**Teilnehmerinnen und Teilnehmer der „European Gay Police Association"-Konferenz 2012 in Dublin.**

# Polizeiarbeit unterstützen

**„Supporting Professional Policing" war das Motto der „6. European Gay Police Association Conference" vom 27. bis 30. Juni 2012 in Dublin.**

Fast 200 Polizistinnen und Polizisten aus 18 europäischen Staaten und aus Amerika nahmen an der *6th European Gay Police Association Conference* vom 27. bis 30. Juni 2012 in Dublin, Irland teil. Die Konferenz wurde von der irischen LGBT-Polizeivereinigung „G-Force" ausgerichtet und von der irischen Polizei, dem Justizministerium sowie anderen öffentlichen und privaten Stellen unterstützt. LGBT steht für „Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender". Justizminister Alan Shatter und Polizeipräsident Martin Callinan eröffneten die Konferenz. Unter anderem gab es einen Empfang beim Präsidenten Irlands, Michael D. Higgins.

**Studie in Irlands Polizei.** Dr. Vera Sheridan und Dr. Mel Duffy, Dozentinnen an der „Dublin City University", präsentierten eine Untersuchung, die die Erfahrungen von Homsexuellen in der irischen Polizei untersucht hatte. Das Ergebnis: Homophobe Äußerungen seien gängige (und geduldete) Praxis in der Polizei, sie seien nicht zwangsläufig an eine (wirkliche oder vermeintlich homosexuelle) Person adressiert. Dadurch, dass diesem Verhalten von Dienstvorgesetzten nichts, wenig oder selten etwas entgegengesetzt werde, würden junge Polizisten diese Verhaltensmuster als „in Ordnung" bzw. „normal" übernehmen und so dazu beitragen, dass dieses Verhalten in der Polizei weiter Bestand hätte.

Ein großer Teil der Befragten gab an, die Integration in die Polizei insofern als schwierig erlebt zu haben, als es vom Dienstgeber keine offizielle Stellungnahme, Unterstützung oder Ansprechpartner zum Thema „LGBT-Arbeitnehmer in der Polizei" gegeben habe und auch „Role Models" fehlten, also offen lebende homosexuelle Polizistinnen und Polizisten, die im Kollegenkreis bekannt und anerkannt sind. In der Studie wurden auch Lebensrealitäten der irischen Polizistinnen und Polizisten dokumentiert, in denen die Homosexualität im dienstlichen Leben des- oder derjenigen keine negative Rolle gespielt hat.

**Ewald Widi (Gay Cops Austria) und Irlands Präsident Michael D. Higgins.**

Weitere Ergebnisse der Studie:

- Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer äußerten, dass sie stolz seien, Polizist oder Polizistin zu sein.
- Es besteht „Unsichtbarkeit" von LGBT-Personen innerhalb der Polizei und der Druck, „nicht aufzufallen".
- Homophobes Verhalten gegenüber LGBT-Personen hat negative Auswirkungen.
- Homophobe Sprache innerhalb des Korps gilt als akzeptiert. Ein „Anderssein" (nicht allein auf die sexuelle Orientierung ausgerichtet) von Kolleginnen und Kollegen wird nicht akzeptiert.
- Obwohl die Polizei Irlands in letzter Zeit viele Initiativen gesetzt hat, ändert sich die Kultur nur langsam.
- Die Erfahrungen der Teilnehmer divergieren von Dienststelle zu Dienststelle, woraus die Studienautorinnen einen Mangel in Bezug auf Sensibilität gegenüber Diversity.
- Im Management der Polizei Irlands mangelt es an sichtbarer Unterstützung für LGBT-Personen.

Fotos: GCA

**Empfehlungen.** Die Studienautorinnen erarbeiten unter anderem folgende Empfehlungen:

*Unterstützung:* Seitens der irischen Polizei soll an der Wahrnehmbarkeit von LGBT-Personen innerhalb der Polizei gearbeitet werden.

*Diversity Training:* Es soll ein Diversity-Trainingsprogramm für alle Hierarchieebenen geben. Als Grundlage werden die neun Diversity-Gründe genannt, wie sie in der Gleichbehandlungsgesetzgebung angeführt sind. Weiters sollen alle geförderten Personen einen Nachweis erbringen, dass sie einen derartigen Diversity-Kurs besucht haben. Personen des Managements sollten alle fünf Jahre einen Auffrischungskurs besuchen.

*LGBT-Gesetzgebung:* Jede Änderung in der Gesetzgebung soll den Betroffenen zugänglich gemacht werden.

*Integration von Diversity:* Die Personalabteilung soll die Verantwortung dafür übernehmen, dass sich LGBT-Personen sicher fühlen, für die irische Polizei zu arbeiten. Die Polizei soll die Erfahrungen und Erkenntnissen, die sie bei der erstmaligen Aufnahme von Frauen gemacht hat, auch auf LGBT-Personen anwenden, da sich viele Parallelen ergeben haben.

*Führung:* Die Dienstführung soll in allen Rängen mit gutem Beispiel vorangehen, und die Organisation zur Sicherung der Qualität und Vielfalt soll sichtbar gefördert werden. Die Führung sollte aktiv statt reaktiv agieren.

*Offenheit für Änderungen:* Die Polizistinnen und Polizisten sind ein Spiegel der Gesellschaft. Dies sollte in der Polizei weitergetragen werden. Von „Best Practises" vergleichbarer Polizeiorganisationen in Bezug auf LGBT-Implementierung sollte gelernt werden: Hampshire Constabulary, South Wales Police, British Transport Police, Merseyside Police, North Wales Police.

**Transsexualität und Polizei.** Einen großen Teil der Konferenz nahm das Thema „Transsexualität und Polizei" ein. Ein Workshop wurde von einer holländischen Polizistin geleitet, die als Mann geboren und sich erst spät bewusst wurde, „im falschen Körper" zu sein. Sie berichtete, dass sie sich in der Polizei an einen dafür zuständigen Ansprechpartner wandte, woraufhin ein Prozess in Gang gesetzt wurde, um die weitere Vorgehensweise gemeinsam mit dem Betroffenem zu besprechen. Seit der Geschlechtsumwandlung werde sie genauso respektiert und geachtet wie davor. Das habe ihrer Meinung nach an der umfassenden und begleitenden Information der Mitarbeiterschaft gelegen.

**LAGLO.** In England gibt es speziell ausgebildete *LAGLOs (Lesbian and Gay Liaison Officer)*. Die Haupttätigkeit ist „Kontaktpflege ohne Anlassfall". Polizistinnen und Polizisten können sich freiwillig für diese Funktion melden. Die LAGLOs wirken in der Community insofern, als sie in Uniform in LGBT-freundlicher Umgebung bzw. an LGBT-Treffpunkten die Community besuchen, Handzettel verteilen, ein „offenes Ohr" haben und zeigen, dass die Polizei an der Sicherheit aller Bürger Interesse hat. Es gibt auch Informationsstände an LGBT-Großereignissen wie der *Christopher Street Day Parade*. LAGLOs sind auch Ansprechpartner bei internen Problemen von LGBT-Personen in der Polizei, sie spielen eine Vermittlerrolle.

**GLEN.** Davin Roche vom *Gay+Lesbian Equality Network (GLEN)* Irlands, wies auf Möglichkeiten hin, wie Diversität in ein Unternehmen implementiert werden könne, unter anderem mit der Schaffung einer Kultur des Respekts sowie der Bekämpfung von „Schikanen" und „Belästigungen" am Arbeitsplatz (Mobbing, Bossing, Bullying, Diskriminierung).

*Ewald Widi*