

Código de Ética

Un código de práctica para los principios y estándares de comportamiento profesional para
ORVYLVLWDQWHVYROQWDULRV\
HPSOHDGRV6.'QWHPDOD

septiembre 2018

Muchas gracias a Suffolk Police, Inglaterra por su documento "Code of Ethics".

MejoresDecisiones
paraMejoresPolíticas

College of Policing Limited
Leamington Road
Ryton-on-Dunsmore
Coventry, CV8 3EN

Publication date: July 2014

© **College of Policing Limited** (2014)

Puede usar y reutilizar la información presentada en esta publicación (excluyendo logotipos y fotografías) de forma gratuita en cualquier formato o medio, bajo los términos del Licencia de gobierno no-comercial. Para ver esta licencia, visite <http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/non-commercial-government-license/non-commercial-government-licence.htm> o por correo electrónico psi@nationalarchives.gsi.gov.uk

Debe reproducir la información de la universidad con precisión y no utilizarla en un contexto engañoso. Cuando la información de la universidad se vuelve a publicar o se copia a otros, la universidad debe ser identificada como la fuente de la información y su estado de derecho de autor reconocido con la siguiente declaración de atribución:

© **College of Policing Limited.**

Usted no puede ejercer ninguno de los derechos que le otorga esta licencia de ninguna manera que esté destinada o

dirigida principalmente a una ventaja comercial o compensación económica privada.

Cualquier persona que desee una licencia para utilizar la información presentada en esta publicación con fines comerciales debe ponerse en contacto con el Programa de Integridad Universitaria o enviar un mensaje de correo electrónico a integrity.team@college.pnn.police.uk. Donde tenemos información de copyright de terceros, necesitará para obtener el permiso de los titulares de derechos de autor en cuestión.

Esta publicación está disponible para descargar en <http://www.college.police.uk/en/20989.htm>

Para solicitar permiso para usar nuestro logotipo, envíe un correo electrónico a marketing@college.pnn.police.uk

All other enquiries about this publication should be sent to us at contactus@college.pnn.police.uk

Print ISBN 9781474109031

Web ISBN 9781474109048

ID 04071201 07/14

El College of Policing tiene como objetivo proporcionar un acceso justo al aprendizaje y al desarrollo para todos. Para respaldar este compromiso, esta publicación está disponible en formatos alternativos bajo pedido. Por favor envíe un correo electrónico a contactus@college.pnn.police.uk

Contenido

Prólogo	iv
Introducción por el Director Ejecutivo	v
<hr/>	
El Código	
Preámbulo	1
1.1 Introducción	1
1.2 Base legal del Código	1
1.3 Alcance del Código	1
1.4 Responsabilidades	2
Principios de la Policía	3
2.1 Hacer lo correcto de la manera correcta	3
Estándares de conducta profesional	4
3.1 Introducción	4
1 Honestidad e Integridad	5
2 Autoridad, respeto y cortesía	6
3 Igualdad y diversidad	7
4 Uso de fuerza	8
5 Órdenes e Instrucciones	9
6 Deberes y Responsabilidades	10
7 Confidencialidad	11
8 Aptitud para el Trabajo	12
9 Conducta	13
10 Desafiar e informar conductas inapropiadas	15
<hr/>	
Notas complementarias	
Modelo de decisión nacional	17
4.1 Tomando decisiones éticas	17
Cuando el comportamiento no cumple las expectativas	19
5.1 Incumplimientos del código	19
5.2 Orientación para los miembros del público	22

Prólogo

por el Presidente de la Universidad de la Policía

El objetivo de este Código de Ética es apoyar a cada miembro de la profesión policial para que brinde al público los estándares profesionales más elevados en su servicio.

El comportamiento ético proviene de los valores, creencias, actitudes y conocimiento que guían los juicios de cada individuo. Todos los que pertenecen a la policía tienen que tomar decisiones difíciles y elecciones complejas todos los días de la semana. Estas decisiones van desde cómo hablar con un miembro angustiada del público, hasta cómo asignar recursos escasos. La Universidad de la Policía, como el cuerpo profesional para todos en el ámbito policial, tiene la responsabilidad de apoyar la forma en que se toman estas decisiones. Debemos dejar en claro los principios éticos que esperamos que guíen las decisiones, sea cual sea el contexto, y debemos tener claro lo que sucede si esas expectativas no se llegan a cumplir. Eso es lo que pretendemos hacer en este Código de Ética. Tras una amplia consulta, hemos llegado a nueve principios de vigilancia. Se basan en los principios de Nolan para la Vida Pública, a los cuales le hemos sumado "Equidad" y "Respeto". Nuestros nueve principios de vigilancia son:

Responsabilidad	Integridad	Apertura
Imparcialidad	Liderazgo	Respeto
Honestidad	Objetividad	Desinterés

Estos principios apuntalan y fortalecen los procedimientos y regulaciones existentes para garantizar estándares de conducta profesional tanto para los oficiales de policía como para el personal de la policía. Esto le da a la profesión y al público la confianza de que hay un sistema para responder de manera apropiada si alguien cree que las expectativas del Código de Ética no se han cumplido.

Estos principios también deben sustentar cada decisión y acción en el ámbito policial. Deben utilizarse, por ejemplo, en las operaciones cotidianas a medida que se planifican y se informan las intervenciones, en la selección de personal nuevo, en los programas de educación y desarrollo, en las revisiones y promociones anuales. Los principios deben ser más que palabras en una página y deben integrarse en la forma en que los profesionales de la policía piensan y se comportan.

Junto con el Código de Ética, el compromiso de la Universidad de la Policía, de ayudar a los profesionales de la policía a tomar las decisiones correctas, incluye mejorar la base de conocimiento y evidencia, así como desarrollar un marco para el desarrollo profesional continuo. En los próximos años, estas acciones comenzarán a tener un impacto significativo en el apoyo profesional disponible para todos los que trabajan en la policía.

Hay mucho trabajo por hacer para llevar a cabo estos cambios y para asegurar que el Código de Ética se convierta en una parte clave del creciente profesionalismo policial. Es una responsabilidad que todos compartimos y conduciremos a una mayor confianza en la profesión policial y en nuestras comunidades.

Dame Shirley Pearce



Introducción

por Lic. Duncan Dyason MBE, Presidente de la Junta Directiva

SKD Guatemala tiene personas sobresalientes que trabajan incansablemente para servir a las comunidades locales, especialmente niños y jóvenes en riesgo social en Guatemala, algunos exponiéndose al peligro en las calles

En 2018 la fundación tuvo la oportunidad de tener un oficial de la policía de Inglaterra con nosotros.

En estas profesiones, es normal contar con un sistema de desarrollo profesional continuo, acreditación para roles específicos y un código de ética o conducta profesional.

Lic. Duncan Dyason MBE

Preámbulo

1.1 Introducción

1.1.1

La profesión policial tiene el deber de proteger al público y prevenir el crimen. El público espera que cada persona dentro de la policía cumpla con este deber siendo justa e imparcial y prestando un servicio desinteresado.

1.1.2

Aunque la gran mayoría de las personas que trabajan en el ámbito policial actúan con honestidad e integridad, cualquier comportamiento no profesional le resta valor al servicio que presta al público y perjudica la reputación de la profesión.

1.1.3

El Código de Ética establece los principios y estándares de comportamiento que promoverán, reforzarán y respaldarán los más altos estándares de todos los que trabajan en el ámbito policial en Inglaterra y Gales.

1.1.4

El Código también tiene un papel preventivo. Se requiere que todos los policías eviten la conducta no profesional al cuestionar cualquier comportamiento que sea por debajo de los estándares esperados. Además, alienta la presentación de informes o la adopción de medidas contra dicho comportamiento.

1.2 Base legal del Código

1.2.1

La Universidad de la Policía ha emitido el Código de Ética como un código de práctica bajo la sección 39A de la Ley de Policía de 1996 (modificada por la sección 124 de la Ley de Conducta Antisocial, policial y de delito de 2014).

1.2.2

Como código de práctica, el estado legal del Código de Ética:

- a. applies to the police forces maintained se aplica a las fuerzas policiales mantenidas para las zonas policiales de Inglaterra y Gales, tal como se definen en el artículo 1 de la Ley de la policía de 1996 (o como se define en cualquier legislación posterior)
- b. se relaciona específicamente con los jefes oficiales en el cumplimiento de sus funciones.

1.1 Alcance del Código

1.3.1

El alcance del Código de Ética se extiende más allá de su base legal como un código de práctica.

1.3.2

La expectativa del público y del cuerpo profesional es que cada persona que trabaje en la policía adopte el Código de Ética.

1.3.3

Esto incluye a todos los que participan de forma permanente, temporal, a tiempo completo, a tiempo parcial, informal, como consultores, bien sean contratados o voluntarios.

1.3.4

También se aplica a las fuerzas no financiadas por el Ministerio del Interior y cualquier otra actividad policial y organizaciones fuera del alcance del Código, como un código de práctica.

1.3.5

La Universidad de la Policía puede revisar ocasionalmente la totalidad o parte del Código de Ética.

Responsabilidades

Todos

1.4.1

Usted es responsable de su propio comportamiento profesional y, para garantizar que pueda brindar los estándares más altos posibles, usted debe comprender bien el contenido de este Código.

1.4.2

Se espera que use el Código para guiar su comportamiento en todo momento, ya sea en el trabajo o fuera del trabajo, cuando esté conectado o fuera de línea.

Jefes Oficiales

1.4.3

Como jefe de su fuerza u organización, usted debe:

- Mostrar con el ejemplo cómo se aplican los principios y estándares en este Código
- Promover, apoyar y reforzar el comportamiento ético en todo momento
- Mostrar valentía moral para hacer lo correcto incluso frente a las críticas
- Ser consistente en lo que hace y dice
- Promover la apertura y la transparencia dentro de la policía y al público
- Promover la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo
- Crear y mantener un entorno en el que se fomente el desafío y la retroalimentación
- Ser flexible y estar dispuesto a cambiar un curso de acción si es necesario.

Líderes

1.4.4

Todos los integrantes del cuerpo de la policía en funciones de liderazgo son un modelo fundamental. El liderazgo correcto fomentará el comportamiento ético. Aquellos que son valorados, escuchados y bien guiados es probable que sientan un mayor sentido de pertenencia y, por lo tanto, sean más propensos a enorgullecerse de su trabajo y actuar con integridad.

1.4.5

Como alguien en un rol de liderazgo en la policía usted debe:

- Asumir la responsabilidad personal de promover y reforzar los principios y estándares establecidos en este Código de Ética
- Procurar activamente incorporar el Código, asegurándose de que se haga referencia regularmente a él en el trabajo diario y el entrenamiento realizado por su fuerza u organización.
- Utilizar el Código de Ética tanto para apoyar a las personas de las que es responsable, como para guiarlas en el desempeño de sus funciones.

Principios de la Policía

2.1 Hacer lo correcto de la manera correcta

2.1.1

Toda persona que trabaje para el servicio de policía debe trabajar de manera honesta y ética. El público espera que la policía siempre haga lo correcto de la manera correcta. Basar las decisiones y acciones en un conjunto de principios policiales ayudará a lograr esto.

2.1.2

Los principios establecidos en este Código de Ética provienen de los 'Principios de Vida Pública' publicados por el Comité de Normas en la Vida Pública en 1995, ya que estos continúan reflejando las expectativas del público. El Código incluye los principios de "imparcialidad" y "respeto", ya que las investigaciones han demostrado que estos son cruciales para mantener y aumentar la confianza del público en la actividad policial.

2.1.3

Los principios policiales reflejan las creencias y aspiraciones personales que a su vez sirven para guiar el comportamiento y dar forma a la cultura policial. La combinación de principios y estándares de comportamiento fomenta la coherencia entre lo que las personas creen o a lo que aspiran, y lo que hacen.

Principios Policiales

Responsabilidad

Ser responsable de sus decisiones, acciones y omisiones.

Justicia

Tratar a las personas de manera justa.

Honestidad

Ser sincero y confiable.

Integridad

Siempre hacer lo correcto.

Liderazgo

Liderar con el buen ejemplo.

Objetividad

Elegir las pruebas y su mejor juicio profesional.

Honestidad

Ser abierto y transparente en sus acciones y decisiones.

Respeto

Tratar a todos con respeto.

Desinterés

Actuar en el interés público.

Estándares de comportamiento profesional

3.1 Introducción

3.1.1

Estos estándares reflejan las expectativas que tienen el cuerpo profesional y el público sobre el comportamiento de quienes trabajan en el ámbito policial. Proceden del Reglamento de Policía (Conducta) de 2012 (para oficiales de policía) y de la Circular Conjunta 54 del Consejo del Personal de Policía (para el personal de policía).

3.1.2

El Código ha adaptado la redacción del Reglamento y la Circular 54 para que se aplique a todos. Sin embargo, en los procedimientos de conducta indebida contra agentes de policía, se utilizará la redacción formal del Reglamento de Policía (Conducta) de 2012.

Estándares de comportamiento profesional

1. Honestidad e integridad

Seré honesto y actuaré con integridad en todo momento, y no comprometeré ni abusaré de mi posición.

2. Autoridad, respeto y cortesía

Actuaré con autocontrol y tolerancia, trataré a los miembros del público y colegas con respeto y cortesía. Usaré mi poder y autoridad legalmente y proporcionalmente, y respetaré la derechos de todos los individuos.

3. Igualdad y diversidad

Actuaré con equidad e imparcialidad. No discriminaré de manera ilegal o injusta.

4. Uso de la fuerza

Solo usaré la fuerza como parte de mi rol y responsabilidades, y solo en la medida en que sea necesario, de modo proporcionado y razonable en todas las circunstancias.

5. Pedidos e instrucciones

Yo, como oficial de policía, daré y llevaré a cabo solo órdenes legales, y

cumpliré los reglamentos policiales. Solo daré instrucciones razonables, y seguiré todas las instrucciones razonables.

6. Deberes y responsabilidades

Seré diligente en el ejercicio de mis deberes y responsabilidades.

7. Confidencialidad

Trataré la información con respeto, y daré acceso o divulgaré la misma solo en el curso apropiado de mis deberes.

8. Aptitud para el trabajo

Me aseguraré, cuando estoy de servicio o en el trabajo, que soy apto para llevar a cabo mis responsabilidades.

9. Conducta

Me comportaré de una manera, ya sea dentro o fuera de deber, que no desacredite al cuerpo de policía o socave la confianza del público en el sistema policial.

10. Desafiar e informar comportamiento inapropiado

Informaré, desafiaré o tomaré medidas contra la conducta de los colegas que ha caído debajo de los estándares de comportamiento profesional.

1 Honestidad e Integridad

Seré honesto y actuaré con integridad en todo momento, y no comprometeré ni abusaré de mi posición.

1.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Actuar con honestidad e integridad en todo momento.
- Utilizar su puesto, identificador policial o tarjeta de autorización, solo para fines policiales, y no para obtener una ventaja personal que pueda dar la impresión de que está abusando de su puesto.

1.2

Al cumplir con este estándar, usted gana y mantiene la confianza del público, sus líderes, sus colegas y su equipo. Usted es confiable y un modelo a seguir.

1.3

Mientras más alto sea en rango, grado o rol, mayor es el potencial daño como consecuencia de cualquier uso indebido de su posición o cualquier incumplimiento de los estándares requeridos por el Código de Ética.

Policía encubierta

1.4

El servicio de policía opera sobre la base de la apertura y la transparencia. Esto es esencial para mantener y mejorar una relación positiva entre la profesión policial y la comunidad.

1.5

Para lograr objetivos policiales legítimos, a veces es necesario usar tácticas encubiertas. Esto está reconocido en la ley.

1.6

Las tácticas encubiertas deben estar debidamente autorizadas y cualquier despliegue debe demostrarse que es proporcional, legal, responsable, necesario y ético.

1.7

Los oficiales que autorizan o desempeñan funciones policiales encubiertas deben tener en cuenta en todo momento los principios y estándares establecidos en el Código de Ética.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Es sincero y veraz.
- Muestra valor al hacer lo que cree que es correcto.
- Se asegura que sus decisiones no estén influenciadas por consideraciones inadecuadas de ganancia personal.
- En cualquier contexto profesional, no hacer deliberadamente declaraciones orales o escritas que sean falsas, engañosas o inexactas.
- No solicite ni acepte el ofrecimiento de ningún obsequio, gratificación u hospitalidad que pueda comprometer su imparcialidad
- No use su posición para coaccionar indebidamente a ninguna persona o resolver problemas personales.

2 Autoridad, respeto y cortesía

Actuaré con autocontrol y tolerancia, tratando a los miembros del público y colegas con respeto y cortesía.

Usaré mis poderes y autoridad de manera proporcional y legal, y respetaré los derechos de todas las personas.

2.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Llevar a cabo su rol y responsabilidades de manera eficiente, diligente y profesional.
- Evitar cualquier comportamiento que pueda perjudicar su efectividad o dañar su propia reputación o la del cuerpo de policía.
- Garantizar que su comportamiento y lenguaje no puedan ser percibidos como abusivos, opresivos, acosadores, intimidatorios, victimarios u ofensivos por parte del público o sus colegas policiales.

2.2

Las razones de sus acciones pueden no ser siempre entendidas por otros, incluido el público. Debe, por lo tanto, estar preparado para explicarlos lo más completamente posible.

Relaciones

2.3

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Garantizar que cualquier relación en el trabajo no cree un conflicto real o aparente de interés.
- No participar en conductas sexuales u otro comportamiento inapropiado cuando está de servicio.

- No establecer o buscar una relación sexual o emocional inapropiada con alguien con quien usted entre en contacto en el transcurso de su trabajo que puede ser vulnerable a un abuso de confianza o poder.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son:

- Permanecer compuesto y respetuoso, incluso ante a la provocación.
- Mantener autocontrol proporcionada en situaciones volátiles.
- Reconocer las necesidades particulares de las víctimas y los testigos para el apoyo policial.
- Dar un paso adelante y tomar el control cuando sea requerido por las circunstancias.
- Mantener la mente abierta y no prejuizar situaciones o individuos.
- Usar su autoridad solo en formas que sean proporcionales, legales, responsables, necesarias y éticas.

3 Igualdad y diversidad

Actuaré con igualdad e imparcialidad.
No discriminaré de manera ilegal o injusta.

3.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- respetar la ley sobre derechos humanos e igualdad
- tratar a todas las personas de manera justa y respetuosa
- tratar a las personas de manera imparcial.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Muestra compasión y empatía, según corresponda, a las personas con las que entre en contacto
- Trata a las personas de acuerdo a sus necesidades
- Reconoce que algunas personas que entran en contacto con la policía son vulnerables y pueden requerir asistencia y apoyo adicional
- Adopta un enfoque proactivo al oponerse a la discriminación con el fin de apoyar adecuadamente a las víctimas, alentar la presentación de informes y prevenir futuros incidentes.
- Toma decisiones sobre el mérito, sin prejuicios y utilizando la información disponible
- Considera las necesidades de los grupos que deben ser protegidos por sus características: edad, discapacidad, reasignación de género, matrimonio y sociedad civil, embarazo y maternidad, raza, religión y creencias, sexo y orientación sexual
- Busca activamente o utiliza las oportunidades para promover la igualdad y la diversidad.

4 Uso de fuerza

Solo usaré la fuerza como parte de mi función y mis responsabilidades, y solo en la medida en que sea necesaria, proporcionada y razonable en todas las circunstancias.

4.1

Este estándar está dedicado principalmente a los agentes de policía que, en ocasiones, pueden necesitar el uso de la fuerza para llevar a cabo sus tareas.

4.2

El personal de policía, los voluntarios y los contratistas en funciones operativas particulares (por ejemplo, aquellos relacionados con la custodia) también pueden verse obligados a utilizar la fuerza en el desempeño de sus funciones.

4.3

De acuerdo con este estándar, usted debe usar solo la cantidad mínima de fuerza necesaria para lograr el resultado requerido.

4.4

Tendrá que dar cuenta de cualquier uso de la fuerza, en otras palabras, justificarlo en función de su valoración honesta del momento en que utilizó la fuerza.

5 Órdenes e instrucciones

Como oficial de policía, daré y cumpliré únicamente las órdenes legales, y cumpliré con los Reglamentos de la Policía. Solo daré instrucciones razonables y seguiré las instrucciones razonables.

5.1

De acuerdo con este estándar, los agentes de policía deben obedecer cualquier orden legal que se les otorgue y deben cumplir con los Reglamentos de la Policía.

5.2

De acuerdo con este estándar, todos los policías deben dar u obedecer solo instrucciones razonables.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Dar órdenes que crea razonablemente que son legales.
- Seguir órdenes legales, reconociendo que cualquier decisión de no seguir un pedido debe ser objetiva y completamente justificada.
- Apoyar a sus colegas, lo mejor que pueda, en llevar a cabo su deber legal.
- Aceptar las restricciones en su vida privada como se describe en la Regulación 6 y la Lista 1 del Reglamento de la Policía de 2003 y las determinaciones hechas en virtud de esos Reglamentos.

5.3

Puede haber casos en que el incumplimiento de una orden o instrucción no constituya una mala conducta. Por ejemplo, cuando un oficial de policía cree razonablemente que una orden es ilegal o tiene una razón buena y suficiente para no cumplirla.

5.4

Cualquier decisión de no obedecer órdenes o seguir instrucciones, o que transgreda políticas policiales y otras pautas, debe ser capaz de ser analizada y escrutinada.

Uso de discreción

5.5

- La discreción de la policía es necesaria, pero debe usarse con prudencia. Al tomar decisiones sobre el uso de su discreción, debe:
- Usar su entrenamiento, habilidades y conocimiento sobre la labor policial
- Considerar lo que intenta lograr y los efectos potenciales de sus decisiones
- Tomar en consideración cualquier código policial relevante, guía, políticas y procedimientos
- Asegurarse de actuar de manera coherente con los principios y estándares de este Código.

6 Deberes y responsabilidades

Seré diligente en el ejercicio de mis deberes y responsabilidades.

6.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Llevar a cabo sus deberes y obligaciones lo mejor que pueda.
- Asumir toda la responsabilidad y estar preparado para explicar y justificar sus acciones y decisiones.
- Usar toda la información, entrenamiento, equipo y soporte administrativo que se le proporciona para mantenerse actualizado sobre su rol y responsabilidades.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Es consciente de la influencia que los sesgos inconscientes (como los estereotipos o el "pensamiento grupal") pueden tener en sus acciones y decisiones.
- Apoya a sus colegas, en la medida de sus posibilidades, en su trabajo.
- Demuestra un uso eficiente y efectivo de los recursos policiales.
- Garantiza que se conserven registros precisos de sus acciones, tanto como buenas prácticas como según lo exijan la legislación, las políticas y los procedimientos.
- Considera las expectativas, las necesidades cambiantes y las preocupaciones de las diferentes comunidades, y hacer lo que sea necesario y proporcionado para abordarlas.

Intereses en negocios

6.2

Las personas que trabajan en actividades policiales en Inglaterra y Gales pueden tener intereses comerciales siempre que dichos intereses estén autorizados y no haya conflicto con el trabajo y las responsabilidades policiales de un individuo.

Asociaciones

6.3

La membresía de grupos o sociedades, o asociaciones con grupos o individuos, no debe crear un conflicto de intereses real o aparente con el trabajo y las responsabilidades de la policía.

6.4

La prueba es si un miembro del público - razonablemente informado- podría razonablemente creer que su membresía o asociación podría afectar negativamente su capacidad de cumplir con sus deberes policiales de manera efectiva e imparcial.

Actividad política: solo agentes de policía

6.5

Los agentes de policía no deben tomar parte activa en la política. Esto tiene la intención de evitar que se coloque en una posición en la que su imparcialidad pueda ser cuestionada.

7 Confidencialidad

Trataré la información con respeto, y accederé o la revelaré solo en el curso correcto de mis deberes.

7.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Conocer y cumplir los principios de protección de datos descritos en la Ley de Protección de Datos de 1998.
- Acceder a la información policial solamente para un propósito policial legítimo o autorizado.
- No divulgar información, dentro o fuera de servicio, a destinatarios no autorizados.
- Entender que al acceder a los datos personales sin autorización puede cometer un delito penal, independientemente de si luego divulga esos datos personales.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Se asegura de que la información que ingresa en los sistemas policiales y en los registros policiales es precisa.
- Comparte información con otras agencias y el público cuando sea necesario para fines legítimos.
- Mantiene la confidencialidad de información comercial y otra información sensible.

7.2

Debe tener en cuenta los riesgos, tales como:

- Aumentar su vulnerabilidad al acoso, la corrupción y el chantaje mediante la revelación de información personal sobre usted o la información que se posee con fines policiales.
- Perjudicar las investigaciones al revelar material operativo o tácticas.

Redes Sociales

7.3

Este estándar también se relaciona con el uso de cualquier plataforma de comunicaciones móviles o en la red, y todos los demás tipos de redes sociales.

7.4

Si bien hay beneficios de las redes sociales para la vigilancia policial, también existen riesgos potenciales.

7.5

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Usar las redes sociales de manera responsable y segura.
- Asegurarse de que nada de lo que publique en línea pueda ser percibido por el público o sus colegas policiales como discriminatorio, abusivo, opresivo, acosador, intimidatorio, victimizante, ofensivo o incompatible con los principios policiales.
- No publicar en línea ni en ningún otro lugar, u ofrecer para su publicación, cualquier material que pueda minar su propia reputación o la de la profesión policial o podría correr el riesgo de dañar la confianza pública en el servicio policial.

8 Aptitud para el trabajo

Me aseguraré, cuando esté de servicio o en el trabajo, de que estoy en mis capacidades para llevar a cabo mis deberes.

8.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Ser apto de llevar a cabo su función de vigilancia y cumplir sus responsabilidades.
- No consumir alcohol cuando está de servicio.
- No usar drogas ilegales.
- No hacer un uso indebido de drogas legales u otras sustancias legales.

8.2

Si cree que no puede asumir su deber o está incapacitado para cumplir con su deber, debe declararlo inmediatamente a su jefe inmediato, departamento de Recursos Humanos u otra persona relevante.

8.3

Si se ausenta del trabajo por enfermedad o lesión:

- Es posible que se le pida que consulte a los profesionales de la salud adecuados y que siga todos los consejos dados a menos que existan motivos razonables para no hacerlo.
- No debe participar en actividades que puedan perjudicar su regreso al trabajo.

8.4

Si le informa a su fuerza policial u organización que tiene un problema de consumo de alcohol o drogas, se le brindará el apoyo adecuado siempre que demuestre la intención de enfrentar el problema y tomar medidas para superarlo. Sin embargo, aún puede estar sujeto a procedimientos legales o por mala conducta.

8.5

Los directores generales deben asegurarse de que haya sistemas apropiados para apoyar a un oficial o miembro del personal que divulgue un problema de bebida o drogas, de conformidad con el inciso 8.4.

8.6

Hacer una declaración voluntaria del uso indebido de sustancias después de notificar el requisito de tomar una prueba en busca de posibles sustancias ilegales no evitará procedimientos penales o de mala conducta después de un resultado positivo de la prueba.

9 Conducta

Me comportaré, ya sea dentro o fuera de servicio, de manera que no desacredite al servicio policial ni socave la confianza pública en el trabajo policial.

9.1

Como oficial de policía, miembro del personal de la policía o alguien que trabaja para el servicio de policía, debe tener en cuenta en todo momento que el público espera que mantenga el más alto estándar de comportamiento. Debe, por lo tanto, siempre pensar en cómo un miembro del público puede considerar su comportamiento, ya sea en servicio o fuera de servicio.

9.2

Debería preguntarse si una decisión particular, acción u omisión pueden resultar en que el público pierda confianza en la profesión policial.

9.3

Se reconoce que la prueba de que un comportamiento ha desacreditado a la policía, no se limita solo de la cobertura de los medios y percepción pública, sino que tiene en cuenta todas las circunstancias.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Evitar cualquier actividad (relacionada con el trabajo o de otro tipo) que pueda llevar al descrédito de la policía y dañar la relación de confianza entre la policía y el público.
- Cumplir con el Estándar Nacional de Registro de Crímenes.
- Evitar cualquier actividad que pueda comprometer su posición o la de cualquier colega policía o el compromiso de una operación policial.
- Iniciar a trabajar a tiempo y ser puntual mientras trabaja.
- Mantener un alto nivel de su apariencia en el trabajo, ya sea en uniforme o ropa simple - a menos que su rol requiera lo contrario.

Para policías y alguaciles especiales

Informaré cualquier acción tomada en mi contra por un delito penal, cualquier condición que me imponga un tribunal y el recibo de cualquier aviso de penalización.

9.4

De acuerdo con este estándar, usted debe informar tan pronto como sea posible o práctico en cualquier ocasión en el Reino Unido o en otro lugar donde haya estado sujeto a una o más de las siguientes situaciones:

- Arresto
- Una citación por causa de una ofensa
- Un aviso de penalización por desorden
- Un aviso de penalización por una infracción de tráfico
- Un cargo o advertencia por una ofensa por parte de cualquier agencia de ley.

9.5

Debe informar a su supervisor o al departamento correspondiente -tan pronto como sea razonablemente práctico- sobre todas las condenas, sentencias y condiciones impuestas por cualquier tribunal, ya sea penal o civil (excluyendo los procedimientos matrimoniales pero incluyendo aquellos relacionados a abuso físico o desalojo). 'Las condiciones impuestas por cualquier tribunal' incluirían, por ejemplo, órdenes para tratar el comportamiento antisocial,

una orden de restricción o una mediación. Cuando tenga dudas sobre si debe hacer tal informe, lo mejor es informarlo.

9.6

Debe informar -tan pronto como sea razonablemente práctico- cualquier procedimiento legal en su contra respecto a pago de deudas, o cualquier otro juicio financiero adverso.

9.7

Debe informar cualquier condena penal grave contra un miembro de su familia inmediata o un amigo cercano para que se establezcan las salvaguardas apropiadas. Cuando tenga dudas sobre si debe hacer tal informe, lo mejor es informarlo.

9.8

Un oficial de policía sujeto a cualquiera de estas medidas podría desacreditar al servicio de policía, y esto puede dar lugar a que se tomen medidas por mala conducta, según las circunstancias del caso en particular.

I will report any caution or conviction against me for a criminal offence.

9.9

De acuerdo con este estándar, usted debe informar tan pronto como sea razonablemente práctico todas las condenas, sentencias y condiciones impuestas por cualquier tribunal, ya sea penal o civil.

9.10

Para propósitos policiales legítimos, tales como el examen de antecedentes o la naturaleza de su función particular, es posible que deba revelar otros asuntos legales pertinentes.

10 Desafiar e informar conductas inapropiadas

Informaré, desafiaré o tomaré medidas contra la conducta de mis colegas que haya caído por debajo de los estándares de comportamiento profesional.

- 10.1
De acuerdo con este estándar, usted nunca debe ignorar el comportamiento poco ético o poco profesional de un colega, independientemente del rango, grado o rol de la persona.
- 10.2
Usted tiene la obligación de cuestionar la conducta de sus colegas si considera que está por debajo de los estándares esperados y, si es necesario, desafiar, informar o tomar medidas contra tal conducta.
- 10.3
Si siente que no puede cuestionar o desafiar a un colega directamente, debe informar sus inquietudes a través de un cargo superior, un mecanismo de denuncia de fuerza u otro canal apropiado.
- 10.4
La profesión policial protegerá a los denunciantes según la ley.
- 10.5
Nada en esta norma impide la divulgación adecuada de información a una autoridad relevante de acuerdo con la Ley de Divulgación de Intereses Públicos de 1998.
- 10.6
Usted será apoyado si informa alguna preocupación válida sobre el comportamiento de una persona que trabaja en la policía que considere que ha caído debajo de los estándares esperados.
- No se le apoyará, y puede estar sujeto a procedimientos disciplinarios, si se determina que su informe es malicioso o de mala fe.
- 10.7
El servicio de policía no tolerará la discriminación ni la victimización ni ningún trato de desventaja contra aquella persona que presente un informe válido de conducta no profesional o de irregularidades.
- 10.8
Dado el deber primordial es el de informar los actos incorrectos, nunca se considerará que las preocupaciones genuinas a este respecto desprestigian a la profesión policial.
- Supervisores**
- 10.9
De acuerdo con este estándar, usted debe:
- Asegurarse de que su personal lleve a cabo sus tareas profesionales correctamente.
 - Desafiar y abordar cualquier comportamiento que está por debajo de los estándares en este Código, y reportarlo cuando corresponda.
 - Evaluar, tomar medidas positivas, o de otra manera escalar apropiadamente cualquier informe de comportamiento no profesional o irregularidades cometidas por alguien por quien usted es responsable.

Notas Complementarias

Modelo de decisión nacional

El modelo de decisión nacional es el principal modelo de toma de decisiones para la policía en Inglaterra y Gales. Las personas, los supervisores y otros lo utilizan para evaluar las posibles decisiones o aquellas decisiones que ya se han tomado.

4.1 Tomar decisiones éticas

4.1.1

El Código de Ética promueve el uso del Modelo de Decisión Nacional (MDN) para ayudar a integrar el razonamiento ético de acuerdo con los principios de la policía y los estándares de comportamiento esperados. El modelo permite que las personas cuestionen más las situaciones que enfrentan, sean más desafiantes de sí mismos y más capaces para tomar decisiones éticas y efectivas.

4.1.2

El modelo ubica al Código de Ética en el centro de todas las decisiones. Esto les recuerda a aquellos en la profesión policial que deben considerar los principios y estándares de comportamiento establecidos en el Código en cada etapa de la toma de decisiones.

4.1.3

El NDM es intrínsecamente flexible. Se puede aplicar a incidentes espontáneos u operaciones planificadas, por un individuo o equipos de personas, y a situaciones operacionales y no operacionales.

También se puede ampliar según corresponda para especialistas y otras áreas de la policía. El NDM también funciona bien para revisar y tomar decisiones y acciones.

4.1.4

En todos los casos, los elementos del NDM siguen siendo los mismos, pero los usuarios deciden por sí mismos qué preguntas y consideraciones aplican en cada etapa.

4.1.5

Comprender, practicar y usar el NDM ayudará a las personas a desarrollar el conocimiento y las habilidades necesarias para tomar decisiones éticas, proporcionadas y defendibles en todas las situaciones policiales.

4.1.6

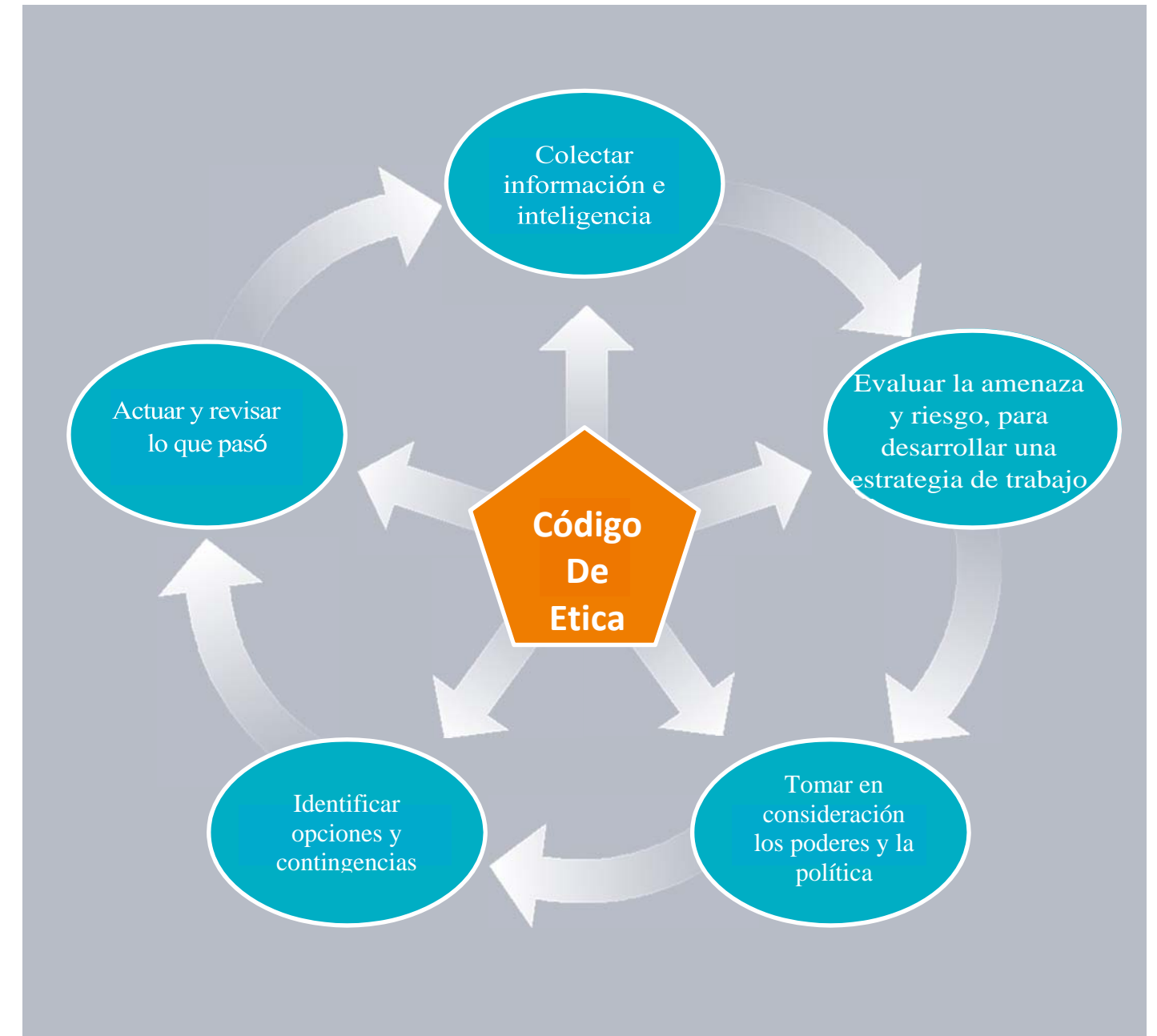
En un incidente que se mueve rápidamente, la principal prioridad de quienes toman las decisiones, es tener en cuenta los principios y estándares establecidos en el Código de Ética.

4.1.7

No se espera que usted conozca el Código de Ética al pie de la letra literalmente. Lo que se espera es que aplique la intención del Código a sus decisiones y se haga preguntas tales como:

- ¿Mi decisión está en línea con los principios y comportamientos esperados delineados en el Código de Ética?
- ¿Esta acción o decisión se reflejará bien en mi profesionalismo y vigilancia en general?
- ¿Me sentiré cómodo explicando esta acción o decisión a mi supervisor?
- ¿Estaría dispuesto a defender esta acción o decisión en público?

National Decision Model



Cuando el comportamiento no cumple con las expectativas

Esta sección proporciona una guía general sobre cómo se manejará el comportamiento que no llena los principios de vigilancia o cumple con los estándares esperados.

5.1 Incumplimientos del Código

5.1.1

Las infracciones del Código de Ética no siempre implicarán una mala conducta o requerirán procedimientos disciplinarios. Las violaciones van desde deficiencias relativamente menores en la conducta, desempeño o asistencia; hasta faltas graves de conducta y corrupción. Existen diferentes procedimientos según el tipo de conducta no profesional o mala conducta.

5.1.2

Las infracciones relativamente menores del Código pueden resolverse de manera simple y efectiva a través de llamadas de atención entre compañeros o equipos. Otros pueden requerir una acción de gestión local, por ejemplo, por un gerente. Las fallas más significativas pueden requerir una acción formal por parte de la fuerza u organización del individuo, como en el caso de los agentes de policía, la aplicación del Reglamento de Policía (Conducta) o el Reglamento de la Policía (Desempeño).

5.1.3

Consulte el **Cuadro 1** para conocer los tipos de acciones posibles para controlar el comportamiento no profesional o la mala conducta.

5.1.4

Todos los funcionarios, el personal y, en particular, los supervisores y gerentes tienen el deber de actuar cuando surge una inquietud acerca de cualquier comportamiento, nivel de desempeño o conducta que pueda constituir una violación del Código.

5.1.5

El comportamiento que no cumpla con los principios policiales o que no cumpla con los estándares de conducta profesional establecidos en este Código de Ética será tratado:

- De acuerdo con la gravedad y el impacto de cualquier incumplimiento real, sospechado o supuesto
- Al nivel más apropiado
- De manera oportuna y proporcionada para mantener la confidencialidad del proceso.

5.1.6

Se espera que los gerentes y los supervisores ejerzan su juicio profesional y tomen en cuenta el principio de proporcionalidad al determinar cómo lidiar efectivamente con un supuesto comportamiento no profesional.

Cuadro 1:

Manejo de comportamiento

La herramienta de manejo más importante es la autorregulación. Esto se relaciona con su propio comportamiento y el de sus pares y equipos inmediatos a través de:

- Autoconciencia y autoevaluación
- Conciencia de compañeros y desafío de parte de los compañeros
- Conciencia del equipo y desafío del equipo.

En una escala de gravedad ascendente, otras acciones incluyen la acción de gestión local y la evaluación e investigación formales.

Acciones de gestión local

Esto incluye:

- Colectar evidencia relevante sobre las preocupaciones reportadas o notadas por los gerentes, discutiendo cualquier deficiencia o inquietud con el individuo en la primera oportunidad posible, manteniendo una nota de interacciones con la persona, y poner el asunto en el registro (el 'registro' puede ser la PDR de la persona o su equivalente).
- Una advertencia verbal y consejos sobre la conducta a future
- Acción de gestión antes de la derivación a procedimientos de rendimiento insatisfactorios
- Referencia a procedimientos de rendimiento insatisfactorios
- Acción de gestión como parte de una resolución local de una queja pública
- Emisión de un aviso de mejora y plan de acción
- Redistribución o un cambio temporal de asignación.

Evaluación formal e investigación

Las acciones incluyen:

- Consejos de parte de gerencia
- Advertencia por escrito
- Advertencia final por escrito
- Despido con o sin aviso previo.

Las acusaciones más serias que constituyen una falta grave pueden dar lugar a la suspensión del servicio o la restricción del deber, y pueden implicar una investigación penal y un proceso penal.

5.1.7

Los procedimientos se deben aplicar de manera no discriminatoria y se debe prestar la debida atención a la necesidad de manejar las acusaciones de manera sensible y confidencial. La imparcialidad y la coherencia son principios guías.

5.1.8

No existe una única fórmula para determinar las medidas que se tomarán en relación a una preocupación sobre el comportamiento o el desempeño de un miembro del servicio de policía o alguien que trabaje en colaboración con la policía. Cada caso debe ser considerado individualmente. Ver el **Recuadro 2** para consideraciones relevantes.

5.1.9

Se debe tomar siempre en consideración a cualquier regulación, política u orientación relevante sobre la gestión de comportamiento no profesional, mala conducta, desempeño insatisfactorio o asistencia insatisfactoria.

5.1.10

Cuando las infracciones comprobadas o presuntas de las normas son tan graves que se debe llegar a una evaluación formal y se justifica la investigación, dichos casos se remitirán a los mecanismos existentes.

5.1.11

El hecho de que un agente de policía no tenga en cuenta las normas de conducta profesional en el Código de Ética puede ser admisible como prueba en cualquier procedimiento disciplinario o en cualquier apelación derivada de una decisión tomada en dichos procedimientos.

5.1.12

Del mismo modo, el hecho de que un miembro del personal policial no tenga en cuenta las normas de conducta profesional en el Código de Ética puede ser admitido como prueba en cualquier procedimiento disciplinario o en cualquier apelación derivada de una decisión tomada en tales procedimientos en procedimientos disciplinarios pertinentes identificados en cualquier contrato de empleo del personal policial.

Recuadro 2:
Determinar si el comportamiento refleja o no el Código de Ética

Las consideraciones incluyen:

- Naturaleza y circunstancias del comportamiento
- Posición, deberes y responsabilidad de la persona
- Diferencia en las restricciones a la vida privada entre agentes de policía y personal de policía / otros empleados / voluntarios
- Razonamiento dado por la persona por su comportamiento
- Los efectos del comportamiento o sus consecuencias en:
 - Relaciones internas o externas
 - La reputación del servicio de policía
 - La capacidad de la persona para cumplir con sus deberes
- Efectos del comportamiento en:
 - La confianza de la organización en el individuo
 - La confianza del público en el servicio de policía.

5.1 Guías para miembros del público

5.2.1

Tiene derecho a presentar una queja si cree que alguien dentro de la policía se ha comportado de manera poco profesional.

5.2.2

Para presentar una queja, se debe comunicarse con la fuerza policial o la organización policial pertinente. Esto puede hacerlo utilizando sitios web y los formularios apropiados, por escrito o en persona. También puede presentar su queja ante la Comisión Independiente de Quejas contra la Policía.

5.2.3

Puede encontrar más información sobre cómo presentar una queja sobre el comportamiento no profesional de un miembro de la profesión policial en los sitios web de la policía.

Sobre la Universidad

Somos el cuerpo profesional para todos los que trabajan para el servicio de policía en Inglaterra y Gales. Nuestro objetivo es proporcionar a las personas que trabajan en el ámbito policial las habilidades y los conocimientos necesarios para prevenir el delito, proteger al público y garantizar la confianza del público.

college.police.uk

ISBN 978-1-4741-0903-1



9 781474 109031