



IV Congreso Nacional
Noviembre de 2022

El reto de la Gestión Policial de la Diversidad

Ponencia a debate elaborada por
David Garfella Gil
Inspector de la Policía Local de Valencia
Septiembre de 2022

1. La sociedad actual es una sociedad diversa, un espacio de convivencia de personas diferentes, con culturas distintas, diferentes creencias religiosas y no creyentes, orientaciones e identidades sexuales diversas, y orígenes étnicos diferentes. Además, en la última parte del siglo XX, los fenómenos migratorios producidos en nuestro país tienen hoy su reflejo en las segundas y terceras generaciones de familias migrantes, con su aporte de riqueza cultural, étnica, religiosa y social inherente. Además, en los últimos años se han producido avances en el reconocimiento de derechos sociales y civiles que podíamos considerar históricos hacia determinados colectivos, así como en el avance en el reconocimiento de los derechos a la igualdad y no discriminación de toda la ciudadanía, que cada vez más reivindica sus derechos y libertades.

2. Para que la Policía Local pueda ser realmente la Policía de toda la Comunidad Local, estos cambios sociales tan importantes tienen que tener repercusión en nuestras organizaciones: no podemos seguir pensando y actuando como si nuestras ciudades y pueblos fuesen sociedades homogéneas, sencillamente porque ya no lo son.

3. La Policía trabaja por y para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Los/as policías, además, estamos especialmente obligados por mandato constitucional a la defensa del libre ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. Y esta misión no es ajena a la Policía Local, que como una Policía actual basa su modelo de actuación en la construcción de estrategias para adaptarse a los cambios sociales y normativos.

4. Para lograr mayor legitimidad social, la Policía Local debe parecerse cada vez más a su Comunidad Local. Por esa razón, Unijepol propone acciones positivas y cambios normativos, que impulse y favorezca la incorporación de las minorías a las Policías Locales, tal y como se viene haciendo en otros países occidentales. En este sentido, apoyamos la eliminación de obstáculos como, por ejemplo, el límite de altura para el acceso.

5. Proyectamos desarrollar un nuevo Manual para la Gestión Policial de la Diversidad, que actualice, extienda, profundice y desarrolle al anterior elaborado por Unijepol en colaboración con otras entidades, como herramienta para el conocimiento, el tratamiento y la gestión policial de la diversidad de nuestra actual sociedad, donde además podamos visualizar las experiencias y buenas prácticas de nuestras policías en este campo.

6. Proponemos la necesidad de cambios normativos y el desarrollo de un nuevo Acuerdo sobre Participación de las Policías Locales en las funciones de Policía Judicial entre la FEMP y el Ministerio de Interior, con el fin de extender, profundizar y desarrollar las funciones de la Policía Local en la investigación y tratamiento de los delitos de odio de base local.

7. Entendemos y compartimos que el éxito de nuestra misión de garantizar los derechos y libertades de toda la ciudadanía pasa por la alianza con la sociedad civil y, sobre todo, con las entidades del tercer sector que las representan. Por eso debemos dar continuidad a la exitosa colaboración que hemos logrado a través de la Plataforma para la Gestión Policial de la Diversidad, revisando y actualizando sus objetivos y estrategias para adaptarnos a los retos a futuro.

3

8. Consideramos imprescindible que los centros oficiales de formación para Policías Locales de las comunidades autónomas incluyan en sus programas la formación en materia igualdad, no discriminación y delitos de odio.