

## La diversidad dentro de INTERPOL

Ponencia presentada por [J. Selebi](#), Presidente de INTERPOL, Director de la Policía Sudafricana

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan las organizaciones internacionales y las empresas multinacionales es crear y mantener un ambiente de trabajo en el que todas las personas, independientemente de su sexo, religión, raza o nacionalidad, puedan desarrollar al máximo su potencial y al mismo tiempo respeten las necesidades y expectativas de las diversas partes interesadas. INTERPOL no es una excepción.

INTERPOL nació para ayudar a crear un mundo más seguro. Su objetivo es proporcionar una gama singular de servicios esenciales para la comunidad policial con el fin de optimizar la lucha internacional contra la delincuencia. INTERPOL trabaja dentro del espíritu de la Declaración Universal de Derechos Humanos garantizando el respeto de los derechos humanos y fomentándolo en el desempeño de sus actividades. Tanto es así que el [Estatuto](#) de INTERPOL prohíbe rigurosamente a la Organización toda actividad o intervención en cuestiones o asuntos de carácter político, militar, religioso o racial. Además, tenemos continuamente presentes los principios relacionados con la diversidad, ya que son la base sobre la que se construyen las relaciones de colaboración habituales en nuestro trabajo diario. Por consiguiente, aplaudo la iniciativa de organizar una conferencia en torno a este tema tan trascendental.

Tengo la certeza de que podemos abordar de forma más adecuada los asuntos complejos que INTERPOL afronta a diario si trabajamos juntos y no en solitario. Esto se revela particularmente cierto cuando se trata de hacer frente a problemas de alcance mundial que es necesario considerar desde diferentes perspectivas y puntos de vista. Como Presidente de la Organización Internacional de Policía Criminal (INTERPOL), para mí resulta a la vez estimulante y gratificante poder guiar y motivar a una organización compuesta por [184 países miembros](#), con diferentes costumbres y culturas, pero que comparten un objetivo común: contribuir a la creación de un mundo más seguro para todos.

En INTERPOL, la diversidad es un elemento que la Organización no sólo respeta sino del que además saca el máximo partido. INTERPOL cuenta con aproximadamente 450 funcionarios de más de 80 países en la Secretaría General, las Oficinas Subregionales y la [Oficina de Enlace en las Naciones Unidas](#). La diversidad se manifiesta en su actividad diaria y no sólo en el hecho de que el personal trabaje en las cuatro lenguas oficiales de la Organización (árabe, español, francés e inglés). El Secretario General de INTERPOL, [Ronald K. Noble](#), ha hecho un enorme esfuerzo para garantizar que esta diversidad cultural se refleje en los niveles directivos más altos. Por primera vez en la historia de la Organización -quizá se debería haber hecho mucho antes-, todas las regiones del mundo están representadas en la categoría de Director.

También es importante señalar que el Estatuto de INTERPOL consagra este mismo principio de diversidad. Según el [artículo 15](#) de esta norma, el Comité Ejecutivo, uno de los órganos directivos de la Organización, ha de constar de trece miembros, todos de diferentes países y, aún más importante, de diferentes regiones del mundo. Esta disposición ha garantizado durante más de 50 años que, en el proceso de toma de decisiones estratégicas, INTERPOL haya gozado del asesoramiento de un órgano estratégico que reúne una amplia variedad de culturas y de métodos de trabajo policial. Esta disposición refleja la convicción de INTERPOL de que todos los continentes, independientemente de las diferencias que se puedan observar entre ellos, pueden realizar valiosas aportaciones a los servicios policiales de todo el mundo. INTERPOL optó de nuevo por un enfoque basado en la diversidad cuando, en 2004, el Comité Ejecutivo de INTERPOL y el Secretario General, Ronald K. Noble, crearon el Grupo Consultivo de INTERPOL sobre Estrategia. Integrado por reconocidos altos funcionarios policiales de todos los continentes, este grupo presta un inestimable servicio de asesoramiento estratégico sobre los problemas que surgen en materia de

cooperación policial internacional. Gracias a la heterogeneidad de los miembros del grupo en cuanto a su formación y experiencia, este Grupo Consultivo tiene la capacidad para definir estrategias que pueden ser eficaces en cualquier parte del mundo.

Cabe esperar, por supuesto, que una organización mundial cuente con una representación equilibrada entre los miembros del personal y de la jerarquía. Sin embargo, creo que la esencia y la importancia de la diversidad va más allá de estas consideraciones meramente técnicas.

Creemos que el hecho de que los miembros de nuestros órganos directivos, los directores y los funcionarios provengan de todos los lugares del mundo tiene importancia tanto en el ámbito operativo como en el estratégico, ya que contribuye directamente a que INTERPOL pueda entender, detectar y sopesar de manera eficaz una amplia variedad de necesidades e intereses de los países miembros y de sus fuerzas policiales. Es esencial que los funcionarios de policía que trabajan en INTERPOL tengan experiencia sobre los nuevos delitos que acechan a los países miembros de la Organización y los comprendan bien, y que tengan asimismo los conocimientos necesarios para abordarlos de forma competente. Para combatir la delincuencia eficazmente y ayudar a los países miembros a desarrollar estrategias capaces para luchar contra ella, INTERPOL tiene que ser el reflejo del mundo actual, dinámico y global, en el que las comunidades, las fronteras y la delincuencia no son las mismas que antes. El reto de la policía de todo el mundo es precisamente identificar y entender las diferencias culturales, para poder tender puentes hacia las comunidades a las que tienen el deber de servir.

En nuestra opinión las diferencias de sexo, comprensión, formación, experiencia y cultura del personal constituyen una materia prima muy valiosa que enriquece nuestra Organización y contribuye a su cohesión y eficacia. La diversidad de nuestro personal nos ha permitido mejorar la capacidad de respuesta de la Organización y ha sido una fuente continua de conocimientos especializados, puntos de vista diferentes e información inestimable para los encargados de tomar decisiones y disponer principios orientadores a la hora de establecer y definir los objetivos a corto y largo plazo. Hasta este momento debemos nuestros logros en tanto que organización a la multiculturalidad de los directivos y el personal de INTERPOL y a su capacidad para trabajar en un proyecto común. Uno de los objetivos de INTERPOL a largo plazo es que todos los países miembros cuenten con al menos un funcionario de su país que trabaje a tiempo completo en la Secretaría General de INTERPOL o en alguna de las Oficinas Subregionales, para así potenciar aún más este principio de diversidad.

Estoy convencido de que como directores y administradores de organizaciones internacionales y empresas multinacionales tan variadas como INTERPOL, nuestra función más importante es contribuir a la elaboración de la cultura y el ambiente de nuestras respectivas organizaciones. Así pues, permítanme aprovechar esta oportunidad para animar a todos y cada uno de ustedes a comprometerse de forma permanente a crear un entorno que favorezca aún más la diversidad dentro de cada entidad y fuera de ella.