

Breaking down Barriers

foto: One Family People

HOJA DE
PROYECTO

4

¿Puede la exposición reducir el prejuicio?

La introducción de policías con discapacidades en Sierra Leona

Silvia Peirola, Willem Elbers y Aisha Ibrahim¹

Resumen Ejecutivo

Las iniciativas de sensibilización son cruciales para abordar la discriminación contra las Personas Con Discapacidades (PCD), pero ¿qué hace que esas iniciativas tengan éxito? Basándose en la evidencia de Sierra Leona, este documento aclara los factores que determinan el éxito de las intervenciones de sensibilización sobre la discapacidad. Más concretamente, examina una iniciativa donde la Policía de Sierra Leona empleó a policías con discapacidades para trabajar junto a agentes de la policía "sin discapacidad" con el objetivo de desafiar los estereotipos negativos. Desafortunadamente, el estudio no encontró pruebas claras de que la interacción sostenida entre los policías sin y con discapacidad diera lugar a que los primeros revisaran sus puntos de vista negativos de las PCD. Surgieron cuatro factores explicativos: (1) Los diferentes procedimientos de selección utilizados para los policías con y sin discapacidad contribuyeron a la creencia de que se contrataron PCD no calificados e inadecuados; (2) Esta creencia se fortaleció aún más por la importancia atribuida a la fuerza corporal dentro de la cultura policial; (3) Los policías con discapacidades fueron designados a puestos ocultos al público, y (4) Se les proporcionaron oportunidades de carrera limitadas, lo cual reforzó los estereotipos negativos existentes y fortaleció la idea de que las PCD son incompetentes.

Introducción

Con un estimado del 10 por ciento de la población mundial que vive con alguna discapacidad, no es sorprendente que las PCD representen la minoría más grande del mundo, con un 80% que viven en países en desarrollo. Las personas que viven en la

pobreza son más vulnerables a las deficiencias y en muchos países en vías de desarrollo, las PCD sufren una marginación en todos los sectores de la sociedad, incluida la educación, la salud, el empleo y la justicia. La discriminación se basa con frecuencia en la creencia profundamente arraigada de que el pecado, el vudú

¹"Rompiendo Barreras" fue iniciado por la Fundación Liliane y el Centro de Estudios Africanos (Universidad de Leiden) en 2015 para identificar los factores que conducen a la promoción exitosa de los niños con discapacidades. Junto con One Family People en Sierra Leona, la Convención Bautista de Servicios de Salud de Camerún, y la Sociedad de Hogares de Cheshire de Zambia (CHSZ), el programa utilizó la investigación académica como información para desarrollar la capacidad para una promoción eficaz de la discapacidad.



Presentación de las conclusiones preliminares de la encuesta en Freetown, diciembre 2017.

o la magia negra son causas de discapacidad. Las actitudes desafiantes se ven normalmente como el primer paso hacia la construcción de una sociedad inclusiva para las PCD. Las iniciativas de sensibilización son claves para esto. La pregunta, sin embargo, es bajo qué condiciones tales iniciativas pueden ser efectivas. Basándose en la evidencia de Sierra Leona, este documento busca mejorar nuestra comprensión de los factores de éxito en las intervenciones de sensibilización sobre la discapacidad. Éste examina una iniciativa donde la Policía de Sierra Leona empleó a policías con discapacidades para trabajar junto a agentes de la policía "sin discapacidades" con el objetivo de desafiar los estereotipos negativos.

El estudio de caso

En Sierra Leona, muchas PCD son rechazadas por sus familias y terminan viviendo en las calles. No es poco frecuente que participen en actividades ilegales y, muchas veces, degradantes, como la mendicidad o el trabajo sexual para satisfacer sus necesidades básicas. Los agentes de la policía participan regularmente en acciones contra las PCD, y ambos grupos han desarrollado opiniones negativas entre sí. Hay una percepción común dentro de la fuerza policial de que las PCD son problemáticas; personas a quienes les gusta pelear y usar lenguaje abusivo: "Na dat mehk God mehk u so" (Esta es la razón por la cual Dios te hizo de esa manera) es una expresión que se usa frecuentemente hacia ellos durante los conflictos. En el 2012, la Policía de Sierra Leona comenzó contratando a cuatro PCD en su departamento de Comunicación en la capital de Freetown con el objetivo de desafiar las actitudes estereotipadas de los agentes de policía hacia las PCD y mejorar la relación entre ambos grupos. Cinco años después, en el 2017, un total de diez agentes de policía con

discapacidades trabajaban con la fuerza policial de Sierra Leona en los departamentos de Comunicación y Mantenimiento en el Área Occidental. Todos los policías recién contratados tenían una discapacidad física. La iniciativa se basó en el supuesto de que al tener agentes de policía con discapacidades como colegas y crear encuentros intergrupales positivos y sostenidos, los policías "sin discapacidades" revisarían sus percepciones negativas de las PCD. En otras palabras, que una experiencia positiva con PCD individuales resultaría en que los agentes de policía revisarían sus puntos de vista negativos de las PCD en general.

Este documento analiza y discute si la iniciativa contribuyó a un cambio en las actitudes de los agentes policíales hacia las PCD. La investigación se llevó a cabo en Freetown durante un período de seis meses en el 2017, utilizando una combinación de entrevistas semiestructuradas (32 en total) y observación participativa. Las entrevistas se dirigieron a una variedad de encuestados e informantes, incluyendo a agentes de policía de diversos rangos, agentes de policía con discapacidades, PCD y personal de las ONG (de atención a la problemática de la discapacidad) de discapacidad. La observación participativa se realizó en varias comisarías, cuarteles, centros de detención, comunidades de PCD y una ONG de atención a la discapacidad.

Falta de cambio

En primer lugar, el estudio descubrió que, dado el gran estigma asociado a la discapacidad en Sierra Leona, el hecho de que la Policía de Sierra Leona implementara esta iniciativa ya era un logro importante por derecho propio. Además, la investigación encontró que, en general, los agentes de policía con discapacidades mantenían relaciones cordiales con

la mayoría de los colegas “sin discapacidades”. En unos pocos casos individuales, surgieron amistades entre los agentes de policía con discapacidad y los sin discapacidad. Sin embargo, en general, el estudio no encontró pruebas claras de que la interacción sostenida entre los agentes de policía sin discapacidad y con discapacidad diera lugar a que los primeros revisaran sus puntos de vista negativos de las PCD. Surgieron cuatro factores que explican por qué fracasó la iniciativa.

Primero, los diferentes procedimientos de selección de los policías con y sin discapacidad resultaron en la creencia ampliamente compartida de que se habían contratado a PCD no calificados e inadecuados. A diferencia de los reclutados “regulares”, los policías con discapacidades no tenían que pasar un examen de ingreso o una entrevista motivacional. Debido a que el proceso de selección de PCD era menos exigente en comparación con el procedimiento de selección normal para los reclutas de la policía, muchos policías creían que los agentes de policía con discapacidad habían sido contratados sólo por su discapacidad y, por lo tanto, habían recibido un tratamiento preferencial. Esto creó un sentimiento de resentimiento hacia los colegas con discapacidad, lo cual tuvo importantes implicaciones: (1) Hubo un riesgo de devaluar los logros reales de los policías con discapacidad, (2) Se reforzó la idea de que los policías con discapacidad no pueden valerse por sí mismos, y (3) Podría haber aumentado la tensión, ya que los policías estaban convencidos de que los policías con discapacidades recibían los mismos beneficios sin merecerlos.

Segundo, la investigación descubrió que la importancia atribuida a la fuerza física dentro de la cultura policial contribuía al escepticismo con respecto al potencial de las PCD para ser policías competentes. Una creencia común entre los policías sin discapaci-



Oficiales de policía con discapacidad después de su graduación de la Escuela de Entrenamiento Policial en Hastings en 2012.

dades era que los policías con discapacidades eran débiles y no estaban en buena forma física, y que había “Algo malo con su cuerpo”. Por consiguiente, a menudo se mostraban escépticos sobre el papel de “personas físicamente no aptas” dentro de la policía, que era un entorno donde el cuerpo era visto como un activo crucial para “Hacer el trabajo”. Debido a que no podían ser enviados para controlar disturbios, patrullar las calles o arrestar al público como agentes de primera línea, los agentes de policía con discapacidad no eran vistos como policías “verdaderos”. Tercero, los policías con discapacidades fueron designados a puestos ocultos al público, lo que reforzó los estereotipos negativos existentes y fortaleció la idea de que las PCD son incompetentes. Si bien la policía contrató a los policías con discapacidad, al mismo tiempo se les pidió que permanecieran invisibles. Los policías con discapacidades fueron designados a puestos que no implicaban contacto directo con civiles. Tampoco se les permitió que usaran un uniforme de policía. Parece que estas dos decisiones se tomaron por temor a que los policías con discapacidades que aparecen en público afecten negativamente la reputación de la policía, y que el público ridiculice a un policía que esté físicamente no apto.

Cuarto, a los policías con discapacidades se les brindaron oportunidades de carrera limitadas, lo cual nuevamente reforzó los estereotipos negativos existentes y fortaleció la idea de que las PCD son incompetentes. El estudio encontró que los policías con discapacidades no tuvieron la oportunidad de subir de rango profesional de la fuerza policial. No sólo se les impidió trabajar en diferentes departamentos, un requisito necesario para ser promovido a un rango más alto, sino que también hubo una



Dos de los primeros policías con discapacidad reclutados en 2012.

percepción común entre los agentes de policía de que los agentes de policía con discapacidad nunca alcanzarían posiciones de comando a causa de sus limitaciones físicas. En general, se puede argumentar que el entorno profesional de los policías con discapacidad reforzó las opiniones negativas que existían sobre las personas con discapacidad y, en consecuencia, la idea de que los policías con discapacidad no eran oficiales de policía de pleno derecho.

Entendimientos locales de la discapacidad

Al examinar si la iniciativa contribuyó a un cambio en las actitudes de los policías con respecto a las PCD, el estudio también encontró que la frase “personas con discapacidades” es problemática para las intervenciones de sensibilización sobre la discapacidad. La iniciativa tenía como objetivo desafiar las actitudes estereotipadas de los policías hacia las “personas con discapacidades”. Esta terminología es parte del discurso global sobre la discapacidad que es ampliamente utilizado por las ONG internacionales y las organizaciones multilaterales como la Organización Mundial de la Salud OMS y el Banco Mundial. Este estudio encontró, sin embargo, que las “personas con discapacidades” como una expresión general que refleja diferentes tipos de discapacidades no reflejan los entendimientos locales de la discapacidad. De hecho, los policías en Sierra Leona parecen tener un concepto compartimentado y jerárquico de discapacidad. Por ejemplo, muchos policías no consideran que las personas con discapacidades mentales e intelectuales, o amputados y heridos de guerra, sean personas con discapacidad. Su concepto de discapacidad se relaciona principalmente con el impedimento físico y sensorial. Además, los policías identifican una jerarquía en los tipos de deficiencias. En esta jerarquía, los impedimentos físicos se consideran de alguna manera “superiores” (menos discapacitados) a las discapacidades sensoriales, mientras que las discapacidades mentales e intelectuales, en la medida en que se consideran discapacidades, se ubican en la parte inferior de esta jerarquía. Este análisis tiene implicaciones prácticas importantes para las agencias internacionales que buscan promover la concientización sobre la discapacidad. En primer lugar, deben ser conscientes de que los

entendimientos locales de la discapacidad pueden ser diferentes a los suyos. En Sierra Leona, la comprensión de la discapacidad es heterogénea e incluye diferentes juicios de valor con respecto a diferentes categorías de discapacidad. La frase “PCD” corre el riesgo de ocultar las percepciones locales de los agentes de policía y probablemente de muchos otros ciudadanos en el país. En segundo lugar, los hallazgos subrayan la importancia de utilizar categorías de discapacidad reconocidas localmente en las intervenciones, en oposición a la noción general de “personas con discapacidades”. Las intervenciones que no reconocen los entendimientos locales de discapacidad corren el riesgo de fallar por diseño. En Sierra Leona, la comprensión “Fragmentada” y “Jerárquica” de la discapacidad significa que la exposición a un tipo de discapacidad no es probable que resulte en puntos de vista revisados de otros tipos de discapacidad. En tercer lugar, las intervenciones de sensibilización sobre la discapacidad deben tomar en cuenta que, para algunos tipos de deficiencias, abordar las actitudes estereotipadas negativas puede ser más difícil que para otros. Las personas con discapacidades que se clasifican como las más bajas en la jerarquía de discapacidades (por ejemplo, discapacidades mentales e intelectuales) también tienden a ser las más marginadas. Esto implica que el cambio para las PCD más marginadas probablemente sea lo más difícil de lograr.



Equipo de policías con y sin discapacidad en Hastings en 2012.

Otras lecturas

Peirolo S. (2018). *Cops without uniforms in Sierra Leone: challenging police officers' stereotypes towards people with disabilities*. Tesis de maestría. Wageningen: Universidad de Wageningen. Vea www.barriersfree.org

Notas

¹ Willem Elbers es el líder del proyecto académico “Rompiendo Barreras” en el Centro de Estudios Africanos de Leiden (Países Bajos). Aisha Ibrahim es director del Instituto de Investigación y Documentación sobre Género (INGRADO) en el Fourah Bay College (Sierra Leona).