://www.bbc.com/news/world-asia-56343982>
- **Benzer v Turkey, Former Second Section, 23502/06 §90** (European Court of Human Rights (ECHR) 12 de November de 2013).
- **Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México** (Corte Interamericana de Derechos Humanos 28 de Noviembre de 2018).
- **Civic Space Watch. (2020). France - Police Doctrine: "A new scheme, old practices" denounce NGOs and trade unions.** Obtenido de <https://civicspacewatch.eu/france-police-doctrine-a-new-scheme-old-practices-denounce-ngos-and-trade-unions/>
- **CNN. (11 March 2021). Myanmar police who fled to India say they refused orders to shoot protesters.** Obtenido de <https://www.cnn.com/2021/03/11/asia/myanmar-india-mizoram-intl-hnk/index.html>

- **Comisión Nacional de Derechos Humanos México. (2019).** Promovió la CNDH ante la SCJN cuatro acciones de inconstitucionalidad respecto de igual número de leyes para coadyuvar a consolidar el marco jurídico de la Guardia Nacional. Dirección General de Comunicación, Ciudad de México.
- **Comité Internacional de la Cruz Roja. (2 de mayo de 2019).** México Contribución a la adopción de una ley nacional de uso de la fuerza en el mantenimiento del orden tras las reformas en relación con la Guardia Nacional. Ciudad de México. Obtenido de <https://www.icrc.org/es/document/documento-del-cicr-sobre-consideraciones-minimas-y-ejemplos-de-normativa-comparada-en-el>
- **Comité Internacional de la Cruz Roja. (2020).** América Latina y el CICR en tiempos de COVID'19: así adaptamos nuestra acción. Obtenido de <https://www.icrc.org/es/document/america-latina-y-el-cicr-en-tiempos-de-covid-19-asi-adaptamos-nuestra-accion>
- **Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, Resolution 39/46 (Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly 10 December 1984).**
- **Cruz Sánchez et al. v Perú (Preliminary Objections, Merits, Reparation, and Costs), §264 (Inter-American Court of Human Rights 17 April 2015).**
- **DCAF - Geneva Centre for Security Sector Governance. (March 2021).** The Security Sector and Health Crisis. (I. K. Albrecht Schnabel, Ed.) Geneva.
- **DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance. (2015).** Security Sector Governance. SSR Backgrounder Series. Geneva.
- **DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance. (2015).** Training Manual on Police Integrity. Geneva.
- **DW. (24 February 2020).** Policía de Nicaragua encierra a opositores para impedir protestas. Obtenido de <https://www.dw.com/es/polic%C3%ADa-de-nicaragua-encierra-a-opositores-para-impedir-protestas/a-52516801>
- **General Comment on the Right to Life, para. 27 (African Commission on Human and Peoples' Rights November de 2015).**
- **Gobierno de Ciudad de Guadalupe Nuevo León. (2017).** Protocolo del uso de la fuerza para policías municipales. Nuevo León. Obtenido de <https://cadhac.org/docs/protocolo-uso-fuerza.pdf>
- **Government of Assam. (s.f.).** Recuperado el 05 de 2021, de State Police Accountability Commission: <https://spac.assam.gov.in/>
- **H. Congreso del Estado de Nuevo León. (22 September 2008).** Ley de Seguridad Pública del Estado de Nuevo León. Nuevo León. Obtenido de http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_seguridad_publica_para_el_estado_de_nuevo_leon/

- **Hameed, Z. (2005). External police accountability:** Dream or reality? Governance Briefs, Asia Development Banks. Obtained from <http://www.lprn.org.pk/wp-content/uploads/2015/07/Hameed-External-Police-Accountability.pdf>
- **Hapal, K. (2021).** The Philippines' COVID-19 Response: Securitising the Pandemic and Disciplining the Pasaway. Obtained from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1868103421994261>
- **Home Office Government UK. (2010).** FOI release: Definition of policing by consent. London. Obtained from <https://www.gov.uk/government/publications/policing-by-consent/definition-of-policing-by-consent>
- **Human Rights and Anti-Discrimination Commission. (2018).** Neither Greater nor Lesser but EQUAL: Dignity, Equality and Freedom for all in Fiji, Annual Report 2018. Fiji.
- **Human Rights Watch. (3 November 2020).** Human Rights Watch, Nepal: Carry Out Rights Panel's Recommendations. Obtained from <https://www.hrw.org/news/2020/11/03/nepal-carry-out-rights-panels-recommendations>
- **Human Rights Watch. (28 August 2020).** Malaysia Proposed law reverses police reforms: Complaints commission needs real investigatory disciplinary powers. Obtained from <https://www.hrw.org/news/2020/08/28/malaysia-proposed-law-reverses-police-reforms>
- **Human Rights Watch. (2020).** Philippines: Curfew Violators Abused. Manila. Obtained from <https://www.hrw.org/news/2020/03/26/philippines-curfew-violators-abused>
- **Human Rights Watch. (2021).** Cambodia: Scrap Abusive Covid-19 Prevention Bill. Obtained from <https://www.hrw.org/news/2021/03/05/cambodia-scrap-abusive-covid-19-prevention-bill>
- **Human Rights Watch. (2021).** World Report: Country Chapter Thailand. Obtained from <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/thailand>
- **Independent Commission on Policing for Northern Ireland. (1999).** A New Beginning: Policing in Northern Ireland. Belfast.
- **Independent Police Complaints of Misconduct Commission (IPCMC) Bill 2019. (s.f.).** Shuhakam Recommendations.
- **InterAmerican Commission on Human Rights. (1969).** InterAmerican Specialized Conference on Human Rights,. American Convention on Human Rights. San José.
- **International Association of the Chiefs of Police. (2001).** Police Use of Force in America. Alexandria, Virginia.
- **International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance, Resolution 47/133** (Committee on Enforced Disappearances 18 December 1992).

- **International Covenant on Civil and Political Rights**, Resolution 2200A (XXI) (16 December 1966).
- **Jobard, F. (2019)**. The Use of Force by the Police. *Homeland Security and Urban Security*, 390-401.
- **Jon Maskaly, C. M. (2014)**. A Theoretical Integration of Social Learning Theory with Terror Management Theory: Towards an Explanation of Police Shootings of Unarmed Suspects. *American Journal of Criminal Justice*, 40(2).
- **Kelling, G. a. (1989)**. *Neighborhoods and Police: The Maintenance of Civil Authority*. Washington, D.C.: U.S. Department of Justice.
- **Kerala Police. (s.f.)**. Obtenido de Janammaithri Suraksha Project: <https://keralapolice.gov.in/page/janamaithri-suraksha>
- **Kimani, M. (October 2009)**. Security for the Highest Bidder. *Africa Renewal Magazine*.
- **Lester, D. (1996)**. Officer Attitudes Toward Police Use of Force. And Justice for all: Understanding and Controlling Police Abuse of Force. In *And justice for all: understanding and controlling police abuse of force* (pags. 177-185).
- **Marat, E. (2018)**. The Politics of Police Reform: Society against the State in Post-Soviet Countries. *Oxford Scholarship Online*.
- **Mary Rayner, T. M. (17 April 2019)**. Strengthening the Role of Civil Society in Holding the Police Accountable for Human Rights Violations, Workshop Report. Socio-Economic Rights Institute (SERI), the Institute for Security Studies (ISS), African Policing Civilian Oversight Forum (APCOF), Omega Research Foundation and the Right2Protest. Obtained from <http://apcof.org/wp-content/uploads/seriissapcofworkshopreport18and19march2019johannesburg.pdf>
- **Maung, A. M. (2020)**. Administrative Reform in the Myanmar Police Force: Decision-Making and Community-Based Policing. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 39(3), 428-443.
- **McCann and others v. United Kingdom, para. 194** (European Court of Human Rights 27 September 1995).
- **McCann Vs United Kingdom; Simsek & Others Vs Turkey** (European Court of Human Rights).
- **Ministere de l'intérieur. (s.f.)**. Schéma National du Maintien de l'Ordre. Paris. Obtained from <https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Actualites/Schema-national-du-maintien-de-l-ordre>
- **Ministry of the Interior. (2020)**. Schéma National du Maintien de l'Ordre. France. Obtained from <https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Actualites/Schema-national-du-maintien-de-l-ordre>
- **Ministry of Interior. (2013)**. Police Tasks and Powers Act. Republic of Slovenia. Obtained from <https://www.policija.si/eng/about-the-police/legislation>

- **Nadege Dorzema and others v. Dominican Republic, para. 87** (InterAmerican Court of Human Rights 24 October 2012).
- **National Careers Service UK. (s.f.). Explore careers: Police officer.** Obtained from <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/police-officer>
- **National Human Rights Commission India. (s.f.).** NHRC's recommendations on police reforms in the country. Obtained from <https://nhrc.nic.in/press-release/nhrc%E2%80%99s-recommendations-police-reforms-country>
- **National Human Rights Commission India. (s.f.).** SOP Guidelines. Obtained from <https://nhrc.nic.in/acts-%26-rules/guidelines-1?page=1>
- **Norway National Police Directorate. (2020).** Politiets Trussel Om Bruk Av Skytevåpen Og Bruk Av Skytevåpen 2009-2019 Statistikknotat Oppdatert. Oslo. Obtained from <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/politiets-trussel-om-bruk-av-og-bruk-av-skytevapen-2009---2019.pdf>
- **Norway National Police Directorate. (2021).** Temporary Armament. Oslo. Obtained from <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2021/04/30/midlertidig-bevapning/>
- **Norway National Police Directorate Politiet. (2020). Politiet:** Police rarely shot. Oslo. Obtained from <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2020/06/03/politiet-skyter-sjelden/>
- **Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2004).** Professional Training Series No. 5/Add.3 Human Rights Standards and Practice for the Police Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police. New York and Geneva: United Nations.
- **Open Text British Columbia. (s.f.).** Ethics in Law Enforcement. Chapter 8: The Culture of Law Enforcement. Obtained from <https://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/chapter/8-1-police-culture/>
- **Orrick, W. D. (2018). Chapter 4:** Recruitment and Selection of Police Officers. Recruitment, Retention, and Turnover of Law Enforcement Personnel. Bureau of Justice Assistance U.S. Department of Justice.
- **Pew Research Center. (17 de January de 2017).** Female police officers' on-the-job experiences diverge from those of male officers. (R. Stepler, Ed.) Obtained from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/01/17/female-police-officers-on-the-job-experiences-diverge-from-those-of-male-officers/>
- **Philadelphia Police Department. (29 de 06 de 2015). Directive 6.1:** Commendations, Awards and Rewards. Philadelphia. Obtained from <https://www.phillypolice.com/assets/directives/D6.1-CommendationsAwardsAndRewards.pdf>

- **Police Executive Research Forum. (2015). Critical Issues in Policing Series: Re-Engineering Training on Police Use of Force.** Washington, D.C. Obtained from <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp01v692t8966/1/reengineeringtraining1.pdf>
- **Police Executive Research Forum. (March de 2016). Critical Issues in Policing Series: Guiding Principles on Use of Force.** Washington, D.C. Obtained from <https://www.policeforum.org/assets/guidingprinciples1.pdf>
- **Police Executive Research Forum. (s.f.). ICAT: Integrating Communications, Assessment, and Tactics.** Washington, D.C. Obtained from <https://www.policeforum.org/icat>
- **Policía Nacional de Honduras. (s.f.). Requisitos para Ingresar Academia Nacional de Policía.** Obtenido de <https://www.policianacional.gob.hn/formar-parte>
- **Politie Academy The Netherlands. (s.f.). Welcome to the Police Academy.** Obtained from <https://www.politieacademie.nl/en/Pages/ThePoliceAcademy.aspx>
- **Prendergast, C. (December 2001). Selection and Oversight in the Public Sector, with the Los Angeles Police Department as an Example.** National Bureau of Economic Research. Obtained from <https://www.nber.org/papers/w8664>
- **Prenzler, T., Porter, L., & Alpert, G. P. (2013). Reducing police use of force: Case studies and prospects.** *Aggression and Violent Behavior*, 18, 343-356.
- **Secretaría de Gobernación. (30 de Septiembre de 2019). Diario Oficial de la Federación.** Ciudad de México. Obtenido de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573845&fecha=30/09/2019
- **Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (11 de Julio de 2019). Y tú ¿por qué luchas? Únete a la Guardia Nacional: Convocatoria Guardia Nacional.** Obtenido de <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>
- **Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación para la Implementación del Sistema de Justicia Penal. (2016). Nuevo Sistema de Justicia Penal: La Policía en el Nuevo Sistema de Justicia Penal.** Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53039/Revista_NSJP_X.pdf
- **Service UK Government. (2020). User guide to 'Police use of force statistics, England and Wales'.** London. Obtained from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/945436/user-guide-police-use-of-force-dec20.pdf
- **Servin, F. C. (10 de Abril de 2021). Acusan en Nuevo Laredo falta de protocolos de las fuerzas de seguridad.** Obtenido de <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/04/10/sociedad/acusan-en-nuevo-laredo-falta-de-protocolos-de-las-fuerzas-de-seguridad/>
- **Simsek v. Turkey Second Section, 48719/08** (European Court of Human Rights 13 de November de 2018).

- **Small Arms Survey. (2018).** Global Firearms Holding. Obtained from <http://www.smallarmssurvey.org/weapons-and-markets/tools/global-firearms-holdings.html>
- **Southern African Regional Police Chiefs Co-operation Organisation (SARPPCO). (2001).** SARPPCO Code of Conduct for Police Officials. Obtained from <https://www.apr.ch/en/resources/publications/sarpcco-code-conduct-police-officials-2001>
- **Suara Rakyat Malaysia. (18 November 2008).** The Public inquiry into the allegation of excessive force during the incident at Bandar Mahkota Cheras on 27th May 2008: Submitted to the Human Rights Commission of Malaysia. Selangor. Obtained from <http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/Report-Of-Suaram-Observations-On-The-Public-Inquiry.pdf>
- **The Management Centre UK. (s.f.).** Culture eats strategy for breakfast. London. Obtained from <https://www.managementcentre.co.uk/management-consultancy/culture-eats-strategy-for-breakfast/>
- **The Municipal. (28 November 2020).** Sheriff's Office uses Scottish tactics to de-escalate high-stress situations. Volusia County, Flo. Obtained from <http://www.themunicipal.com/2020/11/volusia-county-fla-sheriffs-office-uses-scottish-tactics-to-de-escalate-high-stress-situations/>
- **The Washington Post. (18 June 2020).** One reason for police violence? Too many men with badges. Obtained from <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/>
- **Thomas Feltes, U. M. (2013).** Policing in Germany: Developments in the last 20 years. En F. C. Meško G., Handbook on Policing in Central and Eastern Europe. New York: Springer. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6720-5_7#citeas
- **Transparency International. (2019).** Global Corruption Barometer for Africa 2019.
- **Transparency International. (23 September 2020).** Police Corruption is Becoming a Pandemic Too. Obtained from <https://www.transparency.org/en/news/police-corruption-is-becoming-a-pandemic-too>
- **Tucker, D. (8 de Noviembre de 2020).** La nueva Guardia Nacional de México está rompiendo su juramento de respetar los derechos humanos. Obtenido de <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/11/mexicos-national-guard-breaking-vow-respect-human-rights/>
- **U.S. Department of Justice. (June 2002).** Police Use of Excessive Force: A Conciliation Handbook for the Police and The Community.
- **U.S. Department of Justice. (4 October 2016).** National Sources of Law Enforcement: Employment Data. Obtained from <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/nsleed.pdf>
- **UK Government. (2020).** Crime, justice and law. Policing. Collection: Police use of force statistics. Obtained from <https://www.gov.uk/government/collections/police-use-of-force-statistics>
- **UK Parliament.(s.f.).** The role and powers of Police and Crime Commissioners. London. Obtained from <https://publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmselect/cmhaff/511/51106.htm>

- **United Nations High Commissioner for Human Rights Centre for Human Rights. (1997).** International Human Rights Standards for Law Enforcement: A Pocket Book on Human Rights for the Police. Geneva: United Nations.
- **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR). (2004).** Professional Training Series No. 5/Add.3 Human Rights Standards and Practice for the Police Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police. New York and Geneva: United Nations.
- **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR). (2020).** Guidance on Less-lethal Weapons In law enforcement. New York and Geneva: United Nations.
- **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (1979).** Code of Conduct for Law Enforcement Officials: Adopted by General Assembly resolution 34/169 of 17 December. New York: United Nations.
- **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (1990).** Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials. Havana: Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders.
- **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2014).** Report of the Special Rapporteur on extrajudicial, Summary or arbitrary executions (A/HRC/26/36), para. 63. New York.
- **United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2020).** COVID-19: UN human rights chief “distressed” over plight of India’s internal migrants, welcomes measures to limit impact. Geneva. Obtained from <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25767&LangID=E>
- **United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (1990).** Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders. Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials. Havana.
- **United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2004).** Professional Training Series No. 5/Add.3 Human Rights Standards and Practice for the Police Expanded Pocket Book on Human Rights for the Police. . New York, Geneva.
- **United Nations Office on Drugs and Crime. (2011).** Handbook on police accountability, oversight and integrity. Vienna: United Nations.
- **United Nations Office on Drugs and Crime. (2019).** Crime Prevention and Criminal Justice Module 4: Use of Force and Firearms. Obtained from <https://www.unodc.org/e4j/en/crime-prevention-criminal-justice/module-4/key-issues/intro.html>
- **US Department of State Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. (2020).** 2020 Country Reports on Human Rights Practices: South Africa. Obtained from <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/south-africa/>

ISBN 978-92-9222-611-4

DCAF Centro de Ginebra para
la Gobernanza del
Sector de Seguridad



Kingdom of the Netherlands