

Editoriaal

Politie en diversiteit: je kan geen omelet maken zonder eieren te breken

Cahiers Politiestudies
Jaargang 2024-2, nr. 71
p. 7-14
© Gompel&Svacina
ISBN 978-94-6371-507-2



Sofie De Kimpe¹, Janine Janssen², Sabine Hinrichs³ en Lodewijk Gunther Moor⁴,
gasteditoren

Eerder wijdde *Cahiers Politiestudies* al eens een themanummer aan etnisch profileren en interne diversiteit bij de politie⁵. Dat is bijna tien jaar geleden en het thema is nog steeds actueel. Om die reden wordt in dit nummer dit belangrijke onderwerp opnieuw tegen het licht gehouden.

Diversiteit binnen politieorganisaties is een cruciaal aspect dat aanzienlijk meer invloed heeft op het functioneren van de politie dan vaak wordt gedacht. Hoewel diversiteit meestal geassocieerd wordt met personeelsbeleid, waarbij politieorganisaties zich afvragen hoe divers hun korps is samengesteld en of het een afspiegeling vormt van de maatschappij, die vandaag de dag als superdivers wordt beschouwd, reikt het vraagstuk van diversiteit verder. Het is een complex probleem dat invloed heeft op verschillende aspecten van organisatieontwikkeling en dat vraagt om een veelzijdige benadering. Diversiteit moet niet alleen een onderwerp zijn binnen het personeelsbeleid, maar ook in de dagelijkse praktijk van politiewerk. Met andere woorden, diversiteit betreft niet alleen de samenstelling van de politie, maar ook de uitvoering van het politiewerk zelf. Of anders, diversiteit is niet alleen een probleem van *police*, maar ook van *policing*!

Hoewel het concept diversiteit al lang bestaat, bestaat er nog steeds onenigheid over wat het precies inhoudt. Dit wordt duidelijk in verschillende bijdragen aan dit thema. Gloria Wekker (zie verder in dit Cahier) merkt op dat het begrip diversiteit vaak wordt gebruikt als een containerbegrip waardoor deze vlag heel wat ladingen dekt. Tijdens

¹ Prof. dr. Vakgroep Criminologie, CRiS Research Group, Vrije Universiteit Brussel.

² Prof. dr. Bijzonder hoogleraar Rechtsantropologie Open Universiteit, hoofd onderzoek van het Landelijk Expertise Centrum Eer Gerelateerd Geweld van de Nationale Politie, lector Veiligheid in afhankelijkheidsrelaties Politieacademie, lector Veiligheid in afhankelijkheidsrelaties Avans Hogeschool.

³ Strategisch adviseur, Landelijk opgaveteam Politie voor Iedereen.

⁴ Algemeen redacteur Cahiers Politiestudies, voormalig directeur SMVP.

⁵ Het betrof: Lodewijk Gunther Moor, Janine Janssen, Marleen Easton & Antoinette Verhage (red.) (2015), *Ethnic profiling en interne diversiteit bij de politie*. Cahiers Politiestudies 35, Maklu: Antwerpen/Apeldoorn.

de Staten-Generaal van de politie in België (Dalle et al., 2023) werden er rondetafelgesprekken georganiseerd over de toekomst van de politie, waarbij diversiteit door de politie zelf als een belangrijk thema naar voren werd geschoven. Ondanks de inleidingen door socioloog Dirk Geldof en bevolkingswetenschapper Patrick Deboosere, die de superdiverse samenleving en de onderliggende ontwikkelingen belichtten, bleven er tijdens de tafelgesprekken vragen rijzen over wat diversiteit precies inhoudt. Dit leidde tot een debat waarbij diversiteit werd afgedaan als een containerbegrip, wat resulteerde in een gebrek aan consensus over de problematiek (De Kimpe et al., 2023). Het debat lijkt hierdoor stevast te worden besloten met oneensgezindheid over de probleemstelling.

De vraag rijst of het niet beter zou zijn om uit te gaan van de problemen die verborgen liggen achter het begrip diversiteit, zoals politieracisme, discriminatie, vooroordelen, seksisme en uitsluiting. Deze problemen worden vaak onder de noemer van diversiteit geplaatst, waardoor de complexiteit en oorzaak van deze kwesties naar de achtergrond verdwijnen. Het antwoord lijkt vaak te zijn dat er meer diversiteit nodig is: meer vrouwen, meer mensen met een migratieachtergrond, meer LHBTQI+-personen, enzovoort, met het idee dat een grotere diversiteit de cultuur binnen de politieorganisatie kan beïnvloeden. Dit kan wenselijk zijn voor de politieorganisatie, maar voor beleidsvoorbereiding en wetenschappelijk onderzoek is het noodzakelijk om problemen te formuleren die dicht bij de sociale realiteit liggen.

Door diversiteit te breed te definiëren, bestaat volgens Wekker het risico dat machtsverhoudingen en onderliggende dynamieken die een rol spelen in het denken over diversiteit over het hoofd worden gezien. Hierdoor worden de werkelijke problemen niet adequaat aangepakt.

Naast de onduidelijkheid over het concept zijn er ook de onduidelijke cijfers, wat het moeilijk maakt om inzicht te verwerven in de diversiteit van de politie. In tegenstelling tot in Nederland zijn er in België weinig duidelijke cijfers over de diversiteit van de politiepopulatie (Demeyere et al., 2021; Geldof, 2019). Sommige politiekorpsen geven aan over geen data te beschikken wanneer we hun vragen naar de diversiteit van hun personeelsbestand. Andere korpsen maken schattingen, terwijl er een aantal dan weer wel in slagen om een cijfer te plakken op de etnische achtergrond van hun personeelsleden (Demeyere et al., 2021). Nochtans is het perfect mogelijk om via Statbel (<https://statbel.fgov.be>) over deze cijfers te beschikken, maar door de versplintering van het lokale politiebeleid lijkt het heel moeilijk om in België deze cijfers centraal te verzamelen. In Nederland is de situatie met één nationaal politiekorps anders.⁶

In het al genoemde eerder verschenen themanummer van *Cahiers Politiestudies* werd al uitvoerig behandeld hoe zowel in België als in Nederland vragen over diversiteit dikwijls in verband worden gebracht met de onwenselijke praktijk van etnisch profileren. Die praktijk hoort niet thuis in een rechtstaat met een legitiem optredende politie. Derhalve is transparantie in hoe de politie te werk gaat essentieel. Maar in een Belgisch onderzoek naar de registratie van identiteitscontroles (Saudelli et al., 2018) werd als eens geconstateerd dat die registratie te wensen overlaat. Allereerst wordt opgemerkt dat politiecontroles vaak niet worden geregistreerd, tenzij er een gerechtelijk feit is gepleegd.

⁶ Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/23/culturele-diversiteit-politie-2020>.

Als er dan wel een registratie plaatsvindt, blijkt de vastlegging ervan in de politionele databanken zeer gebrekkig te zijn. Soms wordt de plaats van vaststelling geregistreerd zonder straat- of huisnummer, of wordt de leeftijd van de gecontroleerde of het tijdstip van het incident vergeten. In de meeste gevallen ontbreekt zelfs de reden voor de controle. Dergelijke databestanden bieden geen inzicht in de politiepraktijk, waardoor ze onbruikbaar zijn voor zowel beleidsvorming als wetenschappelijk onderzoek.

Als we inzicht willen verkrijgen in de problematiek van etnisch profileren, lijkt het noodzakelijk om de registratie van identiteitscontroles verplicht te stellen. Dit roept echter een nieuw debat op over de registratie van etniciteit, wat gevoelige herinneringen oproept aan donkere perioden uit de Europese geschiedenis, zoals de registratie van Joden tijdens de Holocaust. Het is een misvatting dat de weerstand tegen het registreren van etniciteit voortspruit uit Europese regelgeving, aangezien de registratie van etniciteit door de Europese regelgever adequaat is geregeld. Het zijn voornamelijk de nationale overheden die weerstand bieden (Aston et al., 2023). De situatie is anders in Engeland, Wales, Schotland en mogelijk binnenkort ook in Noorwegen, waar niet alleen de identiteitscontrole, maar ook de etnische identiteit van elke burger die onderwerp is van dergelijke politiecontrole, wordt geregistreerd. Bovendien kunnen de geregistreerde data als open bron worden geraadpleegd. Deze landen leggen sterk de nadruk op verantwoordelijkheid, vanuit de overtuiging dat een democratische overheid vooral een transparante overheid moet zijn. Gezien het geweldsmonopolie van de politie is het essentieel dat zij transparantie biedt over haar werking en functioneren. Zij zijn ervan overtuigd dat een grondige verantwoording van politiepraktijken de legitimiteit van de politie kan versterken (Lennon et al., 2023).

Ook Piketty (2023) bepleit in zijn recente publicatie het belang van het verzamelen van veel meer gegevens over problemen die met diversiteit in verband worden gebracht, met name met betrekking tot discriminatie en racisme. Hij stelt dat alleen door middel van dergelijke dataverzameling duidelijkheid kan worden verkregen over de reikwijdte van het probleem, ondanks de mogelijke negatieve implicaties die de registratie van etniciteit met zich mee kan brengen. Volgens hem bieden alleen cijfers een vorm van objectiviteit en inzicht in het probleem, wat uiteindelijk bewustwording creëert. Dit laatste is essentieel, zoals ook blijkt uit verschillende bijdragen in dit Cahier.

Ondanks, of wellicht is het beter te zeggen dankzij, de in deze inleiding genoemde uitdagingen met betrekking tot het begrip 'diversiteit' is de redactie erin geslaagd een rijk en constructief nummer over dit belangrijke onderwerp samen te stellen.

Dit Cahier opent met twee kaderstukken. In de eerste plaats met een bijdrage van **Dirk Geldof**⁷, onder de titel 'Politiewerk in een superdiverse samenleving'. Dit artikel geeft het kader en biedt een omgevingsanalyse. Eerst schetst de auteur het concept van superdiversiteit: wat omvat dit en waarom helpt dit kader om de diversiteit en complexiteit beter te begrijpen? Vanuit de basisdimensies van superdiversiteit is daarbij aandacht voor de processen van superdiversificering en de ruimtelijke neerslag ervan, met oog voor de snelheid, schaal en spreiding van superdiversiteit. Vervolgens kijkt Geldof naar recent onderzoek in België (Vlaanderen) en Nederland en brengt hij de superdiversiteit in België/Vlaanderen en Nederland in kaart, met bijzondere

⁷ Deeltijds hoogleraar Faculteit Ontwerpwetenschappen Universiteit Antwerpen & senior onderzoeker Kenniscentrum Gezinswetenschappen Odisee, met een focus op stad, superdiversiteit en vluchtelingen.

aandacht voor het ontstaan van majority-minority-steden, maar ook voor uitwaaiering en suburbanisering van superdiversiteit. Het artikel toont de onvermijdelijkheid van verdere superdiversifiëring aan. Nederland en België zullen nooit meer zo wit zijn als vandaag, niet zozeer vanwege het huidige migratiebeleid, maar vanwege de impact van de demografische samenstelling van de gehele bevolking. In het laatste deel verkennen we de vraag welk soort politiewerk in contexten van superdiversiteit noodzakelijk is.

Het tweede kaderstuk is van de hand van **Maïke Gieling**⁸ en **Sabine Hinrichs**, met de medewerking van tal van collega's⁹, onder de titel 'Een politie voor iedereen vraagt om divers vakmanschap'. Zij brengen onder de aandacht dat 'Politie voor Iedereen' sinds 2021 het nieuwe perspectief van de Nationale Politie is op de al langer bestaande thema's, zoals diversiteit, inclusie en divers vakmanschap. Een perspectief gericht op veilige, competente en effectieve teams, waarin heel verschillende politiemensen werken voor eenieder die dat nodig heeft. Meer dan ooit wordt er dit keer een beroep gedaan op de politieprofessional zelf. Het vakmanschap en het gedrag dat deze professional buiten én binnen vertoont, vormen de leidraad. Divers vakmanschap is een van de vaandel dragers van het nieuwe beleid. Maar wat is dat nu precies en hoe zorgen we ervoor dat het integraal onderdeel uitmaakt van het politiewerk?

Het eerste artikel is 'Politiecultuur en 'diversiteit' (of moet het 'intersectionaliteit' zijn?)' van **Gloria Wekker**¹⁰. In dit stuk wil zij aannemelijk maken waarom het beter is het begrip 'diversiteit' te laten rusten, omdat het een 'containerbegrip' is, dat overal en nergens voor staat en weinig doordacht is. Het ondersteunt en zet bestaande ongelijkheden voort. Zij laat zien hoe 'diversiteit' in de praktijk uitwerkt aan de hand van het beleid dat de politie vanaf de laatste decennia van de twintigste eeuw voerde. De auteur bepleit dat we voortaan met het begrip intersectionaliteit gaan werken, omdat dit concept gericht is op inzicht geven in en tegengaan van machtsongelijkheid, zowel op persoonlijk, op symbolisch als op institutioneel niveau. Het gaat om twee ingrijpend verschillende manieren van denken en handelen. Door middel van korte vignetten uit de huidige politiecultuur legt zij enkele van de interne problemen waar de politie mee worstelt op tafel en maakt daarvan een intersectionele analyse, om de noodzaak van dit type denken te laten zien.

Het tweede artikel, van de hand van **Bisola Akintoye**¹¹, is een Engelstalige bijdrage, getiteld 'The Talk – Black British Cultural Narratives of Racialised Policing'. Dit artikel analyseert hoe intergenerationele ervaringen met geracialiseerd politiewerk voor veel zwarte Britten culturele verhalen over politiewerk creëren. Zwarte Britse gemeenschappen zijn historisch en contextueel gesitueerde elementen in een dominant blanke structuur en cultuur die zwarte mensen als 'anderen' positioneert. Via een raamwerk van kritisch-realistische kritische rassentheorie wordt beargumenteerd dat racialisering en criminalisering van zwarte gemeenschappen in de loop van de tijd leiden tot racistisch politiewerk en tot negatieve culturele verhalen over de politie die van generatie op generatie worden doorgegeven. Verhalen over de politie ontwikkelen

⁸ Onderzoeker Politieacademie, onderzoeksleider onderzoeklijn diversiteit en divers vakmanschap, Kenniscentrum Mens en Politieorganisatie.

⁹ Met dank aan Eveline Batelaan, Joël Feliz, Merel Metzging, Bas Böing en Menno de Jong.

¹⁰ Prof. dr., sociaal en cultureel antropoloog (UvA 1981). Haar specialisaties liggen op het gebied van Gender Studies, Sexuality Studies, African American Studies en Caribbean Studies.

¹¹ Docent strafrecht aan de University of Roehampton, London.

zich vanuit gedeelde kennis over het politiewerk in zwarte gemeenschappen, waarbij ze zowel putten uit de erfenis van het historische politiewerk als uit directe en plaatsvervangende hedendaagse ervaringen. Deze verhalen worden intergenerationeel en generatieoverschrijdend doorgegeven en belichamen een culturele toolkit die door veel zwarte Britten wordt gebruikt om racistisch politiewerk zowel te interpreteren als te weerstaan. Hoewel intergenerationele verhalen wijdverbreid zijn, zijn ze niet monolithisch en worden ze sterk beïnvloed door factoren als leeftijd, geslacht, klasse en immigratiegeschiedenis.

‘De politieleaders zijn aan zet. Over de vanzelfsprekendheid van diversiteit en inclusie’ is het derde artikel in dit Cahier, van **Saniye Çelik**¹². Het behandelt de (toekomstige) vanzelfsprekendheid van diversiteit en inclusie binnen de Nederlandse politie en het feit dat we er weinig over weten. Dit artikel brengt via twee invalshoeken wat licht in deze duisternis. In de eerste plaats door de perspectieven van ambtenaren op diversiteit en inclusie te presenteren. In de tweede plaats door een beschrijving van leiderschapsgedrag dat een inclusieve cultuur kan bevorderen binnen de politieorganisatie. Dit onderzoek laat zien dat het streven naar gelijkwaardigheid en het zoeken naar verbinding met de samenleving de voorkeursperspectieven van medewerkers binnen publieke organisaties zijn. Verder blijkt dat politieleaders zelf een hoge mate van inclusie ervaren. Anders gezegd, leidinggevendenden hebben het gevoel zichzelf te kunnen zijn op het werk en geaccepteerd te worden door hun collega’s. Verder zien zij drie aandachtspunten: het versterken van het empathisch vermogen, de inclusieve besluitvorming en het eigen reflectief vermogen. Duidelijk is dat diversiteit en inclusie onmisbare pijlers van de politie zijn. Beleid dat de inclusieve politiecultuur stimuleert, is zowel wenselijk als noodzakelijk. Politieleaders spelen daarbij een sleutelrol.

Esther de Graaf³ en **Sofie De Kimpe** hebben het over het diversiteitsbeleid bij de Brusselse politie, in het vierde artikel van dit Cahier. Deze bijdrage onderzoekt het diversiteitsbeleid bij de Brusselse politie, waarbij eerst het essentiële belang van diversiteit voor politieorganisaties wordt benadrukt. Daarnaast wordt ingegaan op de uitdagingen die gepaard gaan met het integreren van diversiteit en het creëren van een inclusieve werkomgeving. Vervolgens wordt beknopt ingegaan op de complexiteit van het registeren en het meten van diversiteit binnen politieorganisaties. Specifiek wordt in dit artikel de context van diversiteit binnen de Brusselse politiezones onderzocht. De diverse initiatieven en praktijken omtrent diversiteit binnen de zes Brusselse politiezones worden belicht, die in kaart zijn gebracht door gesprekken met alle zones. De bevindingen van de uitgevoerde cartografie bieden inzicht in de diversiteitspraktijken binnen de Brusselse politiezones en benadrukken de variabiliteit tussen de verschillende zones. Tot slot worden enkele adviezen gegeven, waarbij de behoefte aan herziening van het wervingsbeleid, het belang van consistente diversiteitstrainingen en het bevorderen van een inclusief klimaat worden benadrukt.

Het vijfde artikel werd geschreven door **Iris van der Weiden**¹⁴, onder de titel ‘De ander, dat ben jij. Politie, herzie je zelfbeeld en je beeld van de ander ten behoeve van je legitimiteit’. Zij stelt vast dat het vertrouwen van mensen in de overheid afneemt,

¹² Prof. dr. bijzonder hoogleraar Diversiteit en Inclusie bij de Politie aan Universiteit Leiden, die is ingesteld en wordt gefinancierd door de Nationale Politie; lector Diversiteit en Inclusie, Hogeschool Leiden.

¹³ Postdoctorale onderzoeker, VUB, Onderzoeksgroep Crime & Society Research Group.

¹⁴ Projectleider en strategisch adviseur D&I, Politie Noord-Nederland.

waardoor verticale polarisatie ontstaat: polarisatie tussen burgers en overheid. Dit is ook een probleem voor de politie, want die heeft de samenleving nodig voor informatie en legitimiteit. In dit artikel kijkt de auteur naar de mogelijke oorzaken van deze verticale polarisatie. Zo spelen sociaaleconomische omstandigheden een rol, is er sprake van een dubbele moraal en vormt de wederzijdse beeldvorming een factor van belang. Bij het zoeken naar een oplossing om verticale polarisatie te voorkomen loont het om de focus te verleggen naar het verleden. Door te kijken naar de principes die ten grondslag lagen aan het eerste moderne politieapparaat en door te herkennen dat opstanden vaak de aankondiging van verandering zijn. De burger mag verwachten dat de politie goed luistert naar het maatschappelijk wantrouwen en niet de ogen sluit voor de eigen ontwikkelpunten die hier mogelijk aan ten grondslag liggen.

Marieken Westerink¹⁵ brengt het zesde artikel in dit Cahier: ‘Streefcijfers diversiteit: zegen of zorg? Empirische inzichten over de inzet van streefcijfers voor een divers politiekorps’. Zij stelt vast dat het bij diversiteit in Nederland al snel om streefcijfers draait. Vaak wordt als eerste naar dit middel gegrepen om het personeelsbestand van organisaties en bedrijven versneld divers te maken. Maar doen organisaties daar nu goed aan? Is een streefcijfer nu wel of geen goed middel? De literatuur laat over streefcijfers voor diversiteit een tegenstrijdig beeld zien. De Nederlandse politie kan putten uit bijna veertig jaar ervaring met streefcijfers voor vrouwen en medewerkers met buitenlandse roots. Met wisselend succes. De bedoeling van streefcijfers is vaak goed, maar de effecten kunnen confronterend zijn.

‘Is het dan toch gewoon mogelijk? Van een procesgestuurd naar een kandidaatgedreven paradigma’ is het zevende artikel, van de hand van **Marleen Baba-Krieger**¹⁶ en **Bert Jan Kreulen**¹⁷. Zij stellen vast dat steeds meer organisaties het belang inzien om de diversiteit onder de eigen medewerkers te vergroten. Zo ook de Nederlandse politie. Na jaren diversiteitsbeleid te voeren, zijn de gewenste resultaten echter nog niet behaald. Toch laat een lokaal project, onder de vlag van het huidige landelijke ‘Politie voor Iedereen’, een stijgende lijn van de instroom van diversiteit zien. In dit artikel wordt getracht vanuit drie perspectieven antwoord te geven op de vraag hoe het komt dat de diversiteitscijfers binnen dit project hoger liggen dan bij de andere eenheden. Het organisatorisch perspectief laat zien dat het verleggen van de focus op het selecteren van ‘de beste kandidaat’ naar ‘de potentie in elke kandidaat’ werkt. Door de beweging te maken waarbij de werkgever en de potentiële werknemer tijdens dit proces gelijkwaardige partijen zijn. Het bestuurskundige perspectief maakt inzichtelijk dat er spanning ligt tussen strategische doelstellingen en de werkregels die bestaan binnen de uitvoerende afdelingen en dat het bespreken van casuïstiek die hierdoor naar voren komt de interne druk opvoert, maar gelijktijdig voor resultaten zorgt. Het laatste perspectief is vanuit de selectiepsychologie. Politieagenten vormen een sociale groep die met elkaar een set competenties ontwikkelt, nodig om het werk te doen. Het werk verandert, dus de set competenties verandert mee. Dit ontwikkelperspectief is in het huidige assessment onvoldoende aanwezig. Binnen het project wordt samen met de

¹⁵ Adviseur binnen de Staf Korpsleiding van Politie Nederland. Ze is in verschillende rollen op landelijk niveau actief in onderwerpen die te maken hebben met diversiteit, inclusie en sociale veiligheid. Ze was programmamanager van De Kracht van het Verschil en medeauteur van de visie ‘Politie voor Iedereen’.

¹⁶ Politie Nederland, Eenheid Amsterdam-Amstelland, PhD researcher ‘De invloed van organisatiecultuur op diversiteitsbeleid’, Leiden Universiteit.

¹⁷ Politie Nederland, Eenheid Amsterdam-Amstelland, bedrijfsadviseur.

kandidaten gewerkt aan het ontwikkelen van het vertrouwen dat zij de competenties bezitten om deze ontwikkeling aan te gaan.

Rest de gastredactie de lezers van dit belangrijk nummer een uitdagende lectuur toe te wensen.

Bibliografie

ASTON, E., DE KIMPE, S., FAZEKAS, J., LENNON, G., & ROWE, M. (2023). *Governing Police Stops Across Europe*. Palgrave Macmillan.

DALLE, J.-L., DE KIMPE, S., DE LANDSHEER, J., & E.A. (2023). *Staten-generaal van de politie. Een blauwdruk voor de politie van de toekomst*. Vanden Broele.

DE KIMPE, S., COVENT, K., DEBBAUT, S., & DE WAELE, M. (2023). Politie en bevolking: versterken van de legitimiteit van de politie. In J.-L. Dalle, S. De Kimpe, J. De Landsheer, N. Roegiers, O. Libois, V. Delcourt, C. Tange, D. de Lavareille, V. Keuterickx, & E. de Leu de Cecil (Eds.), *Staten-generaal van de politie. Een blauwdruk voor de politie van de toekomst*. (pp. 53-93). Vanden Broele.

DEMEYERE, Y., DE KIMPE, S., KRAMER, R., MELGAÇO, L., & CHRISTIAENS, J. (2021). Een diversiteitsbeleid binnen de politie: wie de f*ck heeft er iets aan? *Panopticon*, 42(4), 332-358.

GELDOF, D. (2019). De transitie naar superdiversiteit en majority-minority-cities. Over de nood aan interculturalisering van politie en justitie. *Panopticon*, 40(5), 368-387.

GUNTHER MOOR, L., JANSSEN, J., EASTON, M., & VERHAGE, A. (red.) (2015). *Ethnic profiling en interne diversiteit bij de politie*. Cahiers Politiestudies 35, Maklu.

LENNON, G., DE KIMPE, S., ASTON, E., ROWE, M., & FAZEKAS, J. (2023). Conclusion: the three levels of governance of police stops. In E. Aston, S. De Kimpe, J. Fazekas, G. Lennon, & M. Rowe (Eds.), *Governing Police Stops Across Europe* (pp. 273-297). Palgrave Macmillan.

PIKETTY, T. (2023). *Racisme meten, discriminatie bestrijden*. De Geus.

SAUDELLI, I., DE KIMPE, S., & CHRISTIAENS, J. (2018). Evaluatie en regulatie van de praktijk van identiteitscontroles. In E. Devroe, L. Cachet, N. Kop, & W. Bruggeman (Eds.), *Evaluatie van de Politie*. Cahiers Politiestudies 48, pp. 209-226. Maklu.