AH 739
2026Z18394

Antwoord van minister Van Weel (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 24 november 2026)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2026-2027, nr. 192

Vraag 1

Wat hield de informele toetsing van de werkwijze rond diverse instroom bij het College voor de Rechten van de Mens concreet in, wanneer heeft deze plaatsgevonden, welke informatie is daarbij aan het College voor de Rechten van de Mens voorgelegd en welke conclusies of adviezen heeft het College voor de Rechten van de Mens gegeven?

Vraag 2

Is het beleid waarbij tussen 2020 en 2025 streefcijfers van minimaal 35 procent respectievelijk 15 tot 20 procent voor aspiranten met een migratieachtergrond werden gehanteerd formeel juridisch getoetst aan artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling? Zo ja, door wie, wanneer en wat was de conclusie? Zo nee, waarom is volstaan met een informele toetsing?

Antwoord op vragen 1 en 2

In 2021 is door de politie informeel advies gevraagd bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College). In geval van twijfel over haar eigen beleid kan een organisatie om een oordeel vragen aan het College. Hierop wordt door het College haar advies afgegeven, bedoeld om juridische risico's en aandachtspunten te benoemen. Dit advies is niet bindend en wordt in beginsel niet openbaar gemaakt.

Er heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de politie en het College. Daarnaast zijn aan het College een aantal documenten voorgelegd, waaronder de *Memo instroommaatregelen ter bevordering van culturele diversiteit BPO* van 11 maart 2021,[1] het document *Inzet tot nu toe ter bevordering culturele diversiteit instroom BPO* van 11

[1] e7a52d8f-8e65-4dfe-b400-108fe9e03d54.pdf

maart 2021[2] en *Politie voor iedereen: veilige, competente en effectieve teams* van 26 augustus 2020.[3]

Het College stelde in haar zienswijze vast dat de voorgenomen werkwijze inhield dat kandidaten met een migratieachtergrond die de vereiste norm behaalden met voorrang werden geplaatst op een volgende selectieplek, terwijl kandidaten zonder migratieachtergrond afhankelijk waren van de resterende plaatsen en hun onderlinge scores. Het College kwalificeerde dit weliswaar als een mogelijk onderscheid op grond van ras of etniciteit maar achtte tegelijkertijd het achterliggende doel van het gevoerde beleid van de politie legitiem. Tegelijkertijd plaatste het College kritische kanttekeningen bij de zorgvuldigheid en evenredigheid van de gekozen voorrangsregels. Het College adviseerde daarom om beter te onderbouwen dat de opgelopen achterstand met betrekking tot een divers personeelsbestand ernstig en hardnekkig was, dat minder vergaande maatregelen onvoldoende hadden gewerkt en een maximum aan de toepassing van de voorrangsregel te stellen. Ook adviseerde het College om het beleid in een breder pakket van inclusiemaatregelen in te bedden en de voorrangsmaatregelen nauwkeurig af te stemmen op de achterstand per eenheid. Het College vroeg expliciet hoe kon worden voorkomen dat kandidaten zonder migratieachtergrond buiten de boot zouden vallen in een eenheid waar geen of slechts geringe ondervertegenwoordiging bestond. De politie heeft de bevindingen van het College gebruikt om haar beleid nader te onderbouwen en hiermee in lijn te brengen.

Vraag 3

Op welke grond weigert u de gevraagde interne beleidsstukken, instructies, juridische adviezen, evaluaties en budgetoverzichten over Team Diverse Instroom aan de Kamer te verstrekken en hoe verhoudt deze weigering zich tot artikel 68 van de Grondwet?

Vraag 4

Bent u alsnog bereid de gevraagde beleidsstukken, instructies, juridische adviezen, evaluaties en budgetoverzichten over Team Diverse Instroom en de gehanteerde streefcijfers aan de Kamer te verstrekken? Zo nee, welke concrete grond bestaat voor het niet verstrekken van deze informatie?

Antwoord op vragen 3 en 4

[2] 7da1bb7a-a7c9-47fb-9697-c540994de327.pdf
[3] Politie voor iedereen: veilige, competente en effectieve teams | Tweede Kamer der Staten-Generaal

Zoals ik in mijn eerdere beantwoording met uw Kamer gedeeld heb, wordt over dit onderwerp regelmatig verantwoording afgelegd in Kamerbrieven, de jaarverantwoording van de politie en de antwoorden op Kamervragen. Ik ben van mening dat ik daarmee voldoe aan mijn informatieplicht richting uw Kamer.[4]

De politie heeft op 20 oktober 2025 een groot aantal documenten geopenbaard naar aanleiding van een Woo-verzoek over diversiteit en inclusie. Voor zover u behoefte heeft om kennis te nemen van specifieke documenten over dit onderwerp, verwijs ik u naar dit Woo-besluit en de stukken die destijds geopenbaard zijn.[5] Mocht u naar aanleiding van de met dit besluit openbaar gemaakte stukken nog behoefte hebben aan aanvullende specifieke documenten, dan ben ik uiteraard graag bereid uw verzoek te beoordelen.

Vraag 5

Aan de hand van welke concrete resultaten of prestatie-indicatoren wordt de doelmatigheid en doeltreffendheid beoordeeld van de inzet van de ongeveer 17 fte die landelijk werkzaam zijn voor Team Diverse Instroom?

Antwoord op vraag 5

Ik heb uw Kamer bij de eerdere beantwoording van Kamervragen aangegeven dat indicatief landelijk ongeveer 17 fte werkzaam is voor Team Diverse Instroom.[6]

Daarbij heb ik aangegeven dat de vorm, fte en middelen die worden besteed aan het Team Diverse Instroom per eenheid verschillen.

Voor de bredere instroommaatregelen, die zich onder andere richten op een maximale opleidingscapaciteit, flexibilisering van opleidingen en het vergroten van (culturele) diversiteit, waren specifieke evaluatiecriteria geformuleerd. Hierbij stond de doelmatigheid, juridische houdbaarheid en maatschappelijke legitimiteit centraal. Deze maatregelen moesten allen bijdragen aan de doelstellingen van *Politie voor Iedereen*. De evaluatiecriteria hebben betrekking op de instroommaatregelen als geheel en vormen geen afzonderlijke productiviteits- of effectiviteitsmeting.

De aard van de instroommaatregelen leent zich in algemene zin moeilijk voor een productiviteits- of effectiviteitsmeting per onderdeel. De gehanteerde

[4] 2026Z16005
[5] (2025) De effectiviteit van Charter Diversiteit | politie.nl
[6] Kamervragen (Aanhangsel) 2025-2026, nr. 2959.

streefpercentages zijn niet doorvertaald naar specifieke doelen. Daarom kan niet afzonderlijk worden vastgesteld wat de bijdrage van de (indicatief) 17 fte is geweest.

Vraag 6

Hoeveel geld is sinds de oprichting daadwerkelijk besteed aan Team Diverse Instroom en welke externe bureaus, consultants, trainers of onderzoekers zijn daarbij ingezet? Bent u bereid dit alsnog door de politie te laten inventariseren en de Kamer hierover te informeren?

Antwoord op vraag 6

In de eerdere beantwoording van Kamervragen is aangegeven dat door de politieorganisatie budget is vrijgemaakt in het kader van *Politie voor Iedereen*.[7] In de begroting en beheerplan politie 2025-2029 is opgenomen hoe het korps inzet op diversiteit en inclusie. Voor de opgave Politie voor Iedereen wordt jaarlijks tussen de 3 en 5,5 miljoen euro begroot.[8] De wijze van besteding van deze gelden is aan de eenheden zelf gelaten. De politie legt verantwoording af over haar gevoerde beleid in het jaarverslag politie.

Hetzelfde geldt voor externe partijen. Hierbij is aangegeven dat externe partijen onder meer zijn ingezet voor arbeidsmarktcommunicatie, trainingen, onderzoek en het bereiken van specifieke doelgroepen.

Vraag 7

Hoe verhoudt het uitgangspunt dat politieteams herkenbaar moeten zijn voor en moeten passen bij de lokale bevolkingssamenstelling zich tot het hanteren van streefcijfers van 15 tot 20 procent voor aspiranten met een migratieachtergrond in alle overige politie-eenheden?

Vraag 8

Betekent het uitgangspunt dat politieteams moeten passen bij de lokale bevolkingssamenstelling dat in gebieden waar relatief weinig mensen met een migratieachtergrond wonen ook naar een relatief lage vertegenwoordiging van politiemedewerkers met een migratieachtergrond zou moeten worden gestreefd? Zo nee, waarom geldt het argument van een afspiegeling van de lokale bevolkingssamenstelling volgens u slechts één kant op?

---

[7] Kamervragen (Aanhangsel) 2025-2026, nr. 2959.
[8] Kamervragen (Aanhangsel) 2025-2026, nr. 1785.

Antwoord op vragen 7 en 8

Zoals ik ook met uw Kamer gedeeld heb in mijn brief in aanloop naar het wetgevingsoverleg over de begroting van de politie op 2 november jl. en ook tijdens het debat toegelicht heb, vind ik dat de overheid, als ook de politie, behoort te selecteren op objectieve geschiktheid, competenties, integriteit en het vermogen om het politiewerk professioneel uit te voeren. Dat neemt niet weg dat de culturele achtergrond van politiemensen in de brede zin van het woord relevant kan zijn voor de taakuitvoering, en ik een voorstander ben van een diverse politie.

De politie werkt aan een diverse en inclusieve organisatie die herkenbaar is voor alle burgers in onze samenleving en die past bij de lokale bevolkingssamenstelling en de lokale veiligheidsvraagstukken. Dit moet bijdragen aan het vertrouwen van burgers in de politie en de legitimiteit van de organisatie vergroten. Deze herkenbaarheid is, zeker in de grote steden, een blijvend aandachtspunt, vandaar dat ook vooral in deze steden bewust culturele diversiteit wordt gestimuleerd. In het personeelsbestand van de politie zijn medewerkers met een cultureel diverse achtergrond ondervertegenwoordigd. Om de culturele diversiteit in de politieorganisatie te bevorderen zijn en worden door de politie extra inspanningen verricht om diverse doelgroepen aan te spreken in de werving. Met name in de grote steden wordt een extra inspanning verricht om diverse doelgroepen aan te spreken in de werving.

Het beoogde beleid spreekt uitdrukkelijk over regionale differentiatie en het ingestelde streefcijfer houdt een directe relatie met het lokale arbeidsmarktpotentieel. Dat betekent dat een regio met een geringer aandeel potentiële kandidaten met een migratieachtergrond een ander streefcijfer kent dan een regio met een groter aandeel.

Zoals ook aangekondigd in mijn eerdere brief, verschuift de werkwijze waarin gebruik wordt gemaakt van streefcijfers naar een gerichte selectie- en wervingsaanpak gebaseerd op de gewenste competenties en de individuele kwaliteiten die iemand meebrengt. Ik heb met de korpschef afgesproken dat nog dit jaar de eerste stappen op dit vlak worden gezet.

Vraag 9

Kunt u uitsluiten dat tussen 2020 en 2025 geschikte kandidaten zonder migratieachtergrond direct of indirect niet zijn aangenomen of een nadeliger positie hebben gehad met als doel de streefcijfers van 35 procent respectievelijk

15 tot 20 procent voor aspiranten met een migratieachtergrond te behalen? Zo nee, waarom kunt u dit niet uitsluiten?

Antwoord op vraag 9

De Algemene Wet op Gelijke Behandeling staat onder strikte voorwaarden voorkeursbeleid toe. Wel volgt uit het beleid zelf dat een nadeliger relatieve positie van kandidaten zonder migratieachtergrond als gevolg van het voorkeursbeleid niet kan worden uitgesloten. De wettelijke grenzen en geschiktheidseisen bleven voor beide groepen gelijk.

Vraag 10

Waarom heeft u de eerdere vraag of u kunt uitsluiten dat sollicitanten vanwege hun ras, huidskleur, afkomst, migratieachtergrond, culturele achtergrond of geloof een voorkeurs- of achterstandspositie hebben gekregen niet met ja of nee beantwoord, en kunt u deze vraag alsnog expliciet beantwoorden?

Antwoord op vraag 10

De politie heeft mij laten weten dat kandidaten met een migratieachtergrond die voldeden aan de wettelijke vereisten in bepaalde fasen van het selectieproces voorrang hebben gekregen.

Vraag 11

Waarom acht u gegevens over herkomst en migratieachtergrond relevant voor het monitoren en evalueren van diversiteitsbeleid bij de politie, en welke objectieve criteria hanteert u om te bepalen wanneer dergelijke achtergrondkenmerken relevant zijn voor registratie, analyse en publicatie door de overheid?

Antwoord op vraag 11

Er is door de politie gekozen voor het persoonskenmerk ‘migratieachtergrond’ omdat dit een algemeen geaccepteerde en objectief meetbare indicatie is voor culturele diversiteit en gebruikt wordt in de meting van het streefcijfer.

Gegevens over migratieachtergrond worden relevant geacht omdat de doelstellingen van het beleid zelf naar migratieachtergrond zijn gedefinieerd. Zonder gegevens over die achtergrond is niet vast te stellen of de geformuleerde instroomdoelstellingen werden bereikt.

De eerdere beantwoording van Kamervragen vermeldde dat in het sollicitatieformulier op vrijwillige basis kunnen antwoorden wat het geboorteland van de kandidaat en diens ouders is, ten behoeve van statistische doeleinden en bepaalde interventies. De genoemde informatie wordt na afronding van het proces niet in het personeelsbestand opgenomen.[9]

Vraag 12

Welke concrete doelstelling rechtvaardigde volgens u het registreren en monitoren van de etnisch culturele samenstelling van de politie, en waarom was het daarvoor noodzakelijk om onderscheid te maken naar migratieachtergrond?

Antwoord op vraag 12

Als belangrijkste argument destijds voor de start met het registreren van migratieachtergrond tijdens het instroomproces was het kunnen monitoren van de resultaten van de werving- en selectie-inspanningen (als geheel) en de efficiëntie van de inzet van capaciteit en budget.

De concrete beleidsdoelstelling was het kunnen vaststellen of de politie voortgang boekte bij de destijds vastgestelde regionale instroomdoelstellingen en bij het verkleinen van de geconstateerde ondervertegenwoordiging van medewerkers met een cultureel diverse achtergrond in de organisatie. Migratieachtergrond werd daarbij gehanteerd omdat het streefcijfer zelf in dat specifieke kenmerk is uitgedrukt.

Voor de samenstelling van het bestaande personeelsbestand maakte de politie (net als verschillende andere overheidsinstellingen) gebruik van de CBS-Barometer Culturele Diversiteit. Daarmee kunnen ontwikkelingen op geaggregeerd niveau worden gevolgd

[9] Kamervragen (Aanhangsel) 2025-2026, nr. 2959.

zonder dat voor de politie zichtbaar hoeft te zijn welke individuele medewerker tot welke herkomstcategorie behoort.

Vraag 13

Op welke objectieve en wetenschappelijke onderzoeken baseert u uw stelling dat een diverse en inclusieve politie de legitimiteit en het vertrouwen van burgers in de politie vergroot, en kunt u deze onderzoeken afzonderlijk noemen en aan de Kamer doen toekomen?

Vraag 14

Uit welke wetenschappelijke onderzoeken blijkt specifiek dat een hogere etnisch-culturele diversiteit van het Nederlandse politiekorps op zichzelf leidt tot meer vertrouwen in en legitimiteit van de politie, en hoe groot is dit effect ten opzichte van factoren als politieprestaties, bereikbaarheid, responsiviteit en de wijze waarop burgers door de politie worden behandeld?

Antwoord op vragen 13 en 14

In de Nederlandse context is niet aangetoond dat een hoger percentage etnisch culturele diversiteit één op één leidt tot een bepaalde stijging van vertrouwen en legitimiteit. De mogelijke bijdrage ontstaat in samenhang met een inclusieve organisatiecultuur, professioneel handelen, geleverde prestaties en een procedureel rechtvaardige bejegening. Een representatieve en inclusieve politie is daarom vanuit democratisch en bestuurskundig oogpunt van belang.[10]

Ik heb uw Kamer het onderzoeksrapport ‘Samen Sterker’ toegestuurd dat het Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (WODC) heeft laten uitvoeren naar effectieve interventies voor het bevorderen van diversiteit en inclusie bij de politie.[11] In de begeleidende brief heb ik aangegeven dat het academische debat over Diversiteit en Inclusie (D&I) sterk is versnipperd waardoor het voor organisaties soms moeilijk is om de bredere samenhang en effectiviteit van D&I-beleid volledig te begrijpen en te optimaliseren.[12]

In de wetenschappelijke literatuur worden verschillende perspectieven op diversiteit naar voren gebracht, waaronder het *access and legitimacy perspective*.[13] Dit betekent

[10] OECD (2022), *Building Trust to Reinforce Democracy: Main Findings from the 2021 OECD Survey on Drivers of Trust in Public Institutions*, Building Trust in Public Institutions, OECD Publishing, Paris,.
[11] Samen Sterker | Rijksoverheid.nl
[12] Kamerbrief over WODC onderzoek naar effectieve interventies diversiteit en inclusiviteit politie | Rijksoverheid.nl
[13] Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes | JSTOR

dat diversiteit de toegang tot en de geloofwaardigheid bij uiteenlopende groepen kan vergroten. Ook spreekt men over een *integration and learning perspective*. De meerwaarde ontstaat vooral wanneer verschillende kennis en ervaringen daadwerkelijk worden benut in het primaire werkproces.

Een ander belangrijk begrip in de wetenschappelijke literatuur betreft procedurele rechtvaardigheid. Dit begrip sluit tevens aan bij de strategische agenda van de Nationale Politie voor de periode van 2025-2030: “Stevig staan in deze tijd”, waarin de politie de verbinding met de samenleving legt en de waarden van de democratische rechtsstaat benadrukt door zorgvuldig en transparant te handelen.[14] Vertrouwen en legitimiteit worden vooral ook gevormd door de wijze waarop burgers worden behandeld: respectvol, onbevooroordeeld en uitlegbaar, met ruimte om hun kant van het verhaal te geven. Diversiteit is hierbij zeker geen garantie voor vertrouwen, maar het beleid kan als het verbonden is met inclusie, vakmanschap en rechtvaardige bejegening, bijdragen aan de kwaliteit en legitimiteit van het politiewerk.[15]

[14] Strategische agenda politie 'Stevig staan in deze tijd' | politie.nl
[15] Çelik, S. (2015). De business case van diversiteit in de publieke context: De verbindende overheid. *Tijdschrift voor HRM*, *18*(2), 1–33. tijdschriftvoorhrm.nl