



Diversiteitsstreven schaadt neutraliteit politie

Posted on 5 januari 2022 by Coen de Jong

De Nederlandse politie wil 'divers' en 'inclusief' zijn. Een divers politiekorps zou beter en effectiever zijn, zeiden onder anderen oud-korpschef van de Nationale Politie Eric Akerboom en plaatsvervangend korpschef Liesbeth Huyzer.

Martin Sitalsing – landelijk portefeuillehouder diversiteit bij de politie – wil dat vrouwelijke agenten hoofddoeken mogen dragen, een idee dat voormalig korpschef Pieter-Jaap Aalbersberg in 2017 nog vergeefs probeerde te agenderen.

De huidige korpschef van de Nationale Politie, Henk van Essen, zei op 30 april 2021 tegen *Trouw*: 'Ik ben er trots op dat agenten tussen de *Black Lives Matter*-demonstranten stonden.'

Diversiteitstheorie van minister Grapperhaus

Minister van Justitie Ferd Grapperhaus schreef op 3 september 2019 aan de Tweede Kamer dat de politie streeft naar een divers politiekorps om zo 'in verbinding te

blijven met de burgers in de samenleving'. Dat is volgens de minister nodig voor 'de legitimiteit, de informatiepositie en het vertrouwen van burgers in de politie'. Staat hier nu dat Nederlanders met een migratieachtergrond blanke agenten wantrouwen?

Ook 'inclusiviteit' staat bij de politie hoog op de agenda. 'Een veilige en inclusieve werkcultuur is een voorwaarde om het politiekorps divers te krijgen en te houden.' Het politiekorps moet bestaan uit medewerkers 'met verschillende culturele achtergronden, leeftijden, opleidingen, geaardheden, waarin onderling vertrouwen is en ruimte voor verscheidenheid.' Tussen de regels door vermeldt Grapperhaus dat men bij de politie niet altijd samen kumbaya zingt. 'De mooie kanten van de politiecultuur, zoals de loyaliteit, het elkaar steunen ook in heftige situaties, kennen soms een keerzijde. Een zijde van de andere kant uitkijken, afdekken en uitsluiting'.

Quota en maakbaarheid

Zoals veel publieke organisaties streeft de politie naar meer diversiteit qua gender, leeftijd en etniciteit in de top. Binnen de politie bestaat al sinds de jaren negentig het netwerk 'Roze in Blauw' van LHBT-agenten – mede-opgericht door agente en televisiepersoonlijkheid [Ellie Lust](#) – die op vrijwillige basis extra werk doen rond LHBT-gerelateerde incidenten. Amsterdam kent een Marokkaans Netwerk Politie Amsterdam.

De Grondwet verbiedt discriminatie bij sollicitaties maar verplicht niet tot een gelijke verdeling van aanstellingen over allerlei minderheidsgroepen. Toch gaat de politie vol overgave dit pad op. De Nationale Politie stelde in 2020 het plan '*Politie voor iedereen: veilige, competente en effectieve teams*' op. Streefcijfers voor diversiteit worden dwingender.

Opvallend is dat de politie stelt dat als ze te lang wacht 'de keuzes van buitenaf worden opgelegd' want 'politici, gezagsdragers en belangengroepen voeren volop het debat over onze organisatie'. Het diversiteitsoffensief komt tot stand onder druk van toenemend woke-kabaal en van politici die het woke-narratief overnemen.

De politie moet vooral meer 'niet-westers'

De meeste aandacht gaat uit naar de noodzaak niet-westerse agenten te werven.

‘Zonder minderheden gaan we naar de filistijnen’, zei politiechef Max Daniël in 3 februari 2017 tegen *de Volkskrant*. ‘De politie raakt in zo’n snel tempo haar draagvlak bij ‘de gekleurde samenleving’ kwijt, dat alleen een forse instroom van biculturele agenten dat kan stoppen.’ Volgens Daniël moet de politie mensen binnen halen ‘die deze multiculturele samenleving snappen’.

Maar hoewel de politie al sinds de jaren negentig meer agenten in dienst wil met een niet-westerse achtergrond becijferde het CBS in 2019 dat slechts 6 procent van de politieagenten zo’n niet-westerse migratie achtergrond heeft. Niet-westerse agenten gaan bovendien relatief snel weer uit dienst.

Als redenen noemen onderzoekers zoals cultureel antropoloog Sinan Çankaya: discriminatie door collega’s, de slechte reputatie van de politie bij minderheidsgroepen, niet-westerse agenten krijgen een voorbeeldfunctie opgelegd maar maken minder snel carrière. Ook wijzen studies op gebrekkige taalbeheersing en stress bij niet-westerse agenten doordat collega’s en leidinggevendenden extra letten op hun optreden.

Hoofddoek

Korpschef van Amsterdam Pieter-Jaap Aalbersberger bepleitte al in 2017 in het *Algemeen Dagblad* het idee van de hoofddoek voor agentes. Aalbersberg had zich hierbij laten influisteren door zijn ‘directeur diversiteit’ Fatima Elatik, een voormalige lokale politica van de PvdA die altijd getooid was met een hoofddoek en ook pleitte voor het toestaan van de hoofddoek bij gemeenteambtenaren: ‘Zij is de punaise in mijn bedrijf. Ze kan haarfijn uitleggen waar de echte spanning zit.’

Aalbersberg, zelf christelijk en afkomstig uit Zwolle, zei na zijn aanstelling in Amsterdam overtuigd te zijn geraakt van de noodzaak van diversiteit. ‘52 procent van de Amsterdammers heeft geen Nederlandse achtergrond meer, onder mijn mensen is dat slechts 18 procent’. Aalbersberg wilde dat de helft van de nieuwe agenten een migratieachtergrond heeft.

Ontwaking

Politiechef van Midden-Nederland Martin Sitalsing zei op 5 september 2021 in een interview met *Trouw* dat de dood na politiegeweld van George Floyd in de Verenigde Staten hem bewogen had in het debat te treden. ‘Eerst wilde politiechef

Martin Sitalsing het nooit over huidskleur hebben, nu juist wél' stond als [kop](#) boven het artikel. Vreemd, want Sitalsing heeft zich in het verleden al [veel vaker](#) publiekelijk uitgesproken over (het gebrek aan) diversiteit bij de politie.

Het artikel toont een LinkedIn-foto van Sitalsing, geknield in de geest van actiegroep Black Lives Matter, genomen op de dag na de dood van Floyd. Hij haalt zijn ervaringen met discriminerende opmerkingen van collega's aan. Het artikel vermeldt de massale aandacht voor die foto in 2020 en de wel 500.000 views. 'Kijk naar Black Lives Matter, naar Zwarte Piet, reclames op tv. Nederland is aan het veranderen' zei Sitalsing tegen de interviewer. Het verhaal past perfect in het BLM narratief.

Activistische politiechef schiep zijn eigen baan

Sitalsing trok kort na publicatie van de foto de landelijke portefeuille diversiteit bij de politie naar zich toe, zegt hij. In feite baseert de Nationale Politie daarmee zijn diversiteitsbeleid mede op clicks en likes voor een steunverklaring aan een politieke actiegroep uit de VS. In woke termen: op de *lived experience* van Martin Sitalsing.

Begrijpt de baas van Sitalsing, nationaal korpschef Van Essen (die trots was dat agenten meededen met demonstraties van BLM) wat de woke-ideologie van de organisatoren van die demonstraties precies inhoudt? Steunt Van Essen uitgangspunten als Defund the Police? Is Van Essen ook trots als agenten meelopen in een demonstratie tegen de coronamaatregelen, of tegen of vóór Israël?

Hoofddoek bij de politie

Sitalsing wakkerde in 2021 ook het vuurtje over de hoofddoek bij politieagentes weer aan. 'Onze recruiters spreken talentvolle meiden die graag bij de politie willen werken, maar dan wel met een hoofddoek.' Hij vindt dat politici zich moeten uitspreken over de hoofddoekwestie.

Lokale politici van het islamitische NIDA in Rotterdam deden precies dat in de zaak van Sarah Izat, een administratief medewerkster van de Rotterdamse politie die een bureaufunctie in uniform ambieerde en daarbij een hoofddoek wilde dragen. Volgens de *Gedragscode lifestyle-neutraliteit* is het dragen van 'zichtbare uitingen van levensovertuiging, religie, politieke overtuiging die afbreuk doen aan de gezagsuitstraling en neutraliteit' voor agenten in uniform niet toegestaan.

Politici steunen de niet-uniforme hoofddoek

Izat spande een zaak aan bij het College voor de Rechten van de Mens (CvdM). Izat kreeg de warme sympathie van NIDA (waar ze zelf actief voor was) én van een Amsterdamse politieagente die demonstratief met een hoofddoek ging lopen in Amsterdam-Nieuw West waar veel moslims wonen, daarbij moreel gesteund door Sofyan Mbarki van de Amsterdamse PvdA. Volgens [NIDA](#) zou het 'hoofddoekverbod' voor agenten neerkomen op 'staatsatheïsme' en waren de voorstanders van de gedragscode 'onderdrukkers'.

In een poeslief getoonzet [interview](#) op 9 november 2017 met *de Volkskrant* mocht Sarah Izat beweren dat haar hoofddoek onlosmakelijk verbonden was met haar persoon: 'De hoofddoek is vergroeid met mijn identiteit en het voelt voor mij nu heel onnatuurlijk om geen hoofddoek te dragen'. Ze sprak eerder al de ambitie uit 'de eerste politieagente met een hoofddoek' te worden.

Kritiek op het willen dragen van de hoofddoek pareerde ze door te stellen – volstrekt in tegenspraak met wat ze eerder zei – 'wat ik denk en wie ik ben, wordt niet alleen maar gekenmerkt door dit lapje stof'. Izat beweerde dat 'niemand moeite heeft bij haar online aangifte te doen'. Hoe weet zij dat zo zeker?

Neutraliteit verdacht maken als discriminatie, een standaard woke truc

Onderzoeksjournalist Carel Brendel [beschreef](#) op zijn website in een reconstructie op 22 november 2017 dat ook de Stichting Media en Democratie (erfgenaam van de voormalige verzetskrant *Het Parool*) Izat bij haar zaak hielp via financiering van een video waarin Izat haar motieven uiteenzette. Volgens SDM-directeur Nienke Venema 'staat SDM zelf neutraal tegenover de uitkomst van de zaak'. Het CvdM stelde Izat in het gelijk en NIDA kraaide victorie. Het betrof hier overigens geen rechtszaak, maar slechts een niet-bindend advies van een adviescollege.

De zaak past in een door Brendel beschreven patroon van steun vanuit niet-islamitische organisaties voor de hoofddoek op de werkplek. Zo ageerde het feministische Clara Wichmann Proefprocessenfonds samen met SDM ook tegen een uitspraak van het Europees Hof van Justitie (EHJ) dat werkgevers in bepaalde gevallen werknemers mogen voorschrijven op de werkplek geen hoofddoek te

dragen.

In 2018 op de Internationale Dag van de Vrede plaatste *Het Parool* een manifest met een foto waarop Sarah Izat te zien was met journaliste/feministe Milou Deelen, aanhanger van de 'Free the Nipple movement' en strijder tegen de verpreutsing van de maatschappij. Bij de foto van Izat stond: 'Ik strijd voor het recht mij te bedekken', bij de foto van Deelen stond 'Ik strijd voor het recht mij te ontbloten'.

Wat is er feministisch aan de hoofddoek?

Dat islamitische belangenclubs als NIDA – innig verknoopt met de Moslimbroederschap – regelgeving over neutraliteit van de Nederlandse politie opzij willen zetten vanwege de islam viel te verwachten. Sarah Izat was de vooruitgeschoven pion die de standvastigheid van de politietop uit moest testen. Waarom de Clara Wichman Stichting en SDM de bredere agenda voor hoofddoeken ondersteunen en faciliteren is een raadsel.

Deze organisaties leggen ook niet uit wat er divers of feministisch is aan de hoofddoek, hét symbool van de islamitische monocultuur voor vrouwen. De Gedragscode lifestyle-neutraliteit bestaat om de neutraliteit van de geüniformeerde politie te garanderen. Het is tegelijk een mooi instrument om fanatici te weren – van welke religie of levensbeschouwing dan ook – die zeggen 'niet zonder hun religieuze symbool' te kunnen werken.

Dan maar de BOA's proberen....

In november 2021 kreeg de lokale afdeling Utrecht van de islamitische partij DENK de gemeenteraad van Utrecht zo ver een motie aan te nemen om de hoofddoek bij BOA's en andere handhavers toe te staan. Dit zou 'het beroep aantrekkelijker maken'.

PvdA-burgemeester Sharon Dijksma was er verguld mee, maar de Nederlandse BOA-bond liet weten het onwenselijk te vinden dat handhavers een hoofddoek mogen dragen. De bond vond het 'een oplossing voor een niet bestaand probleem'. De Tweede Kamer kwam in het geweer en nam in december 2021 een motie aan om de Gedragscode lifestyle-neutraliteit ook te laten gelden voor handhavers in dienst van de gemeente.

Helpt 'diversiteit' tegen anti-homogeweld?

Een door de Amsterdamse diversiteitswethouder van GroenLinks Rutger Groot Wassink besteld – en tijdelijk achtergehouden – onderzoeksrapport wees uit dat geweld tegen homoseksuelen in Amsterdam vooral komt van daders met een niet-westerse achtergrond.

Zou een divers team van agenten, onder leiding van een hoofddoek dragende Sarah Izat, effectiever optreden tegen deze dadergroep? Of tegen het 'KK homo, KK jood, KK hoer'-geroep dat bewoners van de grote steden nogal eens op straat horen? De diversiteitstheorie van Grapperhaus zegt van wel, de ratio zegt: eerst zien, dan geloven.

Representativiteit en herkenbaarheid

De politietop zegt dat het korps herkenbaar moet zijn voor met name niet-westerse minderheden. Datzelfde argument geldt dan ook voor de (volgens het [CBS](#)) 85 procent Nederlanders die niet vallen onder niet-westers. [Streefcijfers](#) als '35 procent van het korps heeft binnen 5 jaar een migratieachtergrond' komen voorbij. Het risico bestaat dat streefcijfers een doel op zich worden. Corporate antropoloog Daniëlle Braun [schreef](#) op 8 augustus 2019 in *Trouw* dat diversiteit niet is af te dwingen. Ze stelt dat de politie 'een soort Calimero-houding aan het ontwikkelen is: 'Sorry dat wij onze cultuur niet op orde hebben', 'sorry dat we discrimineren', 'sorry dat ik besta'.'

Is PVV ook divers?

De inclusiviteit kent bij de politie bovendien zo zijn grenzen: 'Tot een paar jaar geleden werd je als politieagent nog actief aangesproken door je leidinggevende als je zei op de PVV te stemmen.' Braun stelt voor: geen politieke correctheid, maar neutraliteit.

Maar wat als de politie, in navolging van universiteiten, diversiteitsofficieren gaat aanstellen die met een zaklamp gaan zoeken naar 'niet-diverse' praktijken en 'niet-diverse' medewerkers bestraffend toespreken? Zou Aalbersberg, inmiddels Nationaal Coördinator Terrorisme en Veiligheid, wellicht Fatima Elatik aanbevelen voor deze functie? Moet de korpschef deze aanstelling – gezien het maatschappelijk draagvlak – in de grote steden onderhands afstemmen met Denk, NIDA en BIJ1?

Integriteit en dubbele loyaliteit

De Universiteit Maastricht schreef in 2017 in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Justitie het rapport *Georganiseerde Criminaliteit en Integriteit van Rechtshandhavingsorganisaties*.

De onderzoekers vonden een verhoogde kans op integriteitsschendingen bij agenten met een migratieachtergrond en wijzen op het gevaar van het optreden van een dubbele loyaliteit. 'Deze medewerkers kunnen een grote druk ervaren om te voldoen aan bijvoorbeeld verzoeken van familieleden of vrienden'.

Ook bestaat het risico dat 'medewerkers met eenzelfde culturele achtergrond een (...) subcultuur vormen en zich minder verbinden met de algemene cultuur van de organisatie'. Dit kan vervolgens weer leiden tot wantrouwen bij collega's. Als dat zo is bereikt diversiteitsbeleid het tegenovergestelde van wat het beoogt.

Criminele familiebanden

De Telegraaf berichtte in 2009 over allochtone politieagenten van het politiekorps Hollands-Midden die directe familie waren van bekende criminelen en veelplegers. Verontruste agenten hadden (officieus) naspeuringen gedaan in het politieregister.

De politiecommissaris gaf als verklaring: 'In grote (allochtone) families zal sneller iemand worden aangetroffen die met de politie in aanraking is geweest dan in een kleine familie'. Om door de top ingesteld diversiteitsquota's te halen kan een politiekorps in de verleiding komen óf de vereisten terug te schroeven óf de criteria van het veiligheidsonderzoek voor kandidaat-agenten te versoepelen.

Niet kunnen optreden in achterstandswijken?

Pieter-Jaap Aalbersberg zei: 'een observatieteam met alleen witte politiemensen, dat kan niet meer in deze stad'. En: 'mijn familierechercheurs moeten snappen dat het in de Marokkaanse cultuur anders werkt dan bij ons'. Dat argument gaat nog over het praktisch functioneren van politieagenten.

Martin Sitalsing zei op 18 december 2021 tegen de NOS 'dat de meerwaarde van diversiteit voor iedereen duidelijk is, onder meer omdat de wijkagent overal moet

kunnen komen – ook in buurten in de Randstad waar 80 tot 90 procent van de bevolking een niet-westerse achtergrond heeft’.

Zegt Sitalsing hier dat autochtone politieagenten niet in wijken met veel allochtonen kunnen (of zouden moeten) opereren? Dat zou een ondermijning van het gezag van de overheid en een knieval voor de (vermeende) afkeer van politieagenten onder minderheden betekenen. Moet de politie zich aanpassen aan de libanisering en balkanisering van achterstandswijken in de grote steden?

Politieke beïnvloeding ligt op de loer. Een incident in een moskee in Amsterdam-Nieuw-West: geen vrouwen zonder hoofddoek, niet-islamitische blanken en homo's erheen? DENK zou immers boos kunnen worden. Een onaangekondigde BLM-demonstratie in Utrecht: alleen gekleurde agenten erheen? Burgemeester Femke Halsema wilde in 2020 immers al geen beelden van 'witte' agenten die gekleurde demonstranten tegenhouden.

Een demonstratie van Farmers Defence Force in Den Haag: alleen blanke agenten erheen met begrip voor 'de regio'? Of dat nu juist weer niet? De sympathie bij Haagse regeringspartijen voor demonstrerende boeren is vaak omgekeerd evenredig aan de demonstratief getoonde aanhankelijkheid aan BLM.

Beleid en realiteit

Het regeerakkoord van Rutte4 verwacht meer van de politie bij de bestrijding van zware criminaliteit, ondermijning en cybercrime – maar kent weinig extra geld toe. Ook moet de politie inzetten op het verhogen van de aangiftebereidheid tegen discriminatie, door de inzet van anti-discriminatierechercheurs en het versterken van het netwerk Roze in Blauw’.

Oudere agenten gaan de komende jaren massaal met pensioen, een tekort aan agenten dreigt. Het is alleen al getalsmatig vrijwel ondoenlijk de Nationale Politie snel zo divers te maken dat elke minderheid is vertegenwoordigd én de bemensing van teams is aangepast aan de bevolkingssamenstelling van steden en wijken.

Politietop en de straat

Liesbeth Huyzer sprak in *Het Tijdschrift voor de Politie* over 'een generatie overslaan' in de bemensing van de top om de diversiteit te bevorderen. Vrouwen en

minderheden voortrekken, heet dat in spreektaal. Huyzer wil ook dat de korpsleiding meer 'als een Raad van Bestuur' gaat functioneren.

Het gevaar daarbij is: meer managementlagen, meer diversiteitsbureaucratie, meer spreadsheet-management en meer weerstand en cynisme binnen de organisatie. De politie is een gesloten club, sterk hiërarchisch en met een cultuur van 'niet uit de school klappen'. Diversiteitsdogma's doorduwen kan leiden tot 'meedoen voor de vorm' en 'schijndiversiteit'.

De top is links, agenten stemmen eerder rechts

De politietop staat al op afstand van de werkvloer, de straat. Kort door de bocht: de korpschef heeft een netwerk dat reikt tot in de media en in D66 of de PvdA, de agent stemt niet zelden PVV. De korpschef praat als een politicus, denkt als een bestuurder of komt (zoals Liesbeth Huyzer) bij een ministerie vandaan, ontvangt voortgangsrapportages over de streefcijfers diversiteit. De agent heeft op straat te maken met de (soms rauwe) werkelijkheid, vangt de klappen op en blaast stiekem stoom af bij collega's of in app-groepen.

Zoals Daniëlle Braun schreef: 'Je kunt wel vinden dat er geen grappen mogen worden gemaakt over Marokkanen, maar als de realiteit is dat je bij huiselijk geweld vaak in Marokkaanse gezinnen moet optreden en je dat niet zeggen mag tegen een collega, creëer je een soort stiekeme afreageercultuur en schizofrene versplinterde communicatie binnen de politie. De politietop gaat makkelijk mee in het frame 'politie = wit = racistisch = schuldig'. Diversiteit en inclusiviteitsbeleid als tovermiddel tegen alles neemt deze tegenstelling niet weg.

*De uit de Verenigde Staten geïmporteerde '**identiteitspolitiek**' die burgers verdeelt op grond van ras, geslacht en seksuele voorkeur sluipt ook de Nederlandse samenleving binnen. **Wynia's Week** houdt die ontwikkeling nauwlettend in de gaten. Steunt u die **onafhankelijke berichtgeving**? Donaties zijn van harte welkom. Doneren kan [**HIER**](#). Veel dank!*