

ESCUCHANDO SUS VOCES E INTEGRÁNDOLES: EL LUGAR DE LES OFICIALES DE POLICÍA CANADIENSES LGBT EN LA CULTURA POLICIAL

Joe L. COUTO*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Revisión de la literatura sobre experiencias de oficiales de policía LGBTQ.* III. *Perspectivas de los oficiales de policía LGBTQ.* IV. *Perspectivas preliminares de las mujeres oficiales de policía.* V. *Preguntas que surgen de la experiencia de los oficiales LGBTQ.* VI. *Referencias bibliográficas.*

I. INTRODUCCIÓN

Les integrantes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (LGBTQ) del servicio policial se han vuelto cada vez más visibles como jefes de policía, supervisores y administradores de jerarquía, agentes de policía operativos y personal civil. Además, dado que estos oficiales de policía y personal civil y sus aliadas en el lugar de trabajo han acogido eventos de la comunidad LGBTQ, tales como los Desfiles del Orgullo, y muchos servicios han establecido personal dedicado para servir de enlace y reclutar desde dentro de sus comunidades LGBT, la presencia visible de esta comunidad ha requerido que los líderes de la policía confronten el pasado perturbador de las fuerzas del orden con respecto a dichas comunidades.

En 1950 y 1960, los activistas LGBTQ resistieron a la represión policial de sus vidas personales, que, en buena medida, se concentró en los bares, los cuales funcionaban como “la principal institución social” de la vida LGBTQ después de la Segunda Guerra Mundial (Armstrong y Carge,

* El autor desea manifestar su agradecimiento a la Universidad de Guelph-Humber, por haber concedido una beca para apoyar sus investigaciones sobre las oficiales de policía mujeres LGBTQ. Asimismo, el autor expresa que no hay conflicto de interés que declarar. Enviar correspondencia a: Joe L. Couto, 29 Tunbridge Crescent, Toronto, ON, M9C 3L5. E-mail: ProfJC@protonmail.com.

2006, p. 728). Antes de los motines de Stonewall, ocurridos en Nueva York a comienzos de los 1970, la represión policial era cosa común, reflejando la orientación hipermasculina y heterosexual de la policía. En Canadá ocurrieron hechos como las redadas de los baños de Toronto de 1981 (Kirkup, 2013) y el comunicado de prensa de la policía de Ottawa de 2010 acerca del VIH, del que era portador Steven Boone, los cuales son ejemplo de los acontecimientos que empeoraron las tensiones entre la policía y las comunidades LGBTQ.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA SOBRE EXPERIENCIAS DE OFICIALES DE POLICÍA LGBTQ

La creciente visibilidad en el lugar de trabajo por parte de oficiales de policía jurades LGBTQ refleja el cambio que se dio en las sociedades occidentales a partir de 1970, momento en que las personas LGBTQ lucharon de manera creciente por sus derechos legales. Conforme cambió la cultura general hacia una mayor aceptación de los individuos LGBTQ, también cambió la cultura policial, que se encuentra profundamente arraigada y se aplica por igual a todas las organizaciones policiales, a más de ser muy lenta para modificar sus supuestos fundamentales y estar fuertemente definida por valores y creencias que sus miembros refuerzan de forma continua (Skolnick, 2008). Investigadores como Franklin (2007) y Collins (2015) han descrito dicha cultura por su carácter heterosexual e hipermasculino que produce organizaciones, etiquetadas por Miller, Forest y Jurik (2003), como “enclaves de los varones blancos de clase obrera”.

Como todos los miembros de las fuerzas policiales, los oficiales LGBTQ de policía jurades y empleadas civiles enfrentan presiones para conformarse a la cultura policial; se les presiona para adherirse a los valores prevaletentes en la cultura de sus propias organizaciones policiales, los cuales se transmiten a los nuevos miembros y se refuerzan en los antiguos por medio de “complejos ensambles de valores, actitudes, símbolos, ritos, recetas y prácticas” que son exclusivas de la labor policial como profesión (Reiner, 2010, p. 116). En particular, las investigaciones sobre las experiencias de vida de los oficiales LGBTQ de policía jurades han llegado a la conclusión de que, a menudo, éstos viven una vida doble: una vida privada que se basa en su orientación sexual y su identidad de género, y una vida profesional como oficiales de policía (Burke, 1994; Miller *et al.*, 2003). En específico, Burke (1995) argumentó que la capacidad de un oficial de policía LGBTQ para funcionar abiertamente dentro de una estructura policial que se basa en la

heterosexualidad como norma produce una vida doble, lo opuesto de una vida integrada.

El impacto de la cultura policial es crítico para comprender la experiencia de vida de los oficiales LGBTQ de policía jurades. La mayoría de las investigaciones académicas sobre la cultura policial la consideran como 1) un monolito hegemónico que abarca a todos los agentes de la policía, o 2) una serie de subculturas (Paoline, 2004). El enfoque monolítico afirma que la cultura policial exige conformidad a través de la socialización, pues los oficiales son iniciados en una “hermandad” policial como parte de su entrenamiento; socializan entre sí y tienden a excluir a los que no son policías de sus interacciones a través de la solidaridad, en tanto que los oficiales desarrollan un “sentido de fraternidad” al mantenerse dentro de la “raya azul” mientras “se cuidan las espaldas” (Skolnick, 1994, pp. 48, 52). En este marco, lo típico es ver en los oficiales de policía “un grupo de gente cínica y autoritaria que tiene baja autoestima y siente que no recibe respecto suficiente” (Carter y Radlet, 1999, p. 166), al tiempo que se resisten a toda oposición contra el *statu quo* tradicional.

Por el contrario, el enfoque de las subculturas considera la cultura policial como algo constituido por subculturas con mayor diversidad y variabilidad social de lo que se suele pensar (Carter y Radlet, 1999, p. 166); considera también que el policía retratado por el enfoque monolítico no representa sino a uno entre muchos grupos de subculturas dentro de las organizaciones policiales modernas (Paoline, 2004). Según Nickels y Verma (2007), estas subculturas se ven afectadas por los estilos gerenciales, las filosofías policiales, las tradiciones organizacionales y los mudables cambios socioeconómicos de la sociedad en tanto se relacionan con el cambio al interior de la policía comunitaria como filosofía y con la nueva demografía de las organizaciones policiales (Colvin, 2012). Así, las investigaciones sobre grupos y subculturas específicos dentro de la policía son cada vez más comunes en nuestros días (Colvin, 2012; Hassell y Brandl, 2009).

III. PERSPECTIVAS DE LOS OFICIALES DE POLICÍA LGBTQ

En 2014 terminé un estudio con oficiales de policía jurades LGBTQ de la provincia de Ontario. El estudio se basó en datos provenientes de 21 entrevistas abiertas con los agentes. Las entrevistas han sido utilizadas con efectividad (Burke, 1994; Rumens y Broomfield, 2012) para explorar porqué los oficiales de policía LGBTQ eligen como carrera el mantenimiento del

orden, y para explorar sus experiencias. En particular, las entrevistas cara a cara brindan pistas contextuales en forma de palabras o frases comúnmente utilizadas o experiencias compartidas que permiten penetrar en sus percepciones, a saber, cómo evalúan la cultura policial, cómo se alinean sus valores personales con los valores con que sus organizaciones están casadas, el impacto de la cultura policial dominante sobre sus carreras, adiestramiento y oportunidades de ascenso. Asimismo, analicé siete clases de artefactos de 16 organizaciones policiales: lemas de la fuerza policial, planes de negocios, planes estratégicos, declaraciones de misión/visión, políticas, uniformes y políticas relativas a las estructuras físicas de las instalaciones policiales. Este análisis permitió una mejor comprensión de los datos cualitativos obtenidos en las entrevistas e iluminó el papel que desempeña el discurso en reforzar la cultura policial.

El análisis combinado de 21 entrevistas con oficiales de policía jurades LGBTQ y el estudio de los artefactos policiales reveló un número de hallazgos clave:

- Si bien los participantes en general afirmaron que la cultura policial todavía es conservada y dominada por varones, en su mayoría también estuvieron de acuerdo en que, desde hace 20 años, evoluciona hacia la inclusividad, conforme más mujeres, miembros de grupos racializados y personas LGBTQ han sido reclutadas y ascendidas en el escalafón.
- El recluta heterosexual joven tiende a no tener una actitud condenatoria hacia sus colegas LGBTQ. En general, los participantes del estudio creen que la resistencia organizacional contra la inclusividad en el servicio se centra principalmente en mandos medios de 50 años o más, quienes retienen actitudes más tradicionales y negativas en contra de los oficiales de policía LGBTQ.
- Si bien algunos participantes reportaron haber experimentado abiertamente discriminación y acoso a lo largo de sus carreras, en su mayoría los reportes indican la presencia de “microagresiones” en el lugar de trabajo (por ejemplo, chistes inapropiados).
- Los participantes confirmaron hallazgos de otros estudios: el manifestar una “personalidad laboral” por tratar de convertirse en “policías prototípicos” (Skolnick, 2008) y tender a llevar “vidas dobles”, en las cuales el ser laboral y el ser sexual están muy separados (Burke, 1994; Miller *et al.*, 2003). Por otra parte, las mujeres oficiales subrayaron “percepciones compartidas” que incorporan sus desafíos generizados, así como su orientación sexual y la forma en que

- negocian su experiencia laboral a lo largo de su carrera (Colvin, 2012 y 2015).
- Les participantes se mostraron preocupadas por la desconexión entre lo que dicen las organizaciones (a menudo expresado por medio de artefactos) y la forma en que “las cosas realmente suceden” en el lugar de trabajo. El continuo énfasis de la cultura policial sobre la solidaridad y el secreto la hacen vulnerable ante el abuso de autoridad y resistente al cambio organizacional (Waddington, 1999).
 - El estudio encontró un fuerte apoyo para la policía como profesión y para sus propias organizaciones en particular. Esto indica que la labor policial como profesión sigue siendo muy capaz de vincular a sus miembros con las metas de observancia de la ley y prevención del crimen, sin importar sus características personales. De hecho, casi nadie tiene un desacuerdo fundamental con los valores, creencias y supuestos del servicio, no así, son por lo general conservadores en lo tocante al mantenimiento del orden y la prevención del delito.
 - Por último, les participantes confirmaron lo que Hassell y Brandl (2009) identificaron como el problema más grave que experimentan los oficiales en general: la falta de apoyo e influencia que los oficiales experimentaron en el lugar de trabajo.

IV. PERSPECTIVAS PRELIMINARES DE LAS MUJERES OFICIALES DE POLICÍA

En 2018 terminé un estudio preliminar más específico acerca de las mujeres oficiales de policía juradas LGBTQ. Dicho estudio fue financiado por la Universidad de Guelph-Humber y fluyó desde el trabajo de 2014 a resultados de que las mujeres LGBTQ miembros de las fuerzas policiales me urgieron a explorar la interseccionalidad entre género y orientación sexual en la labor policial. En particular, mi planteamiento es que las oficiales de policía mujeres que se identifican como LGBTQ enfrentan dificultades adicionales en comparación con sus contrapartes (las mujeres heterosexuales), debido a que su experiencia como oficiales de policía mujeres LGBTQ puede estar codeterminada por el género y la orientación sexual (Boogaard y Roggeband, 2010).

Un total de 40 oficiales de policía mujeres LGBTQ completaron una encuesta de su propia experiencia. De forma subsecuente, otras 10 fueron divididas en dos grupos en los que dieron mayores detalles sobre su expe-

riencia. La investigación reveló que ser “mujer” y ser “gay” expone a las oficiales de policía a algunos desafíos similares en términos de su género y orientación sexual, en específico, acoso sexual y tener que conformarse a “normas” masculinas (por ejemplo, pasar por rudas) (Galvin-White y O’Neal, 2016; Jones y Williams, 2015). No obstante, la investigación también sugiere que estos y otros desafíos, producto de la orientación sexual en un ambiente policial, no son tan manifiestos como aquellos que sólo se basan en el género. Esto se puede deber a que la orientación sexual no es una característica “visible” (como lo son el género y la raza), y por eso se somete menos al acoso manifiesto y otras experiencias laborales negativas.

V. PREGUNTAS QUE SURGEN DE LA EXPERIENCIA DE LES OFICIALES LGBTQ

La experiencia de vida de les oficiales de policía LGBTQ de Canadá sigue siendo un área de estudio académico que merece con urgencia más investigaciones, en particular debido a que cantidades crecientes de oficiales “abiertamente gay” se están uniendo a las fuerzas policiales. El surgimiento de grupos de activismo LGBTQ dentro de la policía (por ejemplo, *Serving With Pride*) y el mayor número de miembros LGBTQ que fungen en los niveles más altos del escalafón de las organizaciones policiales, demandan que sus experiencias sean tenidas en cuenta. Les oficiales de policía LGBTQ a menudo expresan orgullo por su profesión, así como el deseo de gozar del respeto y la aceptación de sus colegas.

La cuestión de la interseccionalidad de la orientación sexual con otras características personales (por ejemplo, la raza) es un área abierta a la expansión de las investigaciones, como también lo son las experiencias específicas de les oficiales de policía LGBTQ (por ejemplo, transgénero, no binare). La mayor diversidad de los servicios policiales es reflejo de las comunidades a las que atienden, por ello el comprender, afirmar y apoyar los valores y experiencias de vida de los policías LGBTQ y de otros integrantes que no encajan dentro de las “normas tradicionales” de la policía representa un reto continuo y urgente para los líderes policiales y para todos los miembros de las fuerzas policiales. En un momento donde la legitimidad, e incluso la relevancia, de la policía está en entredicho, les integrantes LGBTQ de las organizaciones policiales también deben hallar legitimidad y respeto como profesionales policiales y desempeñar un papel activo en el futuro de la policía de Canadá.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARMSTRONG, E. A. y CRAGE, S. M. (2006). "Movements and Memory: The Making of the Stonewall Myth". *American Sociological Review*, 71, 724-751. Visto en: <https://ezproxy.royalroads.ca/login?url=http://search.proquest.com/ezproxy.royalroads.ca/docview/218801384?accountid=8056>. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000312240607100502#articleCitationDownloadContainer>.
- BOOGAARD, B. y ROGGEBAAND, C. (2010). "Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force Through Structure and Agency". *Organization*, 17, 53-75. doi.org/10.1177/1350508409350042.
- BURKE, M. (1994). "Homosexuality as Deviance: The Case of the Gay Police Officer". *British Journal of Criminology*, 34, 192-203.
- BURKE, M. (1995). "Identities and Disclosures: The Case of Lesbian and Gay Police Officers". *The Psychologist*, 8, 543-547.
- CARTER, D. L. y RADLET, I. (1999). *The Police and the Community* (6a. ed.). Nueva York, NY: Prentice-Hall.
- COLLINS, J. C. (2015). "Characteristics of «Masculinized» Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules". *Human Resource Development Review*, 14, 415-441. doi:10.1177/1534484314559930.
- COLVIN, R. (2012). *Gay and Lesbian Cops: Diversity and Effective Policing*. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers Inc.
- COLVIN, R. (2015). "Shared Workplace Experiences of Lesbian and Gay Police Officers in the United Kingdom". *Policing*, 38, 333-349. doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2014-0121.
- FRANKLIN, C. A. (2007). "Male Peer Support and the Police Culture: Understanding the Resistance and Opposition of Women in Policing". *Women y Criminal Justice*, 16, 1-25. doi:10.1300/J7012v16n03_01.
- GALVIN-WHITE, C. y O'NEAL, E. N. (2015). "Lesbian Police Officers' Interpersonal Working Relationships and Sexuality Disclosure: A Qualitative Study". *Feminist Criminology*, 11, 253-284. doi.org/10.1177/1557085115588359.
- HASSEL, K. D. y BRANDL, S. G. (2009). "An Examination of the Workplace Experiences of Police Patrol Officers: The Role of Race, Sex, and Sexual Orientation". *Police Quarterly*, 12, 408-430. doi.10.1177/1098611109348473.
- HIV AND AIDS LEGAL CLINIC ONTARIO. (2013). "The Criminalization of HIV non-Disclosure: Recommendations for Police", 1-16. Toronto, ON: Can HIV/AIDS Legal Network. Visto en: <http://www.aidslaw.ca/site/the-criminalization-of-hiv-non-disclosure-recommendations-for-police/?lang=en>.

- JONES, M. y WILLIAMS, M. (2015). "Twenty Years on: Lesbian, Gay and Bisexual Police Officers' Experiences of Workplace Discrimination in England and Wales". *Policing and Society*, 25, 188-211.
- KIRKUP, K. (2013). "Best Practices in Policing and LGBTQ Communities in Ontario". Toronto, ON: Ontario Association of Chiefs of Police. Visto en: <http://www.oacp.on.ca/news-events/news-releases/ontarios-police-chiefs-unveil-best-practices-guidelines-for-police-serving-lgbtq-communities>.
- MILLER, S. L., FOREST, K. B. y JURIK, N. C. (2003). "Diversity in Blue: Lesbian and Gay Police Officers in a Masculine Occupation". *Men and Masculinities*, 5, 355-385. doi:10.1177/0095399702250841.
- NICKELS, E. y VERMA, A. (2007). "Dimensions of Police Culture: A Study in Canada, India, and Japan". *Policing: An International Journal of Police Strategies y Management* 31, 186-209. doi:10.1108/13639510810878686.
- PAOLINE, E. A. (2004). "Shedding Light on Police Culture: An Examination of Officers' Occupational Attitudes". *Police Quarterly*, 7, 205-236. doi:10.1177/1098611103257074.
- REINER, R. (2010). *The Politics of the Police* (4a. ed.). Nueva York, NY: Oxford University Press.
- RUMENS, N. y BROOMFIELD, J. (2012). "Gay Men in the Police: Identity Disclosure and Management Issues". *Human Resource Management Journal*, 22, 283-298. doi:10.1111/j.1748-8583.2011.00179.x.
- SKOLNICK, J. H. (1994). *Justice Without Trial: Law Enforcement in a Democratic Society* (3a. ed.). Nueva York, NY: MacMillan.
- SKOLNICK, J. H. (2008). "Enduring Issues of Police Culture and Demographics". *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy*, 18, 35-45. doi.10.1080/10439460701718542.
- WADDINGTON, P. A. J. (1999). "Police (Canteen) Sub-Culture". *British Journal of Criminology*, 39, 287-309. doi:10.1093/bjc/39.2.287.