

Guía de referencia rápida:

Puntos de entrada para abordar el trauma en los programas de reforma policial

Introducción

El trauma y la adversidad son áreas matizadas y con múltiples capas, y no existen soluciones únicas para todos los casos. Cualquier esfuerzo por abordar aspectos específicos del trauma debe adaptarse cuidadosamente al contexto y la cultura específicos de la organización u organizaciones a las que se dirige la reforma del sector de la seguridad. No obstante, esta guía de referencia rápida ofrece un resumen de las cuestiones que los profesionales de la RSS deben tener en cuenta a la hora de diseñar y aplicar programas de reforma de la policía en cualquier contexto.

La guía pretende ser un complemento de otro estudio del DCAF sobre los enfoques de la reforma policial basados en el trauma (*“Abordando el trauma como un elemento faltante en la gobernanza y reforma del sector de seguridad: Perspectivas sobre las actividades policiales informadas sobre en trauma”*).

En dicho estudio se analizan tres elementos del trauma en la labor policial (individual, organizativo y colectivo), y se destaca la importancia de comprender dónde existen posibles respuestas para mitigar estos elementos, tanto desde dentro de la organización como desde fuera.

Internamente, por ejemplo, la organización tiene la responsabilidad de cuidar de sus empleados, lo que requiere líderes con conocimientos, políticas bien desarrolladas y recursos prácticos. Externamente, la comunicación y el entendimiento conjunto con las comunidades pueden conducir a una mayor estabilidad para la organización y sus empleados. Considerar y abordar factores externos como la presión o la inestabilidad política también puede ayudar a mitigar los riesgos de trauma organizativo y sus repercusiones en la toma de decisiones y la eficacia de la organización.

Internos:

- ✓ ¿Se reconoce y se tiene conciencia de:
 - ¿La amplia prevalencia y ocurrencia del trauma, el estrés, la presión y la adversidad para el agente de policía individual (que podría incluir el trauma relacionado con el trabajo, así como el trauma personal)?
 - ¿Aspectos como el trauma secundario o vicario, la fatiga por compasión, el daño moral y el agotamiento?
 - ¿Las formas en que la cultura y las narrativas del lugar de trabajo pueden influir en la forma en que las personas sienten su bienestar emocional?
- ✓ Se anima al personal a hablar de sus diversas experiencias y a buscar ayuda cuando la necesitan?
- ✓ ¿Existen formación, recursos y espacios de reflexión que eduquen y aumenten la sensibilización en torno a los signos del trauma y su impacto en las experiencias profesionales y personales en ámbitos tan variados como el uso de la fuerza, la percepción del riesgo, la toma de decisiones, el control de los impulsos, el recuerdo de la memoria, las relaciones familiares y los estilos de vida (por ejemplo, el consumo de alcohol)?
- ✓ ¿Existe un menú de opciones de apoyo, y se difunden y debaten ampliamente en todos los niveles de la organización?
- ✓ ¿Tienen los empleados acceso a profesionales de la salud mental y el bienestar emocional capacitados para tratar todas las formas de trauma, no sólo las diagnosticadas con TEPT?
- ✓ ¿Se han elaborado directrices (con el apoyo de profesionales de la salud mental cuando sea necesario) para gestionar:
 - ¿Cómo se toman las decisiones sobre el tipo de apoyo que necesita una persona y cuándo puede ser necesario retirarla del servicio, y cómo se aborda y discute esta situación potencialmente difícil con la persona y sus compañeros?
 - ¿Qué medidas se adoptan para apoyar a las personas que se reincorporan al trabajo después de un incidente?
 - ¿Cómo se extraen las lecciones aprendidas y se integran en la práctica diaria, ya sea a partir de incidentes específicos o de la renuncia de los agentes de policía?
- ✓ ¿Reciben los líderes:
 - ¿Formación adaptada y apoyo para ayudarles a reconocer y responder al trauma/trastorno emocional en su organización y, en caso necesario, desempeñar un papel activo en la desestigmatización de la búsqueda de ayuda?
 - ¿Formación específica sobre cómo mantener conversaciones informadas sobre el trauma y cómo tratar temas potencialmente incómodos relacionados con el bienestar emocional?
 - ¿Formación sobre cómo crear un sentimiento de pertenencia para todos los miembros de la organización, de modo que la policía se sienta conectada y apoyada dentro de su comunidad de trabajo?
- ✓ ¿Disponen los líderes de medios regulares y variados para supervisar y revisar el bienestar del personal? Algunos ejemplos pueden ser las encuestas, los cuestionarios anónimos, los grupos de discusión, las conversaciones individuales, los espacios de reflexión externos (como con un clínico cualificado, un coach o un mentor) y el uso de medidas estandarizadas para controlar los niveles de trauma secundario y vicario y el bienestar del personal.
- ✓ ¿Existen políticas y recursos que ayuden a los líderes a garantizar que los informes, las revisiones posteriores a los incidentes y los procesos disciplinarios tengan en cuenta el trauma? (Los vídeos y los ejemplos escritos pueden desempeñar un papel importante a la hora de ayudar a los líderes a poner en práctica la teoría).
- ✓ ¿La formación organizativa va más allá de las experiencias individuales para reconocer:
 - ¿Dónde la organización en sí misma puede haber experimentado trauma (a través de la pérdida de oficiales, la presión política continua o la crítica pública, u otros factores)?
 - ¿Cómo el trauma puede haber afectado las políticas, la cultura y la toma de decisiones organizativas?
 - ¿Cómo el trauma intergeneracional, cultural y otras formas de trauma afectan la labor policial?

Externos:

- ✓ ¿Existen formación, recursos y conversaciones abiertas que reconozcan el impacto del trauma colectivo y comunitario en las relaciones de la policía con el público? Esto podría incluir traumas históricos e intergeneracionales, así como fuentes de trauma más recientes, como altos niveles de violencia y conflicto.
- ✓ ¿Se han señalado y reconocido las experiencias traumáticas de la policía y la comunidad? En su caso, ¿se ha incluido la aceptación de responsabilidades, disculpas significativas y el desarrollo de un compromiso compartido para abordar los factores que condujeron a estas experiencias?
- ✓ ¿Tienen la policía, así como los ministerios/agencias gubernamentales que la supervisan y controlan:
 - ¿Un compromiso intencionado de examinar los prejuicios y las desigualdades que afectan a las distintas comunidades y pueden repercutir en la cohesión social?
 - ¿Son conscientes de cómo determinados comportamientos, palabras, equipos, uniformes o acciones pueden afectar a los miembros de la comunidad y condicionar sus respuestas a la policía?
 - ¿Enfoques eficaces para escuchar y aprender de las comunidades y de sus necesidades, temores, esperanzas e ideas relacionadas con la seguridad y las relaciones entre la policía y la comunidad?
 - ¿Proyectos comunitarios u otros medios para desarrollar una presencia policial más positiva y “humanizar” a la policía dentro de sus comunidades?
 - ¿Un compromiso para garantizar que la policía sea representativa de las comunidades a las que sirve?
- ✓ ¿Los valores de la policía se comunican claramente a la comunidad y se modelan de forma coherente a través de las medidas adoptadas por la policía?
- ✓ ¿Existen mecanismos para que la policía, las organizaciones comunitarias y otros organismos gubernamentales trabajen juntos para:
 - ¿Identificar y abordar las necesidades de la comunidad?
 - ¿Apoyar y contribuir a las campañas públicas relacionadas con la salud mental, la violencia doméstica, el consumo de drogas y alcohol y otros retos sociales que puedan derivarse de un trauma colectivo y contribuir a él?
- ✓ ¿Están sensibilizadas las oficinas de relaciones públicas de la policía, así como los medios de comunicación locales y las organizaciones de la sociedad civil, sobre la importancia de informar sobre los acontecimientos positivos (por ejemplo, los avances en la reducción de la delincuencia o la cooperación entre la policía y la comunidad), así como sobre los problemas?
- ✓ ¿Comprenden los dirigentes políticos y policiales las posibles repercusiones de las transiciones políticas u otros acontecimientos importantes en la organización? ¿Están preparados para entablar un diálogo constructivo con las partes interesadas gubernamentales y no gubernamentales para abordar estas repercusiones y garantizar la continuidad de la organización cuando sea necesario?
- ✓ ¿Son conscientes las comisiones parlamentarias de supervisión, las instituciones de defensa del pueblo y otros agentes de supervisión de la presencia y los efectos del trauma en la policía? ¿Disponen de algún medio para responsabilizar a la policía de garantizar la seguridad y el bienestar de su personal?
- ✓ ¿Demuestran las leyes/reglamentos laborales nacionales ser conscientes del impacto del trauma y el estrés en la mano de obra?

DCAF Centro de Ginebra para
la Gobernanza del
Sector de Seguridad

Maison de la Paix

Chemin Eugène-Rigot 2E

CH-1202 Geneva, Switzerland

 +41 (0) 22 730 94 00

 info@dcaf.ch

 www.dcaf.ch

