

Dues intervencions sobre experiències comparades*

La promoció i el respecte a la diversitat en els cossos policials

JEROME MACK

Director de la Unitat de Suport del Home Office en matèria de formació en les àrees de Policia Comunitària i de Relacions Racionals

119

1. INTRODUCCIÓ. LA IMPORTÀNCIA DE LA DIVERSITAT

La diversitat, per si mateixa, és important perquè forma part de la vida actual: un dels principals motius són els canvis demogràfics. La població de la Gran Bretanya, per exemple, és d'uns cinquanta-cinc milions, dels quals n'hi ha tres i mig que pertanyen a les minories que anomenem *visibles*. Però aquest grup de diversitat demogràfica no és pas l'únic interessant.

Concretament, el 51 % de la població britànica són dones però només un 13 % d'aquestes dones formen part dels serveis de policia britànics. A tot el país hi ha quaranta-tres forces de policia però només dues d'aquestes tenen com a cap una dona. La majoria de dones policia britàniques ocupen els nivells més baixos de les organitzacions, cosa que indica que hi ha alguns problemes peculiars que sorgeixen d'aquest fet. Per això m'agradaria examinar la qüestió del sexe en relació amb el tema de la diversitat, quins problemes hi pot haver en integrar les dones a l'organització d'una manera més àmplia i, en definitiva, saber extreure'n plenament les capacitats.

* Els dos textos d'aquest article s'han extret de les conferències que van pronunciar Jerome Mack i Albert Buitenhuis, respectivament, en el Seminari sobre les minories ètniques i la xenofòbia, realitzat a l'Escola de Policia de Catalunya del 9 al 13 de juny de 1997. Tots dos ponents van autoritzar la publicació de les seves intervencions a la *Revista Catalana de Seguretat Pública*.

Molts responsables o caps masculins no estan ben preparats i no es troben còmodes amb les dones; com a conseqüència, les tracten com a objectes sexuals. Alguns no les volen posar en llocs de responsabilitat i d'altres no entenen el conflicte que s'estableix entre unes aspiracions professionals clares i les obligacions familiars. Per això, encara que hi hagi un 13 % de dones a les nostres policies, aquesta inversió tan important s'infrutilitza. D'altra banda, hi ha l'experiència d'un cert nombre de queixes contra aquests homes, perquè les dones se senten en inferioritat de condicions.

Així doncs, el sexe està molt relacionat amb el tema de la diversitat perquè, tard o d'hora, aquestes dones voldran el potencial màxim dins de la societat.

L'altre factor demogràfic relacionat amb la diversitat és el que he esmentat al començament, les minories *visibles*. A la Gran Bretanya, com ja he dit, tres milions i mig de ciutadans pertanyen a aquestes minories; el 75 % d'aquestes persones tenen la ciutadania britànica i aproximadament el 50 % són ciutadans de les Nacions Unides. A tota la Unió Europea aquestes minories representen setze milions de persones. Segons el Tractat de Roma, aquestes persones haurien de gaudir dels drets i dels privilegis de la ciutadania europea però, contràriament, a molts països europeus s'han detectat diversos problemes amb persones que no són blanques, especialment a la Gran Bretanya.

L'any 1991 es va engegar un programa, mitjançant l'organització d'activitats en àrees diferents (personal, arrestos, homicidis...), per dirigir la manera com els policies han de tractar els ciutadans de color, i se n'ha fet el seguiment al llarg d'aquests anys. Amb l'observació i l'estudi, s'ha constatat que a la Gran Bretanya una persona que no és blanca segurament té cinc possibilitats més de ser detinguda o perseguida que no pas si és blanca. Les raons d'aquest fet són molt delicades perquè, en realitat, només un de cada deu negres comet un delictes. Això ens fa pensar que no hem avançat gaire i moltes fonts policials ho confirmen: «Creiem que aquestes persones tenen moltes més probabilitats d'estar implicades en un delictes; per tant, si són ciutadans això pot ser una herència».

A la pràctica, a la Gran Bretanya si hom no és blanc es tenen sis probabilitats més de ser detingut que un concitadà blanc; a més, normalment no s'especifica la raó de l'arrest, és a dir, que les persones de color s'arresten perquè se'ls considera com una interferència de les obligacions oficials de la policia. Per això diem que a la Gran Bretanya aquest test fracassa per l'actitud; a la policia no li agrada la manera com se'ls parla i, com a conseqüència, pensen que l'autoritat està amenaçada i detenen aquestes persones sense cap raó específica.

En els casos d'homicidi, si una persona que pertany a una minoria visible està implicada en una investigació d'homicidi, és més probable que la situïn en un lloc amb custòdia per interrogar-la.

Per tant, quan es consideren tots aquests punts, es percep una imatge que mostra que els policies britànics no tracten a tothom d'una manera justa perquè actuen amb prejudicis, més que no pas d'acord amb els fets. La con-

seqüència d'aquests prejudicis és una desproporció d'impacte negatiu sobre les persones de color.

Un tercer factor demogràfic en relació amb la diversitat és la discapacitat. El 10 % de la població britànica pateix alguna forma d'incapacitat, bé mental o bé física, i pot incloure des d'una deficiència auditiva fins a una incapacitat mental. Es va comprovar que a moltes organitzacions –especialment a la policia– no havien considerat mai que aquestes incapacitats podien impedir l'accés a la policia de les persones que les pateixen. Per això és important identificar tots aquests handicaps, i tenir en compte que hi ha un percentatge significatiu de la població que no té una capacitat física total i que, no obstant això, puguin recórrer als serveis de la policia quan els sorgeixi algun problema o alguna dificultat.

Un altre aspecte que es correspon amb la diversitat és l'orientació sexual de les persones. S'ha trobat que aproximadament l'1 % del personal al servei de les policies britàniques són homes o dones homosexuals. Potser molts caps de policia dirien que no hi ha ningú homosexual en els nostres serveis de policia, però d'acord amb la legislació que permet a les persones afiliar-se a associacions de gais i lesbianes, vam comprovar que efectivament un 1 % del personal del nostre cos pertanyia a aquestes associacions i, per tant, s'identificava amb aquestes tendències sexuals.

Tots aquests factors diferents a la Gran Bretanya ens han fet acceptar que hi ha una diversitat que és una realitat per nosaltres. La policia, doncs, acara un gran repte perquè ha de servir moltes persones molt diferents. Per això, si sorgeix algun problema a la feina o en el servei, únicament cal pensar en aquesta diversitat social en què estem immersos.

2. LA RESPOSTA DE LA POLICIA A LA DIVERSITAT

La resposta a les qüestions anteriors es basa en els principis ètics de la pròpia policia i s'alimenta amb estratègies de formació. Els principis ètics, en general, declaren que totes les persones hem de ser tractades justament, sense por ni favors. Concretament, el primer principi que cal tenir en compte és que hem de ser una policia consensuada i aconseguir una mena de complicitat entre la policia i les persones que serveix. El segon principi és que totes les forces policials han de tenir a l'abast els recursos necessaris i seguir els procediments adequats per aconseguir els objectius d'aquesta política d'actuació. El tercer principi és que tots els membres de la policia han de rebre la formació corresponent per aprofundir el coneixement sobre la diversitat i sobre el tractament dels grups minoritaris. I, finalment, el quart principi és que totes les activitats de la policia han de perseguir la tranquil·litat i la seguretat de la ciutadania, perquè nosaltres estem al seu servei i lluitem per la justícia.

Ara bé, hem de partir de la creença que tothom té prejudicis, tothom, i no més quan cadascú sigui conscient dels seus prejudicis podrà començar a

tractar-los. Encara que algú visqui en un lloc on no hi ha res que sigui gaire diferent d'ell mateix, simplement cal reflexionar sobre els punts que he mencionat: el sexe, la diferència ètnica, les discapacitats i l'orientació sexual.

Així, primerament, cal identificar quins són els propis prejudicis i de quina manera poden afectar-nos per a la convivència; per això s'han dissenyat programes de formació per trobar un sistema que ajudi a superar aquests prejudicis, però solament la formació no funciona en tots els casos: cal treballar l'actitud, la iniciativa davant d'aquestes qüestions.

Crec que en el si de la policia catalana també sorgirà el problema de la diversitat ben aviat. I aquesta diversificació se centrarà, primer de tot, en les dones. Hi ha moltes persones, tant a la policia com a la societat en general, que pensen que perquè una dona pugui formar part d'una organització —com pot ser un servei de policia—, s'ha de comportar com un home i que si és així les acceptaran; si no es volen comportar com els homes, aleshores apareixen els problemes. Penso que això no és just i que ningú no voldria que la seva mare, la seva germana, la seva dona, patissin de la mateixa manera com veiem que pateixen les dones policia. A la Gran Bretanya hi ha molts processos judicials a causa de les queixes sobre aquestes qüestions i, com hem dit, malgrat que hi ha dues dones que són caps, n'hi ha poques que vagin ascendint en el servei.

Una altre aspecte que s'haurà d'afrontar és el turisme, que és un fet ben representatiu de la diversitat de les persones que procedeixen d'altres països. Per això, és important que els caps o responsables dels serveis policials tinguin una sensibilitat determinada per tractar justament els casos que pot aportar el fenomen turístic. Vull explicar, com a exemple d'aquest cas, l'experiència que vaig tenir a l'aeroport de Barcelona amb el policia que s'encarregava del control de passaports. O bé em va trobar massa gros i massa negre, o bé hi havia algun altre problema, perquè em va semblar que ell no estava còmode; això reflecteix una manca de sensibilitat davant la diferència ètnica.

D'acord amb el Tractat de Roma de la Unió Europea, els ciutadans europeus tenen el dret de viatjar lliurement per totes les fronteres. És una altra raó, un cop més, per la qual cal garantir que en un futur la gent de color que vulgui entrar, per exemple, a Catalunya com a ciutadans europeus, seran tractats justament.

Un altre factor que considero important en el cas de l'Estat espanyol és l'amalgama de forces policials que hi operen: quatre forces policials diferents amb diverses àrees de competències i de responsabilitats. Clarament, això implica una duplicació que pot causar certes pressions.

Catalunya és famosa a tot el món perquè té bones relacions amb els seus veïns, particularment amb els castellans. Amb això recordo un altre cop que la diversitat forma part de la vida actual i que el globus en què vivim cada dia és més petit. Malgrat que ara hi ha una societat més o menys homogènia, on la majoria de les persones són iguals, es comporten de la mateixa manera i, fins i tot, pensen de la mateixa manera, això no serà així en el futur; penso que no heu d'esperar que això passi per preparar-vos. Considereu, per exemple,

l'experiència de la Gran Bretanya: ara nosaltres anem darrera dels problemes perquè vam esperar i no ens vam preparar abans.

Espero que l'experiència britànica els ajudi a entendre que cal preparar els seus agents per al futur. Crec que la formació és necessària, però cal seguir unes polítiques determinades; de fet, el lideratge, la iniciativa i l'actitud dels responsables són els punts clau perquè qualsevol servei públic pugui respondre amb justícia a les demandes inherents de la diversitat.