

Dos intervenciones sobre experiencias comparadas*

La promoción y el respeto a la diversidad en los cuerpos policiales

JEROME MACK

Director de la Unidad de Apoyo del Home Office en materia de formación en las áreas de Policía Comunitaria y de Relaciones Raciales

121

1. INTRODUCCIÓN. LA IMPORTANCIA DE LA DIVERSIDAD

La diversidad por sí misma es importante porque forma parte de la vida actual: uno de los principales motivos son los cambios demográficos. La población de Gran Bretaña, por ejemplo, es de unos cincuenta y cinco millones, de los cuales tres y medio pertenecen a las minorías denominadas *visibles*. Pero este grupo de diversidad demográfica no es el único interesante.

Concretamente, el 51 % de la población británica son mujeres pero sólo un 13 % de éstas forman parte de los servicios de policía británicos. En todo el país hay cuarenta y tres fuerzas de policía pero sólo dos de éstas tienen como jefe a una mujer. La mayoría de mujeres policía británicas ocupan los niveles más bajos de las organizaciones, lo que indica que hay algunos problemas peculiares que surgen de esta circunstancia. Por eso me gustaría examinar la cuestión del sexo en relación con el tema de la diversidad, qué problemas pueden existir al integrar a las mujeres en la organización de una forma más amplia y, en definitiva, saber extraer plenamente sus capacidades.

Muchos responsables o jefes masculinos no están bien preparados y no se encuentran cómodos con las mujeres; a consecuencia de ello, las tratan

* Los dos textos de este artículo han sido extraídos de las conferencias que pronunciaron Jerome Mack i Albert Buitenhuis, respectivamente, en el Seminario sobre las minorías étnicas y la xenofobia, realizado en la Escuela de Policía de Cataluña del 9 al 13 de junio de 1997. Ambos ponentes autorizaron la publicación de sus intervenciones en la *Revista de Catalana de Seguretat Pública*.

como objetos sexuales. Algunos no las quieren poner en lugares de responsabilidad y otros no entienden el conflicto que se establece entre unas aspiraciones profesionales claras y las obligaciones familiares. Por eso, aunque haya un 13 % de mujeres en nuestras policías, esta inversión tan importante está infrutilizada. Por otra parte, existe la experiencia de un cierto número de quejas contra estos hombres, porque las mujeres se sienten en inferioridad de condiciones.

Así pues, el sexo está muy relacionado con el tema de la diversidad porque, tarde o temprano, estas mujeres exigirán el máximo potencial en la sociedad.

Otro factor demográfico relacionado con la diversidad es el que he mencionado al principio, las minorías visibles. En Gran Bretaña, como he dicho, tres millones y medio de ciudadanos pertenecen a estas minorías; el 75 % de estas personas tienen la ciudadanía británica y aproximadamente el 50 % son ciudadanos de las Naciones Unidas. En toda la Unión Europea estas minorías representan dieciséis millones de personas. Según el Tratado de Roma, estas personas deberían gozar de los derechos y privilegios de la ciudadanía europea pero, contrariamente, en muchos países europeos se han detectado varios problemas con personas que no son blancas, especialmente en Gran Bretaña.

En el año 1991 se promovió un programa, mediante la organización de actividades en áreas diferentes (personal, arrestos, homicidios...), para dirigir la forma en que los policías deben tratar a los ciudadanos de color, y se ha realizado el seguimiento correspondiente a lo largo de estos años. Con la observación y el estudio, se ha constatado que en Gran Bretaña una persona que no es blanca seguramente tiene cinco posibilidades más de ser detenida o perseguida que si es blanca. Las razones de este hecho son muy delicadas porque, en realidad, sólo uno de cada diez negros comete un delito. Esto nos hace pensar que no hemos avanzado demasiado y muchas fuentes policiales lo confirman: «Creemos que estas personas tienen muchas más probabilidades de estar implicadas en un delito; por lo tanto, si son ciudadanos esto puede constituir una herencia».

En la práctica, en Gran Bretaña si no se es blanco se tienen seis probabilidades más de ser detenido que un conciudadano blanco; además, normalmente no se especifica la razón del arresto, es decir, que las personas de color se arrestan porque se les considera como una interferencia de las obligaciones oficiales de la policía. Por eso decimos que en Gran Bretaña este test fracasa por la actitud; a la policía no le gusta la forma en que les hablan y, consiguientemente, piensan que la autoridad está amenazada y detienen a estas personas sin ninguna razón específica.

En los casos de homicidio, si una persona perteneciente a una minoría visible está implicada en una investigación de homicidio, es más probable que la sitúen en un lugar en custodia para interrogarla.

Por tanto, cuando se consideran todos estos puntos, se percibe una imagen que muestra que los policías británicos no tratan a todo el mundo de una

manera justa porque actúan con prejuicios, más que de acuerdo con los hechos. La secuencia de estos prejuicios es una desproporción de impacto negativo sobre las personas de color.

Un tercer factor demográfico en relación con la diversidad es la discapacidad. El 10 % de la población británica sufre alguna forma de incapacidad, ya sea mental o física, y puede incluir desde una deficiencia auditiva hasta una incapacidad mental. Se comprobó que en muchas organizaciones –especialmente en la policía– no habían considerado nunca que estas incapacidades podían impedir el acceso a la policía de las personas que las sufren. Por eso es importante identificar todos estos handicaps y tener en cuenta que hay un porcentaje significativo de la población que no tiene una capacidad física total y que, no obstante, puedan recorrer a los servicios de la policía cuando les surja algún problema o alguna dificultad.

Otro aspecto que se corresponde con la diversidad es la orientación sexual de las personas. Aproximadamente el 1 % del personal al servicio de las policías británicas son hombres o mujeres homosexuales. Posiblemente muchos jefes de policía dirían que no hay nadie homosexual en nuestros servicios policiales, pero según la legislación que permite a las personas afiliarse a asociaciones de gays y lesbianas, se comprobó que efectivamente un 1 % del personal policial pertenecía a estas asociaciones y, por tanto, se identificaba con estas tendencias sexuales.

Todos estos factores diferentes en Gran Bretaña nos han hecho aceptar que hay una diversidad tangible entre nosotros. La policía, pues, se enfrenta a un gran reto porque tiene que servir a muchas personas muy diferentes. Por eso, si surge algún problema en el trabajo o en el servicio, únicamente hay que pensar en esta diversidad social en que estamos inmersos.

2. LA RESPUESTA DE LA POLICÍA A LA DIVERSIDAD

La respuesta a las anteriores cuestiones se basa en los principios éticos de la propia policía y se alimenta con estrategias de formación. Los principios éticos, en general, declaran que todas las personas debemos ser tratadas justamente, sin temor ni favores. Concretamente, el primer principio que hay que tener en cuenta es que debemos ser una policía consensuada y conseguir una especie de complicidad entre la policía y las personas a las que sirve. El segundo principio es que todas las fuerzas policiales deben tener al alcance los recursos necesarios y seguir los procedimientos adecuados para conseguir los objetivos de esta política de actuación. El tercer principio es que todos los miembros de la policía tienen que recibir la formación correspondiente para profundizar en el conocimiento sobre la diversidad y sobre el tratamiento de los grupos minoritarios. Y, finalmente, el cuarto principio es que todas las actividades de la policía deben perseguir la tranquilidad y la seguridad de la ciudadanía, porque nosotros estamos a su servicio y debemos luchar por la justicia.

Ahora bien, debemos partir de la creencia que todo el mundo tiene prejuicios y únicamente cuando cada uno sea consciente de sus prejuicios podrá empezar a tratarlos. Aunque alguien viva en un lugar donde no hay nada que sea muy diferente a sí mismo, simplemente hay que reflexionar sobre los puntos que he mencionado: el sexo, la diferencia étnica, las discapacidades y la orientación sexual.

Así, primero hay que identificar cuáles son los propios prejuicios y de qué manera pueden afectarnos para la convivencia; por eso se han diseñado programas de formación, para encontrar un sistema que ayude a superar estos prejuicios, pero sola y únicamente la formación no funciona en todos los casos: hay que trabajar la actitud, la iniciativa ante estas cuestiones.

Creo que en el seno de la policía catalana también surgirá el problema de la diversidad en un futuro próximo. Y esta diversificación se centrará, ante todo, en las mujeres. Hay mucha gente, tanto en la policía como en la sociedad en general, que piensa que para que una mujer pueda formar parte de una organización –por ejemplo, de la policía– debe comportarse como un hombre y que si es así las aceptarán; si no quieren comportarse como los hombres, entonces aparecen los problemas. Pienso que esto no es justo y que nadie querría que su madre, su hermana o su esposa sufrieran de la misma forma en que vemos sufrir a las mujeres policía. En Gran Bretaña hay muchos procesos judiciales a causa de las quejas sobre estas cuestiones y, como he dicho, a pesar de que hay dos mujeres que son jefes, hay pocas que vayan ascendiendo en el servicio.

Otro aspecto que habrá que afrontar es el turismo, fenómeno muy representativo de la diversidad de personas que proceden de otros países. Por eso, es importante que los jefes o responsables de los servicios policiales tengan una sensibilidad determinada para tratar justamente los casos que pueda aportar el flujo turístico. Quiero explicar, como ejemplo de este caso, la experiencia que tuve en el aeropuerto de Barcelona con el policía que se encargaba del control de pasaportes. O bien me veía demasiado grande y demasiado negro, o bien existía otro problema, porque a mí me pareció que no estaba cómodo; esto refleja una falta de sensibilidad ante la diferencia étnica.

Según el Tratado de Roma de la Unión Europea, los ciudadanos europeos tienen el derecho de viajar libremente por todas las fronteras. Es otra razón, una vez más, por la cual hay que garantizar que en un futuro la gente de color que quiera entrar, por ejemplo a Cataluña, como ciudadanos europeos, serán tratados justamente.

Otro factor que considero importante en el caso del Estado español es la amalgama de fuerzas policiales que operan: cuatro cuerpos policiales diferentes con varias áreas de competencias y de responsabilidades. Ello implica una duplicación que puede causar ciertas presiones.

Cataluña es famosa en todo el mundo por sus buenas relaciones con sus vecinos, particularmente con los castellanos. Con esto recuerdo una vez más que la diversidad forma parte de la vida actual y que el globo en que vivimos cada día es más pequeño. A pesar de que ahora la sociedad es más o menos

homogénea, donde la mayoría de las personas son iguales, se comportan de la misma forma e, incluso, piensan de la misma forma, esto no será así en el futuro; creo que no hay que esperar a que esto pase para prepararse. Consideren, por ejemplo, la experiencia británica: ahora nosotros vamos detrás de los problemas porque nos esperamos y no nos preparamos antes.

Espero que nuestra experiencia les ayude a comprender que hay que preparar a sus agentes para el futuro. Creo que la formación es necesaria, pero hay que seguir unas políticas determinadas y el liderazgo, la iniciativa y la actitud de los responsables son puntos clave para que cualquier servicio público pueda responder con justicia a las demandas inherentes a la diversidad.