



Guía práctica sobre
*Igualdad de Trato,
Policía
y Comunidad Gitana*

Guía práctica sobre

*Igualdad de trato,
Policía
y Comunidad Gitana*

AUTORÍA Y EDICIÓN:

Fundación Secretariado Gitano

Ahijones, s/n - 28018 Madrid

Tel.: 91 422 09 60

Fax: 91 422 09 61

E-mail: fsg@gitanos.org

Web: www.gitanos.org

ELABORA:

Cristina Domínguez Robles

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Área Igualdad de Trato FSG

María Carrasco Pueyo

DISEÑO:

Iago Álvarez Cabido

IMPRIME:

A.D.I.

I.S.B.N.: 978-84-691-0749-2

Depósito legal: GU-52/2008

©**F.S.G**

Madrid 2007

Colección Cuadernos Técnicos, N° 71.

1.	Presentación	7
2.	¿Qué es la discriminación?	9
3.	¿Está prohibida por ley?	11
4.	¿Los gitanos sufren discriminación?	13
5.	¿Cómo se produce la discriminación?	15
	- En el empleo	15
	- En la vivienda	15
	- En la educación	16
	- En los servicios sanitarios	16
	- En los bienes y servicios	17
	- En la justicia	17
	- En los medios de comunicación	17
6.	¿Existe discriminación en los servicios policiales?	19
7.	¿Qué son los perfiles étnicos?	21
8.	Algunas recomendaciones dirigidas a los poderes públicos y la policía:	23
	- Relación con las minorías	23
	- Participación y formación internas	23
	- Lucha contra la discriminación y el racismo externos	24
	- Lucha contra la discriminación y el racismo dentro de los servicios policiales	25
	- Perfiles étnicos	25

1. *Presentación*

En las sociedades democráticas, gobernadas por el imperio de la ley, la policía asume las funciones tradicionales de prevenir, combatir y detectar el crimen, preservar la tranquilidad pública, hacer cumplir la ley, mantener el orden y proteger los derechos fundamentales de los individuos. Es, por tanto, una de las instituciones encargadas de garantizar el principio de igualdad, interviniendo en situaciones de conflicto con absoluta imparcialidad y respeto a las minorías étnicas y culturales.

Más aún, para vencer la desconfianza y favorecer una plena participación social de las minorías étnicas, la policía debe asumir un papel activo en las labores de prevención del racismo y la xenofobia, a través de un mejor conocimiento y comprensión de las características y particularidades de los grupos étnicos minoritarios.

En este sentido, la comunidad gitana continúa siendo uno de los grupos étnicos más marginados socialmente en el conjunto de la UE, y la discriminación sigue siendo uno de los obstáculos principales para su incorporación en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho.

Por todo ello, la presente guía tiene como objetivo ser una herramienta que sirva para mejorar el contacto y la relación entre la policía y la comunidad gitana, así como para sensibilizar y capacitar a los agentes y cuerpos de seguridad en materia de lucha contra la discriminación y atención a la diversidad cultural.

Este material es, así mismo, fruto del trabajo de formación dirigido a agentes y cuerpos de seguridad que la Fundación Secretariado Gitano ha venido desarrollando como proyecto piloto en los 6 seminarios impartidos entre 2006 y 2007.

2.¿Qué es la discriminación?

En la *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial* celebrada por las Naciones Unidas en 1963, se define la discriminación racial como:

“Toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades.”

Muchas veces identificamos la discriminación racial solamente con las reacciones más agresivas de rechazo racista, pero como vemos en la definición, se manifiesta a través de otras muchas prácticas que la sociedad tiene asumidas como normales y que, de hecho, están provocando una desigualdad material en determinados grupos de ciudadanos, por tener un origen étnico o unas características culturales diferenciadas de la mayoría.

De acuerdo a la Directiva 2000/43 de la Unión Europea, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, podemos distinguir entre:

Discriminación directa: tiene lugar cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en circunstancias similares, por motivos étnicos. Existe discriminación directa manifiesta, por ejemplo, cuando a una persona se le impide acceder a un establecimiento público porque *“no sirven a gitanos”*. La discriminación directa puede también ser encubierta, y en este caso la motivación racista estaría disfrazada con excusas, por ejemplo, alegar que el piso por el que una familia gitana ha mostrado interés, ya ha sido alquilado o va a ser vendido, sin que sea cierto.

Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica que se plantea y aplica de manera neutral para todas las

personas, coloca a un grupo étnico en desventaja por su especial situación o características. Por ejemplo, constituiría una práctica de discriminación indirecta con respecto a ciertos inmigrantes, exigir en una oferta de trabajo un perfecto dominio del español, cuando este requisito no es necesario para desarrollar el puesto. Con respecto a los gitanos, podemos encontrar ejemplos de discriminación indirecta en una regulación muy estricta de algunas actividades económicas que tradicionalmente han sido llevadas a cabo por miembros de esta comunidad, como la venta ambulante.

También se consideran formas de discriminación el acoso, que tiene como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de la persona por motivos étnicos y crear un entorno humillante y ofensivo; la incitación a la discriminación; la segregación; y las represalias contra las personas que denuncien prácticas discriminatorias.

3. ¿Está prohibida por la ley?

El artículo 1.1. de la Constitución Española de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, y el artículo 14 consagra que todos los españoles “*son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

El Código Penal, en su artículo 510, establece sanciones para el delito de provocación a la discriminación, y para el de injurias realizadas por motivos discriminatorios contra grupos o asociaciones en relación a la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza. Asimismo, los artículos 511 y 512 tipifican el delito de denegación de prestaciones por parte, tanto de encargados de servicios públicos en el ejercicio de sus funciones, como en el caso del ejercicio de actividades profesionales o empresariales de carácter privado. También el artículo 314 establece sanciones para los responsables de una discriminación grave en el trabajo, en el sector público o privado, cuando ésta se produce, entre otros motivos, por pertenecer a un grupo étnico. Por último, el artículo 22.4 reconoce como agravante de la responsabilidad criminal la motivación racista.

En la legislación laboral, el Estatuto de los Trabajadores también reconoce en su artículo 17 el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por su origen étnico.

En el ámbito educativo, la Ley Orgánica de Educación, dispone en su artículo 84.3 que “*en ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

La ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad reconoce, asimismo, la obligación de actuar en todo momento con “*absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación alguna por razón de raza, religión u opinión*”.

España también ha firmado diversos tratados internacionales de lucha contra la discriminación, entre los que destaca la *Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial* (ICERD), aprobado en Nueva York el 7 de marzo de 1966.

Por último, en el ámbito europeo, es especialmente importante la Directiva 2000/43 de la Unión Europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico que, entre otros aspectos relevantes, incorpora la definición de la discriminación indirecta, el concepto de acoso, la protección contra las represalias, la inversión de la carga de la prueba excepto en los procedimientos penales, y la posibilidad de que asociaciones y organizaciones puedan apoyar y defender a las víctimas en los procesos judiciales o administrativos. Asimismo, obliga a los Estados miembros a crear un organismo de promoción de la igualdad de trato que realice estudios, publique informes, formule recomendaciones y preste asistencia a las víctimas, todo ello de manera independiente.

La ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y de orden social, introdujo en nuestro ordenamiento jurídico el marco mínimo de protección de la Directiva comunitaria 2000/43/CE, y la creación del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico, cuya composición, competencias y régimen de funcionamiento se regulan en el, recientemente aprobado, Real Decreto 1262/2007 de 21 de septiembre de 2007.

4. ¿Los gitanos sufren discriminación?

En España, los gitanos han sido víctimas de una discriminación institucional histórica desde 1499, fecha en la que se promulga la Primera Pragmática antigitana, que obligaba a los miembros de esta comunidad a asentarse con oficios conocidos en las distintas poblaciones peninsulares o, en caso contrario, a ser expulsados. Durante los sucesivos reinados de los Austrias la política discriminatoria contra el pueblo gitano continuó siendo la tónica dominante, con prohibiciones expresas de utilizar signos distintivos de su forma de vida, cultura y lengua, y el confinamiento a determinados pueblos, donde debían hacer constar su filiación, oficio y propiedades.

Con el establecimiento de los Borbones se continúa con una política de asimilación que limita los desplazamientos de los gitanos e, incluso, llega a su internamiento forzoso en las minas de Almadén o los arsenales de Cartagena, Cádiz y El Ferrol. Una Pragmática aprobada por Carlos III en 1773 prohibía, incluso, la utilización del término «*gitano*», por considerarlo una injuria grave.

La Constitución de Cádiz de 1812 supuso para los gitanos un avance importante ya que, por primera vez, reconoció su situación jurídica como ciudadanos españoles. No obstante, durante el reinado de Isabel II se seguía obligando a los gitanos a llevar consigo documentos que los identificaran personalmente, así como sus propiedades, situación que siguió manteniéndose a comienzos del siglo XX.

Bajo el franquismo el pueblo gitano continuó siendo objeto de graves discriminaciones. El Reglamento de la Guardia Civil de 1943, por ejemplo, establecía que «*se vigilará escrupulosamente a los gitanos, cuidando mucho de reconocer todos los documentos que tengan, averiguar su modo de vida y cuanto conduzca a una idea exacta de sus movimientos y ocupaciones... conviniendo tomar de ellos todas las noticias necesarias para impedir que cometan robos...*».

En la actualidad, a pesar del reconocimiento constitucional de la igualdad de trato, de acuerdo a todos los estudios de opinión, los gitanos constituyen uno de los grupos peor valorados socialmente; como prueba el último barómetro del CIS, elaborado en noviembre de 2005, que constata que a uno de cada cuatro españoles no le gustaría que sus hijos compartieran clase con alumnos gitanos, o que más del 40% de los españoles se sentiría muy o bastante molesto de tener como vecinos a gitanos.

Un 45.4% de las personas encuestadas para el estudio *Población Gitana y Empleo* promovido por la **Fundación Secretariado Gitano**, manifestaron sentirse discriminados en algún momento del proceso laboral. Esta proporción supone que unas 215.000 personas gitanas manifiestan haber sufrido directamente la discriminación en el proceso de búsqueda de empleo o en el mismo puesto de trabajo. Por otro lado, los informes *Discriminación y Comunidad Gitana 2005 y 2006* de la FSG, recogen 226 denuncias de discriminación en los ámbitos del empleo, la vivienda, la salud, los servicios sanitarios, los bienes y servicios generales, la justicia, la policía, y los medios de comunicación.

5. *¿Cómo se produce la discriminación?*

En el empleo

La negativa de los empresarios a contratar a una persona gitana es aún frecuente y, en muchas ocasiones, se declara abiertamente. En otras, a pesar de cumplir con los requisitos exigidos en las ofertas de trabajo e, incluso, haberse iniciado la actividad laboral de manera satisfactoria, los empresarios, cuando se percatan del origen étnico de los trabajadores, deciden no iniciar o continuar con su contratación, afirmando que el puesto va a ser cubierto por otra persona, o que ya no es necesario. Una vez superadas las barreras en el acceso al mercado laboral, pueden producirse también algunas prácticas de acoso laboral: continuos comentarios racistas contra los gitanos, trato despectivo, relegación a tareas por debajo de su categoría profesional, etc. Por último, existen indicios de discriminación indirecta en la publicación de ciertas ofertas de trabajo referidas a perfiles de baja cualificación, que exigen requisitos complementarios no relacionados con la oferta de trabajo, por lo que sitúan en desventaja a la comunidad gitana que, por sus niveles educativos y de formación ocupacional, tiene más dificultades en poderlos cumplir, a pesar de tener capacidades plenas para desarrollar esa actividad laboral.

En la vivienda

Los gitanos encuentran enormes dificultades para alquilar inmuebles, bien en el mercado libre, bien a través de agencias inmobiliarias. La discriminación se produce habitualmente de manera encubierta cuando, sin reconocer las motivaciones racistas de sus actos, los propietarios afirman, por ejemplo, que el inmueble ya cuenta con inquilinos o han decidido no alquilarlo más. Existen también numerosos casos, especialmente graves, en los que grupos de vecinos se han organizado para exigir la expulsión de residentes gitanos o impedir su realojo o instalación, apoyados, en ocasiones, por las autoridades públicas. Los requisitos para acceder a las ayudas para la

adquisición de viviendas en propiedad podrían constituir también una discriminación indirecta, ya que priman un cierto tipo de patrones como el trabajo formal, la declaración de la renta o la capacidad de endeudamiento, que no se corresponden con la realidad de muchas familias gitanas que desarrollan actividades informales.

En la educación

La segregación y concentración de alumnos gitanos en determinados centros públicos o clases especiales es una práctica discriminatoria que determina una educación de menor calidad y con menos recursos, incrementando el riesgo de marginalización y la creación de gustos. Por otro lado, algunas normas y prácticas educativas pueden llevar implícita una discriminación indirecta. Por ejemplo, existe o bien una omisión de la realidad y cultura gitanas en los materiales pedagógicos, currículum educativo, y libros de texto; o bien una transmisión de una imagen negativa explícita de dicha comunidad. La falta de atención a la diversidad cultural se constata también en muchos centros educativos de todos los niveles, que presentan una tendencia general a la unificación en cuanto a la transmisión de la información y el conocimiento, el modelo de relaciones familiares o los servicios complementarios. Además, existen prejuicios y estereotipos en algunos profesionales de la educación, que se manifiestan en un trato desigual a los alumnos gitanos.

En los servicios sanitarios

Existe, en primer lugar, una falta de adaptación de los servicios públicos sanitarios al hecho diferencial gitano, especialmente en lo que se refiere a sus hábitos culturales sobre la salud, la enfermedad y la muerte. En segundo lugar, se constatan numerosas barreras en el acceso y, sobre todo, disfrute de los servicios sanitarios públicos, donde puede existir un trato desigual e injustificado en el desarrollo de algunas prestaciones, así como una inadecuada transmisión de la información y los derechos de los usuarios gitanos. Los prejuicios y estereotipos, en muchas ocasiones de carácter mutuo, provocan una reacción de autodefensa y desconfianza que distorsiona gravemente la relación personal sanitario-paciente.

En los bienes y servicios

En numerosos establecimientos, restaurantes o discotecas sigue impidiéndose el acceso de personas gitanas, un rechazo que, en ocasiones, lleva también implícita la vulneración del derecho al honor y la dignidad de las víctimas. Otras veces, la motivación racista se disfraza con una justificación aparentemente objetiva y razonable, como que los afectados no iban vestidos adecuadamente, habían bebido de más, o estaban armando jaleo. La discriminación también se manifiesta con frecuencia en un trato desigual, humillante y vejatorio, cercano al acoso, como, por ejemplo, someter a los consumidores gitanos a continua vigilancia en cuanto entran en un establecimiento, impedirles acceder a los probadores u obligarles a hacerlo de uno en uno.

En la justicia

En el ámbito de la justicia y la garantía de derechos se producen dinámicas discriminatorias de carácter estructural que determinan un escaso número de sentencias condenatorias por discriminación, y la casi anecdótica aplicación de la agravante por motivación racista recogida en el Código Penal. Además de ello, existen indicios sobre la existencia de prejuicios sociales en la administración de justicia, que podrían desembocar en prácticas discriminatorias, como parece demostrar la sobre-representación de personas gitanas en las cárceles españolas que, en circunstancias similares, suelen ser condenadas con mayor frecuencia que personas no gitanas, así como cumplir un tiempo de condena superior.

En los medios de comunicación

Los medios de comunicación siguen estigmatizando al conjunto de la población gitana, dando excesivo protagonismo y relevancia a casos aislados o extraordinarios y poco representativos de la situación de la mayoría de los gitanos (focos chabolistas, tráfico de drogas, robos, violencia, etc.). Por otro lado, se constata un enorme desconocimiento sobre la realidad gitana, y la abundancia de los estereotipos positivos (la alegría de vivir, el mundo del flamenco, etc.) que, junto con los negativos ya mencionados, distorsionan la imagen real de toda la comunidad. Finalmente, la mención reiterada de la etnia de personas implicadas en actos delictivos tiene un gravísimo efecto negativo sobre la imagen social de los gitanos.

6. *¿Existe discriminación en los servicios policiales?*

Con respecto a las fuerzas de orden público, se constata que los gitanos sufren un mayor número de paradas, solicitudes de documentación, cacheos, registro de vehículos, etc. en relación con otros grupos sociales, lo que, en muchas ocasiones, constituye una práctica discriminatoria. Asimismo, existen denuncias relacionadas con un uso desmedido de la fuerza, maltrato físico y verbal en la detención y/o la estancia en comisaría, incluso en casos en los que los agentes se encuentran fuera del ejercicio de sus funciones. Se constata también una falta de adaptación, conocimiento y contacto con la comunidad gitana, que también sufre barreras en el acceso a los servicios policiales cuando es víctima de prácticas discriminatorias que algunos agentes no atienden de manera adecuada, bien por desconocer el marco jurídico de la lucha contra la discriminación, bien por no disponer de medios para combatirla con efectividad.

Todas estas situaciones no pueden extenderse al conjunto de los servicios policiales, pero, a pesar de ello, sí constituyen un grave motivo de preocupación, especialmente por las consecuencias que pueden tener sobre las víctimas.

Por otro lado, existe una percepción generalizada de que los gitanos poseen mayores índices de criminalidad que el resto de la población española e, incluso, inmigrante. Los estereotipos sobre la criminalidad de los gitanos siguen subsistiendo en el conjunto de la sociedad española, y, por tanto, también en las fuerzas y cuerpos de seguridad, que no son más que un reflejo de la misma.

En este sentido, es importante señalar que el hecho de que ciertos colectivos, normalmente en riesgo de exclusión, sean percibidos con mayor frecuencia como delincuentes potenciales por las fuerzas de seguridad, aumenta significativamente sus posibilidades de detención e inicio del denominado recorrido criminalizador, lo que de hecho, podría estar aumentando a su vez sus tasas de delincuencia.

No obstante, no existen datos suficientes que permitan afirmar que los gitanos cometen más actos delictivos que otros grupos sociales de similares características. Sí existe, sin embargo, una sobre-representación de personas gitanas en las cárceles españolas, algo especialmente visible en el caso de la mujer gitana (tal como constataba el *Informe Barañi*), condenadas mayoritariamente por delitos contra la salud pública.

Es importante destacar que la tendencia a dirigir la actuación policial individual y colectivamente hacia inmigrantes y minorías étnicas tiene que ver no sólo con la existencia de prejuicios y estereotipos en los cuerpos y fuerzas de seguridad, sino también por otros factores externos como son:

- Existencia de unos objetivos policiales preestablecidos, en función de los cuales se planifica la mayor vigilancia de determinadas zonas donde se espera encontrar un mayor índice de criminalidad, y se persiguen determinados delitos especialmente visibles.

- Conocimiento y trato directo sólo con el sector más conflictivo de la comunidad gitana, desconociendo por completo a la mayoría de la comunidad, que cumple con sus obligaciones ciudadanas, y se rige por las mismas normas de convivencia que el resto de la sociedad.

- Presiones mediáticas, políticas o vecinales las que determinan que la intervención policial en determinadas zonas sea más intensa, pudiendo ocasionar prácticas discriminatorias. Es importante señalar la relevancia e interconexión de la discriminación en otros ámbitos tan esenciales como el de los medios de comunicación, uno de los principales transmisores de prejuicios y estereotipos sociales que contribuyen a dañar la imagen social de determinados colectivos.

7. ¿Qué son los perfiles étnicos?

La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), en su recomendación general número 11 define los perfiles étnicos como *“el uso por la policía, sin objetivo ni justificación razonable, de algunos elementos como la raza, el color, el lenguaje, la religión, la nacionalidad o el origen étnico en sus labores de control, vigilancia o investigación.”*

Como manifiesta la propia ECRI, no existen objetivo y justificación razonables si la medida no persigue un fin legítimo, o no existe una adecuada relación de proporcionalidad entre los medios empleados y dicho fin perseguido.

Más aún, incluso cuando pudiera existir un objetivo legítimo en términos generales (por ejemplo, la prevención del desorden o el crimen), el uso de este tipo de parámetros de control en las actividades de seguimiento y vigilancia difícilmente encontrarían justificación fuera de aquellos casos en los que la policía actuara sobre la base de una descripción específica de un sospechoso, que requiriese, además, una intervención inmediata en términos temporales.

Al igual que la discriminación racial, los perfiles étnicos podrían manifestarse de forma directa e indirecta. Con respecto a esta última, la policía podría utilizar (sin objetivo ni justificación razonable) criterios aparentemente neutros que, sin embargo, produjeran un impacto desproporcionado en determinado grupo de personas, como por ejemplo, dar la orden de parar a todas las mujeres que lleven un pañuelo en la cabeza.

Numerosos organismos internacionales consideran que los perfiles raciales son el resultado de la existencia de estereotipos y prejuicios entre las fuerzas de seguridad, según los cuales determinadas personas en función de su raza, color, lenguaje, religión, nacionalidad u origen étnico, se presumen con una mayor inclinación a la comisión de determinados delitos.

En España encontraríamos en principio una prohibición general del uso de perfiles étnicos en lo dispuesto en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que como ya se ha mencionado con anterioridad, establece que la policía debe actuar en todo momento con absoluta neutralidad política e imparcialidad, y sin discriminación alguna por razón de raza, religión u opinión.

Sin embargo, el propio Tribunal constitucional en su polémica sentencia 13/2001 de 29 enero de 2001, establece que la policía tiene el derecho a parar una persona, aunque carezca de indicaciones anteriores de comisión de un crimen, *"en el marco de la prevención y de la investigación de la actividad criminal"*.

No obstante, el Tribunal Supremo matiza a su vez que aunque es cierto que pueden llevarse a cabo investigaciones basándose en una simple sospecha, esta *"no puede ser ilógica, irracional, o arbitraria"*, lo que ya impondría una poderosa limitación al uso de los perfiles raciales.

Sin embargo, a pesar de lo establecido jurisprudencialmente por el TS, numerosas organizaciones nacionales e internacionales han mostrado su preocupación por el incremento de este tipo de prácticas en nuestro país, y, de nuevo, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia ha señalado en su tercer informe sobre España que las minorías étnicas sufren más detenciones, controles de documentos de identidad y registros que otros colectivos, instando a las autoridades españolas a tomar medidas efectivas para limitar dichas prácticas.

Es evidente que en numerosas ocasiones la policía tiene que combatir el crimen en un contexto muy complejo, pero el cumplimiento de esta importante misión debe realizarse con un escrupuloso respeto a los derechos humanos, lo que excluiría de por sí cualquier discriminación o uso inadecuado de los perfiles étnicos. Más aún cuando ello sólo sirve para reforzar prejuicios y estereotipos, contribuyendo y legitimando directa o indirectamente el racismo y discriminación entre la población mayoritaria, y generando, por otro lado, una gran desconfianza e inseguridad entre las minorías, lo que puede constituir un riesgo para la seguridad colectiva que se pretende garantizar.

8. Algunas recomendaciones dirigidas a los poderes públicos y la policía

Relación con las minorías

- Colaborar y establecer alianzas y redes entre la policía y las organizaciones representativas de las minorías, para garantizar una mejor accesibilidad y prestación de servicios a las víctimas de discriminación.

- Crear agentes policiales de enlace con las minorías étnicas para fomentar la relación, confianza y cooperación mutuas, siguiendo el ejemplo y buenas prácticas ya desarrolladas fuera y dentro de España.

- Las ONG y entidades representativas de las minorías deberían, asimismo, fomentar la formación, sensibilización y educación de los colectivos más susceptibles de ser discriminados, sobre el ejercicio de sus derechos civiles y la labor de los servicios policiales en dicho ámbito.

Participación y formación internas

- Promover la contratación de agentes entre las distintas minorías para prestar servicios al conjunto de la población, y no exclusivamente a sus comunidades de origen.

- Desarrollar acciones positivas, principalmente de formación especializada, para la contratación de agentes pertenecientes a las minorías étnicas.

- Exigir, para la contratación general de los agentes, independientemente de su raza u origen étnico, una actitud positiva hacia el pluralismo y la diversidad.

- Sensibilizar y formar a los cuerpos y fuerzas de seguridad, así como introducir en su cultura de trabajo códigos de conducta que reduzcan la existencia de prejuicios y estereotipos, y obliguen a asumir una política pro-activa de fomento de la igualdad.

- Incluir en los programas de formación cuestiones como el reconocimiento de los factores de las conductas con motivaciones raciales, la valoración de su importancia, y el cómo responder de forma profesional ante las denuncias sobre incidentes raciales

- Concienciar a los agentes de policía sobre sus propias actitudes ante estas cuestiones, y tratar el tema de la discriminación y racismo en los servicios policiales.

- Transmitir a los futuros agentes una información realista sobre las características sociales y culturales de las minorías, que suponga una imagen más positiva capaz de contrarrestar la visión sesgada y negativa que muchos agentes pueden tener de las mismas, al tratarlas sólo en situaciones conflictivas.

Lucha contra la discriminación y el racismo externos

- Replantear la función que deben desempeñar los cuerpos y fuerzas de seguridad para promover la igualdad de trato en la prestación de sus servicios.

- Aplicar con especial rigor la normativa antidiscriminatoria por parte de los agentes de policía, quienes además disponen de medios y conocimientos para la obtención de pruebas que permitan que la ley se aplique con eficacia.

- Mejorar la atención prestada ante incidentes raciales, creando programas especiales que fomenten las habilidades de los agentes para reconocer y tratar la discriminación.

- Establecer un protocolo de actuación para el tratamiento, el registro y la obtención de información relativa a las denuncias de discriminación racial.

- Desarrollar políticas de prevención de delitos con las minorías étnicas, así como de fijar objetivos y estrategias policiales específicos sobre aquellos delitos donde las minorías sean las principales víctimas.
- Elaborar un código deontológico para los responsables de relaciones con la prensa, con el fin de evitar la transmisión de informaciones sesgadas y estereotipadas que puedan fomentar la discriminación.

Lucha contra la discriminación y el racismo dentro de los servicios policiales

- Introducir procedimientos internos de investigación y denuncia para hacer frente a las conductas racistas por parte de cualquier agente, reforzando el compromiso ético de éstos para denunciar tales actitudes.
- Introducir medidas sancionadoras internas para castigar adecuadamente cualquier forma de racismo o discriminación en los servicios policiales.
- Proporcionar apoyo y asesoría a las víctimas de discriminación racial por un mal funcionamiento de los servicios policiales.
- Mejorar la atención prestada a la diversidad cultural como paso imprescindible para frenar las barreras en el acceso a los servicios, y el trato desigual que pueden recibir las minorías.
- Colaborar activamente con los organismos nacionales e internacionales independientes encargados de estudiar las denuncias de casos de discriminación racial fuera y dentro de los servicios policiales

Perfiles étnicos

- Mejorar los sistemas de recogida y transmisión de datos estadísticos sobre delincuencia ligada a minorías étnicas.
- Diseñar investigaciones y estrategias para detectar y medir las prácticas internas de perfiles raciales a nivel nacional, autonómico y local, especialmente para el caso de los gitanos, donde existe menor información.

- Mejorar los protocolos escritos a la hora de realizar una parada, identificación o detención, para garantizar mejor el derecho a la igualdad de trato, y evitar las prácticas conscientes o inconscientes de perfiles raciales.

- Definir más claramente el concepto de sospecha razonable, de tal manera que las legítimas actividades de control, vigilancia o investigación puedan ejercitarse solamente sobre la base de criterios objetivos.

- Llevar a cabo una supervisión más exhaustiva y sistemática de las acciones policiales relativas a posibles prácticas de perfiles raciales, incluyendo evaluaciones externas.



C/ Ahijones, s/n - 28018 Madrid (España)
Tel.: (34) 91 422 09 60 - Fax: (34) 91 422 09 61
E-mail: fsg@gitanos.org
www.gitanos.org



2007 — Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos