



Politie en mensenrechten

- **Mensenrechten en ethische dilemma's zijn in geen enkel ander beroep zo aan de orde als bij de politie.**
- **Strategieën die tijdens de nazi-bezetting gebruikt werden om ethische dilemma's te omzeilen, zijn ook vandaag nog herkenbaar.**
- **Lessen trekken uit het verleden om te leren omgaan met ethische dilemma's; dit is in een notendop de scope van de opleiding 'Holocaust, Politie en Mensenrechten'.**



Tijdens de nazi-bezetting werden Belgische politiemensen ingezet om vaak gewelddadige razzia's op Joden uit te voeren. Natuurlijk gaan de morele dilemma's van vandaag niet over het meewerken aan een genocide. Toch klinken gelijkaardige vragen. Wanneer en hoe ga je reageren als een collega over de schreef gaat? Waar ligt de grens tussen humor en bittere ernst? Tussen je plicht doen en immorele bevelen opvolgen? Tussen collegialiteit en zwijgcultuur?

De opleiding is gebaseerd op de drie fundamentelementen van de **herinneringseducatie**:

- **kennis en inzicht** bijbrengen in de complexe historische werkelijkheid;
- via **empathie en betrokkenheid** de waarden, opvattingen en geloofsovertuigingen doorgronden die het handelen van het individu in die historische context sturen;
- **reflectie en actie**: aan de slag gaan met de blootgelegde mechanismen en verworven inzichten wat kan leiden tot attitudeverandering en engagement. |

1
In de eerste stap beschrijven we de situatie of het probleem zo objectief mogelijk. Dit is geen eenvoudige opdracht. De beschrijving van de situatie is bepalend voor de volgende stappen in het dilemma en voor de uiteindelijke keuze. We maken hier een objectieve beschrijving van de feiten, de omstandigheden en de betrokken partijen.

2
In de tweede stap beschrijven we het probleem in ethische termen. M.a.w. we omschrijven welke normen en waarden in het gedrang zijn. Hiervoor vallen wij terug op de referentiekaders die van toepassing zijn binnen de Geïntegreerde Politie.

Het model van Cooper: ethische besluitvorming in 5 stappen

Dilemma's zijn situaties waarin wij geconfronteerd worden met verschillende keuzemogelijkheden die elk nadelen inhouden. Die moeten wij bij onze keuze in overweging nemen. Het model van Cooper biedt een eenvoudig 5-stappenplan aan om dilemma's op een systematische en gestructureerde manier te behandelen. De uiteindelijke keuze is dus niet noodzakelijk de 'ideale' keuze – want elke keuze heeft nadelen – maar is wel de meest doordachte keuze en dus de 'minst slechte' keuze.

3

In de derde stap maken we een inventaris van alle mogelijke acties op die we kunnen ondernemen.

4

In de vierde stap lijsten we op wat de mogelijke gevolgen zijn van de verschillende acties en dat voor alle betrokken partijen. Na het doorlopen van deze vier stappen hebben we een duidelijk zicht op het probleem, op alle betrokken partijen, op de mogelijke acties die wij kunnen ondernemen en de gevolgen van deze acties op de betrokken partijen.

5

In stap vijf kiezen we uiteindelijk welke actie(s) we zullen ondernemen.

Tijdens de opleiding 'Holocaust, Politie en Mensenrechten' passen we deze techniek toe op een historische casus maar ook op actuele, waargebeurde verhalen uit de politiepraktijk.



Historische casus - het dienstorder

“Wegvoering van joden” - Zeer dringend

“Heden avond dient op het bureel der Sicherheitspolizei, vanaf 21 uur, in de 7e en 10e wijken en District Berchem een bijzondere beschikking voorhanden te zijn om bepaalde opdrachten uit te voeren. Ik vestig de aandacht der heren Politiekommissarissen op het feit dat de aangeduide agenten moeten geleverd worden. Desnoods dient het personeel van de reeks nachtdienst aangeduid.” (..)

Antwerpen, 27 augustus 1942

De Hoofdkommissaris van Antwerpen

Stap 1 – Het probleem en de betrokken partijen

DE RAZZIA – Op 27 augustus 1942 krijgen agenten en officieren uit een aantal Antwerpse districten een dringend dienstorder van hun hoofdcommissaris, Jozef De Potter. Zij moeten zich verzamelen, op het bevel van de Duitse Sicherheitsdienst, om Joden weg te voeren. Het gaat om een razzia tegen de Joodse bevolking. Er zijn ook onrechtstreeks betrokken partijen: de burgemeester en de procureur des Konings, de collega's die niet worden opgeroepen en de niet-Joodse burgers.

Stap 3 – Mogelijke acties

Vandaag kunnen we vanop een afstand naar deze situatie kijken. Op basis van archiefstukken kennen we de manieren waarop agenten hebben gereageerd.

Eén – “Ik gehoorzaam aan het dienstorder. Zoals bijna iedereen.” Hoe? Huizen binnengaan, bewoners aanhouden, straten afzetten om te verhinderen dat Joden zouden wegvluchten ...

Twee – “Met excessief geweld.” Zo is er de getuigenis van een collega die agent Van de V. hoorde roepen: “Het is maar vee, zij kunnen creveren.” Er zijn ook aanwijzingen dat huizen en winkels van opgepakte Joden door agenten werden geplunderd.

Drie – “De stille sabotage.” Er zijn gevallen bekend van agenten die meededen maar tegelijk de actie probeerden te dwarsbomen. Een agent getuigde na de oorlog:

Stap 2 – In ethische termen

Kunnen wij, in een situatie die ruim 75 jaar geleden plaatsvond, ook een probleem herkennen? Ja! Ondanks de oorlogssituatie en de bezetting, bleef de Belgische wetgeving – de Grondwet en het Strafwetboek – gelden (ook voor de bezetters). Het bevel om Joden weg te voeren, en dus willekeurige arrestaties uit te voeren, vormen een inbreuk tegen het wettelijk kader. Het gaat immers om wederrechtelijke huiszoekingen en wederrechtelijke aanhoudingen.

Vier – “Politieofficier B. heeft zich heel menselijk gedragen en zelfs Joodse vrouwen en kinderen thuis gelaten.”

Vier – “Ik weiger het bevel uit te voeren.” Zoals agent Vermuyten.

Vijf – “Ik pleeg actief verzet.” Aangezien het hier een onwettig bevel betreft, zou dit in een normale situatie vanzelfsprekend moeten zijn. Toch is er niets bekend over pogingen om de actie te verhinderen.

Stap 4 – Projecteren van de gevolgen

Wij beperken ons hier tot het bespreken van de gevolgen voor de betrokken agenten en officieren.

Eén – Voor de agenten die gehoorzaamden aan het dienstorder: geen verdere gevolgen.

Twee – Ook de collega's die buitensporig geweld gebruikten of plunderden, werden ongemoeid gelaten.

Drie – Ondanks dat de nazi's ervan op de hoogte waren dat sommige politieagenten de razzia's in de war probeerden te sturen, is niets geweten van concrete reacties. Wellicht konden de nazi's niet achterhalen wie er achter de sabotage zat. Wel dreigden ze met zware straffen, zoals deportatie naar de concentratiekampen.

Vier – Wat gebeurde er met agent Vermuyten die weigerde om het be-

vel uit te voeren? Uit het archiefstuk blijkt dat hij drie dagen rust of verlof verliest en een blaam krijgt. Deze eerder lichte sanctie weerlegt de idee die vaak bestaat dat elke vorm van verzet tot zware straffen zou leiden.

Vijf – Er is geen enkel voorbeeld van een agent die actief verzet pleegde en de razzia wilde verhinderen. Zou dit tot een confrontatie met de Duitse bezetter hebben geleid?

Stap 5 – Een keuze maken

In theorie beschikken politieagenten over een duidelijk referentiekader waarop zij hun acties kunnen steunen. Ze moeten namelijk het wettelijk en deontologisch kader respecteren. In de praktijk is die 'ideale' handeling niet evident.

Uit deze historische casus blijkt dat officieren en agenten gedrag stellen dat niet in overeenstemming is met het wettelijke referentiekader en er toch mee weggelaten. De meeste agenten gehoorzamen het bevel, sommigen gebruiken zelfs excessief geweld. Enkele agenten doen mee, maar plegen stille sabotage.

Een zeldzame agent weigert het bevel op te volgen. Alleen hij beantwoordt aan het, in theorie, juiste gedrag. Dit betekent dat er naast het wettelijk kader, ook nog andere factoren het gedrag van de agenten hebben beïnvloed. Welke? Het feit dat het dienstorder van een hoofdcommissaris komt, de context van de oorlog en de bezetting, de eigen antisemitische overtuiging, de groepsdruk binnen het korps zijn factoren die allemaal een rol hebben gespeeld. Ongetwijfeld zijn er nog andere. Toch toont het geval van agent Vermuyten aan dat er marge is.

Wat kunnen wij leren uit deze historische casus?

De strategieën die de agenten tijdens de bezetting hanteerden om 'foutief' gedrag te rechtvaardigen, blijven vandaag herkenbaar:

- het ontkennen van verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag,
- het ontkennen van schade die men aanricht aan slachtoffers,
- de groepsdruk,
- en de zwijgcultuur beïnvloeden ook vandaag de dag nog het handelen.

Wij leren uit deze historische casus dat een problematische situatie nooit op zichzelf staat en dat ze

vaak een opeenvolging is van verschillende stappen die elk op zich al problematisch zijn. Verschillende factoren bepalen de handelingsmarge van het individu. Het individu is niet alleen het slachtoffer van een onmogelijke situatie, maar heeft zelf ook de verantwoordelijkheid om in te grijpen en dus zijn latere handelingsmarge mee te bepalen.

Het model van Cooper is een tool om met moeilijke keuzes, ethische dilemma's, om te gaan. Het helpt ons een keuze te maken die wij kunnen verantwoorden en die in overeenstemming is met de waarden en de normen van onze politieorganisatie.



Omgaan met ethische dilemma's: collega op de bon?

Het respect voor mensenrechten en het leren omgaan met de morele dilemma's die inherent zijn aan het politiefunctioneren, vormen de rode draad van de opleiding Holocaust, Politie en Mensenrechten. In het vorige artikel pasten wij het model van Cooper toe op de historische casus van de Antwerpse politie ten tijde van de Tweede Wereldoorlog. Ditmaal passen wij het model toe op een actuele casus uit de politiepraktijk.

Samengevat omvat een ethische besluitvorming, op basis van het model van Cooper, deze stappen:

1. beschrijven van het probleem
2. beschrijven van het probleem in ethische termen
3. inventariseren van mogelijke acties
4. projecteren van de gevolgen
5. kiezen uit de verschillende acties

Een verhaal uit de praktijk

Om 2 uur rijdt een interventieploeg op een verlaten weg. Zij merken een voertuig op dat van de weg is geraakt en vastzit in de gracht. Beide inspecteurs begeben zich naar het voertuig. In het voertuig treffen zij de bestuurder aan. Het blijkt hoofdinspecteur X te zijn, rechercheur en actief in dezelfde politiezone. Hij is niet gewond, maar wel duidelijk onder invloed van alcohol. Hoofdinspecteur X is niet belast met dienst op het moment van het ongeval en is onderweg met zijn eigen voertuig.

Beschrijving van het probleem

Inspecteurs A en B treffen, tijdens hun dienst, een auto aan in een gracht. De bestuurder van de auto is onder invloed van alcohol. De bestuurder is een hoofdinspecteur die in dezelfde politiezone werkt.

Betrokken partijen: de inspecteurs A, B en hoofdinspecteur X zijn rechtstreeks betrokken. De onrechtstreeks betrokken partijen zijn de burgemeester, de procureur des Konings, de medewerkers van de politie(zone) en de inwoners van de politiezone.

In ethische termen

De wegcode is van toepassing op iedere weggebruiker en dus ook op politiemensen. Het besturen van een voertuig wanneer je onder invloed van alcohol bent, is een inbreuk op de verkeerscode. De deontologische code bepaalt dat collega's elkaar moeten aansporen tot het actief naleven van de code. Elk personeelslid dat direct getuige is van strafbaar of gevaarlijk gedrag (...) stelt alles in het werk om, in de mate van zijn mogelijkheden, dat te doen ophouden en de bevoegde autoriteit hiervan op de hoogte te brengen. De





Holocaust, Politie en Mensenrechten

deontologische code bepaalt dat personeelsleden, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, elke gedraging vermijden die het vervullen van de ambtsplichten in de weg kan staan of in strijd is met de waardig-

heid van het ambt. Personeelsleden dienen eveneens gedragingen te vermijden die het vertrouwen van de bevolking in de politie kunnen aantasten. Politie- en leden bekleden een voorbeeldfunctie.

Mogelijke acties

- I. Inspecteurs A en B stappen terug in hun interventievoertuig en zetten hun dienst verder.
- II. Inspecteurs A en B helpen hoofdinspecteur X uit het voertuig en zetten hem thuis af. Inspecteurs A en B verwittigen zelf een takeldienst en het voertuig wordt getakeld.
- III. Inspecteurs A en B helpen hoofdinspecteur X uit het voertuig en zetten hem thuis af. Het voertuig wordt achtergelaten in de gracht. Ze spreken af dat hoofdinspecteur X zelf het nodige zal doen om zijn voertuig uit de gracht te halen.

- IV. Inspecteurs A en B nemen contact op met de meldkamer en rapporteren het ongeval. Ze vermelden niet dat collega X onder invloed is van alcohol. Ze nemen geen ademtest af. De collega's van de meldkamer contacteren een takeldienst. De wagen van hoofdinspecteur X wordt getakeld.
- V. Inspecteurs A en B nemen contact op met de meldkamer en rapporteren het ongeval. Ze nemen een ademtest af en ze laten het voertuig takelen. Ze stellen de nodige processen-verbaal op en ze lichten de Officier van Bestuurlijke Politie, belast met permanentie, in.
- VI. .../...

De gevolgen projecteren

Wij beperken ons hier tot het bespreken van de gevolgen voor de betrokken inspecteurs en hoofdinspecteur.

Actie	Gevolgen voor INP A en B	Gevolgen voor HINP X
I	INP A en B verzaken aan hun wettelijke opdrachten. Indien dit zou uitkomen, riskeren zij hiervoor gesanctioneerd te worden.	HINP X gaat vrijuit. Indien hij zich nadien toch zou moeten verantwoorden, riskeert hij ook een sanctie.
II	INP A en B verzaken aan hun wettelijke opdrachten. Indien dit zou uitkomen, riskeren zij hiervoor gesanctioneerd te worden.	HINP X gaat vrijuit. Indien hij zich nadien toch zou moeten verantwoorden, riskeert hij ook een sanctie.
III	INP A en B verzaken aan hun wettelijke opdrachten. Indien dit zou uitkomen, riskeren zij hiervoor gesanctioneerd te worden.	HINP X gaat vrijuit. Indien hij zich nadien toch zou moeten verantwoorden, riskeert hij ook een sanctie.
IV	Niettegenstaande de INP A en B het ongeval rapporteren aan de meldkamer, schetsen zij geen volledig beeld van de situatie en houden zij essentiële informatie achter.	Ook hier gaat HINP X vrijuit. Indien hij zich nadien toch zou moeten verantwoorden, riskeert hij ook een sanctie.
V	INP A en B voeren hun opdracht correct uit. Zij voldoen aan de ambtsplichten, respecteren de procedure en leggen verantwoording af over hun tussenkomst. Afhankelijk van het resultaat van de ademtest, riskeert HINP X een boete en een eventueel rijverbod. Hij riskeert ook een tuchtrechtelijke sanctie of een functioneringsnota.	Afhankelijk van het resultaat van de ademtest, riskeert HINP X een boete en een eventueel rijverbod. Hij riskeert ook een tuchtrechtelijke sanctie of een functioneringsnota. Zijn voorbeeldfunctie als leidinggevende en politiemans komt in het gedrang.

Keuzes maken

Na het in kaart brengen van de mogelijke acties en de mogelijke gevolgen op alle betrokken partijen, moeten we een beslissing nemen. Eigen aan ethische dilemma's is net dat elke keuze nadelige gevolgen met zich meebrengt. Wanneer we het Model van Cooper doorlopen en dit in een keuze resulteert, is deze keuze onderbouwd en gerechtvaardigd voor 'onszelf' en voor een kritisch publiek. Het gebruik van het Model van Cooper zorgt ervoor dat alle mogelijke opties duidelijk worden en dat we op een rationele wijze kunnen omgaan met een ethisch dilemma.

In theorie beschikken medewerkers van de politie over een duidelijk referentiekader waarop zij hun acties en beslissingen kunnen steunen. Zij moeten het wettelijk en deontologisch kader respecteren. Uit ons voorbeeld blijkt dat dit niet altijd evident is en dat andere factoren zoals persoonlijke waarden,

zwijgcultuur, collegialiteit, solidariteit en conformisme aan de groep een cruciale rol kunnen spelen in het beslissingsproces. ■



Eigen aan ethische dilemma's is net dat elke keuze nadelige gevolgen met zich meebrengt. Het gebruik van het Model van Cooper zorgt ervoor dat alle mogelijke opties duidelijk worden.

Opleidingsaanbod Holocaust, Politie en Mensenrechten – Hoe omgaan met integriteit op de werkvloer?



Aanvullend aan de opleiding Holocaust, Politie en Mensenrechten biedt de Nationale Politieacademie (ANPA) van de Fédérale Politie ook een eendaagse opleiding aan rond het concreet omgaan met integriteit op de werkvloer. Deze opleiding richt zich tot alle leidinggevendenden binnen de geïntegreerde politie. Van politiemedewerker wordt verwacht dat zij, ook in moeilijke omstandigheden, een professionele attitude aannemen. Leidinggevendenden dragen hierbij extra verantwoordelijkheden. Zij coachen hun medewerkers tot professionaliteit en dienen hun dienst zodanig te organiseren dat grensoverschrijdend gedrag en integriteitsinbreuken worden voorkomen. De klemtoon van deze opleiding ligt dan ook op de ontwikkeling van een integriteitsbeleid. Het Integrity Framework (Maesschalk en Bertók), de dilemmatraining en de CP 3 staan hierin centraal.

www.kazernedossin.eu