



Politie



Handelingskader
professioneel profileren

DIVERSITEIT





A. Inleiding

Politie Antwerpen staat midden in de samenleving en streeft bij de uitoefening van haar opdrachten naar het vertrouwen van de burger. Door de politiewerking voortdurend verder te professionaliseren verhogen we dit vertrouwen wat leidt tot meer en betere informatie en resultaten. Zo neemt de effectiviteit en legitimiteit van de politie toe.

Een belangrijk aspect van het politiewerk is het uitvoeren van (identiteits)controles en andere

hieraan gerelateerde bevoegdheden zoals fouilles en het doorzoeken van voertuigen. Zulke controles hebben vaak een grote impact op het individu. Daarom is het belangrijk dat dit op een professionele manier gebeurt zodat het vertrouwen van de burger in de politie vergroot.

Het handelingskader professioneel profileren biedt basisprincipes en handvaten bij het uitvoeren van deze controles.



B. Profileren

Profileren betekent het (stelselmatig) in verband brengen van bepaalde kenmerken (gedrag, fysiek, psychologisch) met bepaalde misdrijven en aan de hand daarvan besluiten nemen met het oog op rechtshandhaving (SCHEININ (2007), paragraaf 33. (FRA https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_NL.pdf)

Op basis van profileren kan beslist worden om over te gaan tot identiteitscontroles. Dit kan enerzijds op basis van een concreet profiel of signalement van verdachten, anderzijds op basis van herkenning van individuen die mogelijk een misdrijf begaan of die dat van plan zijn. In het laatste geval speelt intelligence, opleiding, intuïtie en ervaring een belangrijke rol.

Profilering wordt echter problematisch als er geen specifieke info is om individuele verdachten te identificeren en als een profiel enkel gebaseerd is op algemene kenmerken zoals huidskleur, etniciteit of religie en niet op gedrag. Dit noemen we etnisch profileren. Etnisch profileren is niet alleen discriminerend, maar is bovendien niet effectief en efficiënt gebleken in het politiewerk en in de strijd tegen criminaliteit.

Onderstaande stappen vermijden de valkuil van etnisch profileren en leiden tot kwaliteitsvolle en correcte identiteitscontroles.



C. Handelingskader

Centraal in het handelingskader staan de zaken die richting geven bij de uitvoering van identiteitscontroles. Dit is een combinatie van de geldende normen en waarden, van onze eigen expertise als politiemedewerker en als PZA, en ten slotte van de voortdurende professionalisering van ons politiewerk. Rondom deze centrale basis worden de verschillende stappen van een controle verduidelijkt.

C1. Waarden en normen

- Non-discriminatiebeginsel
- Verantwoording afleggen
- Respect voor de privacy
- Proportioneel gebruik van geweld

Bovenstaande principes zijn terug te vinden in de Belgische Grondwet (art. 10 en 11), de Wet op het Politieambt, de deontologische code, de antidiscriminatiewetgeving en de basisfilosofie van de gemeenschapsgerichte politiezorg. Specifiek voor PZA geven de missie, visie, waarden en het

diversiteitscharter richting aan het dagelijks functioneren van medewerkers.

C2. Expertise

De opgedane kennis en uitgebouwde competenties tijdens de politieopleiding en op de werkvloer dragen bij aan de individuele expertise. Daarnaast beschikt de organisatie over opgebouwde informatie en expertise die professioneel profileren ondersteunen.

C3. Professionaliseren

Door als individu en als organisatie voortdurend te professionaliseren bereiken we meer vertrouwen en respect, meer informatie en betere resultaten. Dit is het uiteindelijke doel van het handelingskader.

In wat volgt worden de verschillende stappen van het handelingskader toegelicht.





1. Selecteren

We selecteren rechtvaardig, op basis van gedrag, feiten en omstandigheden. Dit vergroot de pakkans en voorkomt onnodige controles. De politie heeft op grond van verschillende wetten de bevoegdheid om personen te controleren.

1.1 Objectieve redenen

Als wij iemand selecteren voor een controle, dan doen wij dat op basis van objectieve redenen (art.34 WPA). Deze redenen zijn:

- een vrijheidsberoving (administratief of gerechtelijk);
- op grond van iemands gedragingen, materiële aanwijzingen of omstandigheden van tijd of plaats;
- redelijke gronden hebben om te denken dat iemand wordt opgespoord;
- iemand heeft gepoogd of bereidt zich voor om een misdrijf te plegen;
- de persoon zou de openbare orde kunnen verstoren of heeft verstoord;
- in bepaalde welomschreven omstandigheden rond toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

Een combinatie van 1 of meer redenen is mogelijk.

1.2 Grondbeginsel

Het grondbeginsel van het objectief selecteren komt uit artikel 10 en 11 van de Grondwet. Hierin wordt bepaald dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet en dat het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend zonder discriminatie verzekerd moet worden.

De selectie eist dus een grote mate van zorgvuldigheid. Een verschil in behandeling kan enkel op basis van bovenstaande objectieve gronden omschreven in de wet.

1.3 Professionaliseren

Het kan zijn dat iemands gedrag, in combinatie met het tijdstip of locatie, jouw politionele intuïtie prikkelt (buikgevoel). Maar onze deskundigheid houdt in om deze intuïtie vervolgens op een neutrale manier af te toetsen. Maak voor jezelf concreet welke objectieve redenen jij ziet om deze persoon te controleren: Welk gedrag? Welke omstandigheden?

Een redelijke grond om te denken dat iemand wordt opgespoord is bijvoorbeeld een signalement van de dader. Je selecteert op basis van de persoonsbeschrijving maar daarnaast blijf je letten op bijvoorbeeld de gedragingen van de persoon. Een redelijke grond om te denken dat iemand de openbare orde zou kunnen verstoren is bijvoorbeeld wanneer de persoon geïntoxiceerd is, zijn gezicht afschermt, luid roept ...

Je mag iemand niet controleren omdat de persoon (op het eerste zicht) tot een groep behoort die oververtegenwoordigd is in de misdaadstatistieken of op basis van gangbare stereotypen en vooroordelen. Bij het beoordelen van antecedenten uit politionele bronnen kijk je ook steeds of die actueel en relevant zijn met betrekking tot de controle die je uitvoert.

Wanneer je feiten en omstandigheden ziet die je objectief kan beschrijven, kan je overgaan tot controle.

Professionele selectie = onderbouwde selectie

2. Uitleggen



Wij leggen altijd, uit eigen beweging, zoveel als tactisch mogelijk is, de reden van de controle uit. Wij zijn transparant en professioneel. Een goede uitleg vermindert de impact van een controle op de burger en vergroot de kans op begrip en medewerking.

Een goede uitleg valt of staat natuurlijk bij een onderbouwde selectie vooraf. Een controle op basis van een algemeen daderprofiel, zonder waarneembaar afwijkend gedrag, valt moeilijk uit te leggen. De kans bestaat dat de betreffende persoon daar weinig begrip voor kan opbrengen en er een negatieve discussie ontstaat, met als gevolg dat de situatie escaleert. Dit kan zich vooral voordoen als de betreffende burger al vaker een soortgelijke controle onderging.

Iemand die het gevoel heeft etnisch te zijn geprofileerd zal dit gevoel alleen maar bevestigd zien als de reden van de controle onvoldoende wordt uitgelegd. Een goede en specifieke uitleg kan dat gevoel in veel gevallen wegnemen.

Natuurlijk komt het ook voor dat burgers ondanks een goede uitleg, de controle onterecht of discriminerend vinden. En jou verwijten dat zij etnisch geprofileerd zijn en daarbij een provocerende houding aannemen. Blijf dan professioneel en ga er niet op in. Indien een burger het niet eens is met de controle, kun je deze wijzen op de mogelijkheid om een klacht in te dienen.

www.politieantwerpen.be/contact/klantenmanagement

2.1 Taalgebruik

Wanneer de burger de gangbare taal niet machtig is maar jouw collega de taal van de burger spreekt, dan kan hij de burger aanspreken in zijn taal. Zeker niet vergeten om regelmatig terug te koppelen naar de collega zodat die het gesprek kan blijven volgen. Als je er zelf niet uit geraakt, aarzel dan niet om een collega te betrekken die wel over de nodige expertise beschikt.

Goede uitleg = meer begrip en medewerking

3. Omgang

Ons gedrag is steeds respectvol en correct. Wij informeren en stellen open vragen. Onze houding is neutraal zonder vooroordeel, professioneel.

Het eerste contact is zeer belangrijk. Stap uit je voertuig om een burger aan te spreken ongeacht of het om volwassenen gaat dan om jongeren. Begroet de burger met respect en geef een algemene basisreden mee voor de controle. (Algemene veiligheid in de buurt, overlast, seining op basis van een persoonsbeschrijving, een speciale politieactie in de buurt ...)

Kijk de burger aan tijdens het gesprek. Zorg ervoor dat je lichaamstaal overeenstemt met de correcte sfeer die je wilt bewaren. Hou een veilige afstand. Pas je taalgebruik aan zodat de burger je begrijpt maar pas op met het tutoyeren. In regel raken we de burger niet aan (geen schouderklopje of familiale uitingen). Maar als de situatie het toelaat en dit bijdraagt aan het goede verloop van de controle, kan een persoonlijke begroeting een positief effect hebben.

Neem ook de tijd om te luisteren naar wat de burger te vertellen heeft. Een controle blijft een ingrijpende ervaring voor een burger.

De burger kan desondanks de uitleg niet akkoord zijn met de controle, verwittig de burger dat alles zo snel en rustig mogelijk zal verlopen indien hij rustig blijft. Leg uit waarom je collega met de identiteitskaart afstand neemt om de gegevens via de radio te controleren.

Een burger die beledigend of bedreigend wordt, verwittig je rustig dat je zal overgaan tot actie



indien je gehinderd wordt in je werk wat de controle nog langer zal doen duren. Je kan uitleggen dat betrokkene dan kan vervolgd worden voor weerspanningheid.

Laat je niet provoceren door omstaanders die filmen of foto's nemen. Je kan ze enkel vragen om de nodige veilige afstand te bewaren en niet tussen te komen in het persoonlijk gesprek dat je voert.

Ervaring geeft aan dat de rustige en empathische houding van de politieambtenaar een positief effect heeft op de controle.

Goed gedrag = een aanvaardbare controle

4. Reflecteren

	A. Ik heb gehandeld	B. Mijn collega voerde de controle uit
1. Onmiddellijk na de controle <hr/> Met directe collega	ALGEMEEN: <ul style="list-style-type: none"> • Wat gaf de doorslag om betrokkene(n) te controleren? • Was ik verrast door iets? Heb ik iets over het hoofd gezien? • Heb ik het correct en begrijpelijk uitgelegd? • Was mijn attitude correct en professioneel en is dat ook zo overgekomen? • Zou ik opnieuw hetzelfde doen? • Wat kon beter? 	ALGEMEEN: <ul style="list-style-type: none"> • Wat vond ik in alle eerlijkheid over dit optreden? Zou ik het ook zo aanpakken? • Wat heb ik bijgeleerd? Wat was opvallend? • Hoe wordt mijn collega (nog) beter? • Had ik kunnen/moeten reageren/ingrijpen?
	REGELGEVING: <ul style="list-style-type: none"> • Ben ik correct geweest/heb ik de regels/wetgeving gevolgd? 	REGELGEVING: <ul style="list-style-type: none"> • Zijn de regels/wetten correct gevolgd?
	GEVOLGEN: <ul style="list-style-type: none"> • Wat levert het concreet op? • Wat was de impact op de betrokkene? En op de omgeving? • Wat was de impact voor mezelf? Voor mijn collega? Voor de politie? 	GEVOLGEN: <ul style="list-style-type: none"> • Wat levert het concreet op? • Wat was de impact op de betrokkene? En op de omgeving? • Wat was de impact voor mezelf? Voor mijn collega? Voor politie?
	A. Ik heb gehandeld	B. Mijn collega voerde de controle uit
2. Bij debriefing <hr/> In team/ met leidinggevende	ALGEMEEN: <ul style="list-style-type: none"> • Algemeen verloop van de controle • Wat vond ik in alle eerlijkheid over mijn optreden? Was mijn optreden proportioneel? • Wat kunnen anderen ervan leren? 	ALGEMEEN: <ul style="list-style-type: none"> • Algemeen verloop van de controle • Wat vond ik in alle eerlijkheid over dit optreden? / Zou ik het zelf ook zo doen? • Had ik kunnen/moeten reageren/ingrijpen? • Wat heb ik bijgeleerd? Wat was opvallend?
	REGELGEVING: <ul style="list-style-type: none"> • Ondervond ik problemen/moeilijkheden i.v.m. wetgeving? • Waren bepaalde regels/opdrachten/... ontoereikend om betrokkene(n) de reden van controle uit te leggen? 	REGELGEVING: <ul style="list-style-type: none"> • Zijn de regels/wetten correct gevolgd?
	GEVOLGEN: <ul style="list-style-type: none"> • Concreet resultaat en algemene impact • Kunnen we iets veranderen aan onze manier van optreden? 	GEVOLGEN: <ul style="list-style-type: none"> • Concreet resultaat en algemene impact • Kunnen we iets veranderen aan onze manier van optreden?

goede feedback = expertise delen en vergroten