

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Straffen en Beschermen**

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Ons kenmerk
4050531

Bijlagen
2

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 4 juli 2022
Onderwerp Beleidsreactie RSJ-advies racisme en discriminatie in detentie

De Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) heeft op 24 mei 2022 advies uitgebracht over racisme en discriminatie in detentie. Dit advies is als bijlage aan deze brief toegevoegd.¹ Met dit advies agendeert de RSJ de relevantie van blijvende aandacht voor racisme en discriminatie in detentie. In deze brief schets ik eerst de inhoud van het rapport en de aanbevelingen. Daarna geef ik een inhoudelijke reactie daarop.

Advies RSJ: inhoud en aanbevelingen

De RSJ heeft geen ernstige voorvallen van racisme en discriminatie in detentie geconstateerd. Gebleken is wel dat racisme en discriminatie zowel tussen inrichtingspersoneel (hierna: PIW-ers) en gedetineerden als tussen gedetineerden onderling incidenteel voorkomt. Hoewel niet is gebleken van een terugkerend patroon van misstanden, stelt de RSJ dat de bijzondere situatie waarin gedetineerden zich bevinden extra alertheid op dit thema vereist.

Om het thema racisme en discriminatie een vaste plek in het te voeren beleid te geven en daarmee de bespreekbaarheid hiervan te vergroten, komt de RSJ tot de volgende aanbevelingen:

1. Streef naar diversiteit in de volle breedte van het personeelsbestand;
2. Voer ook vanuit het hoofdkantoor van DJI actief beleid op de bestrijding van racisme en discriminatie en zorg zo voor enige eenheid binnen de verschillende PI's;
3. Streef concreet naar een veilig leefklimaat waarin gedetineerden en PIW-ers zich veilig voelen om racisme en discriminatie te benoemen en bespreekbaar te maken;
4. Bied personeel meer verdieping en permanente scholing over racistische bejegening en discriminatie;
5. Laat elke PI-directeur periodiek een moreel beraad met het personeel houden in een open sfeer om gevoelige thema's zoals racisme en discriminatie te bespreken om lessen te trekken en concrete afspraken te maken.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Om een beter beeld te krijgen van racisme en discriminatie in detentie en gedetineerden meer effectieve mogelijkheden te geven om problemen rondom racisme en discriminatie aan te kaarten, doet de RSJ de volgende aanbevelingen:

6. Neem in de volgende leefklimaatonderzoeken gerichte vragen op over bejegening en ervaringen met racisme en discriminatie en specificeer daarbij van wie de gedragingen uitgaan (van een PIW-er of een medegedetineerde);
7. Vraag in de leefklimaatonderzoeken in welke mate men zich vrij voelt te klagen;
8. Stimuleer gedetineerden deel te nemen aan de leefklimaatonderzoeken;
9. Monitor de uitkomst van de vragen over racisme en discriminatie van achtereenvolgende leefklimaatonderzoeken en neem de resultaten mee in het specifiek hierop te voeren beleid;
10. Bied niet alleen PIW-ers, maar ook gedetineerden de mogelijkheid met een vertrouwenspersoon te spreken om de drempel om racisme en discriminatie aan te kaarten te verkleinen;
11. Evalueer de werking én het effect van de formele bemiddelingsmogelijkheid.

**Directoraat-Generaal
Straffen en Beschermen**

Datum
4 juli 2022

Ons kenmerk
4050531

Beleidsreactie

Algemene beoordeling

Sinds de 'Black Lives Matter' demonstraties is de aandacht voor racisme en discriminatie gegroeid. In de onlangs uitgezonden documentaire 'De Blauwe Familie' legden agenten pijnlijk de consequenties bloot van racisme en discriminatie binnen de politieorganisatie.

Ik neem kennis van het feit dat de RSJ binnen de DJI-organisatie geen structurele misstanden heeft geconstateerd. Maar laat ik duidelijk zijn: daarmee zeg ik niet dat het er niet is. Het is een thema waarop continu alertheid is vereist om het te voorkomen of tegen te gaan.

DJI volgt de maatschappelijke ontwikkelingen nauwgezet en zet zich blijvend in om het ingezette beleid te monitoren en intensiveren, waar en wanneer dat nodig is. Hoewel binnen het huidige beleid op diverse onderdelen aandacht voor racisme en discriminatie is, neemt het niet weg dat het van groot belang is dat medewerkers en gedetineerden zich veilig moeten voelen om misstanden kenbaar te maken, zowel onderling als via de daarvoor ingerichte afdelingen en instanties. Op grond van de Gedragscode Integriteit DJI en de Gedragscode Integriteit Rijk moeten PIW-ers integriteitsschendingen en normoverschrijdend gedrag melden bij hun leidinggevende of een vertrouwenspersoon. Ook kan er melding worden gedaan bij het Huis van Klokkeluiders.²

Daarnaast hebben gedetineerden sinds 1 januari 2021 de wettelijke mogelijkheid om zich tot de Commissie van Toezicht te wenden met het verzoek tot formele bemiddeling in zaken met betrekking tot de zorgplicht of een gedraging van de directeur, waaronder ook racisme en discriminatie vallen.³ Deze in 2021 geïntroduceerde mogelijkheid tot formele bemiddeling bestaat naast de mogelijkheid van informele bemiddeling door de maandcommissaris van de

² Gedragscode Integriteit Rijk, Staatscourant 31 december 2019 nr. 71141, p. 20 en 26 en Gedragscode Integriteit DJI, november 2016, p. 25.

³ Artikel 59a Pbw.

Commissie van Toezicht waar gedetineerden racisme en discriminatie ook aan de orde kunnen stellen.

**Directoraat-Generaal
Straffen en Beschermen**

Ook bij het College voor de Rechten van de Mens en bij anti-discriminatie instanties kunnen gedetineerden met misstanden op het gebied van racisme en discriminatie terecht. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om bij de politie aangifte te doen of in het kader van een 'onrechtmatige daad' naar de civiele rechter stappen.

Datum
4 juli 2022

Ons kenmerk
4050531

In de 'Leefklimaat Vragenlijst Penitentiaire inrichtingen' (voorheen Gedetineerdersurvey) worden gedetineerden gevraagd naar hun ervaringen met racisme en discriminatie binnen detentie.

Daarmee biedt DJI al een palet aan mogelijkheden waarin racisme en discriminatie herkend en erkend kunnen worden. Maar ook wil DJI alert zijn op mogelijke gedragingen en ontwikkelingen die ervoor kunnen zorgen dat het beleid moet worden aangepast of verscherpt. Zoals binnen elke organisatie spelen ook binnen de DJI-organisatie mogelijk dezelfde problemen die onlangs bij de politie naar boven zijn gekomen. Daar zal, net als de politie beoogt, hard tegen worden opgetreden.

Maar, het procedureel alles goed op orde hebben, is geen garantie voor veiligheid op de werkvloer. De zorgelijke berichtgeving bij de politie onderstreept dat op de werkvloer glashelder moet zijn wat gepast gedrag is, waar de grenzen liggen en wat er gebeurt als die worden overschreden. Vanuit een lerende organisatie zal DJI tijdig anticiperen op ontwikkelingen en waar nodig passende maatregelen nemen. Het creëren van een veilige omgeving is hierbij essentieel. Daarom blijven we inzetten op de opleiding van gevangenismedewerkers om racisme en discriminatie op de werkvloer te herkennen en geven we ze handvatten om het tegen te gaan en/of aan te kaarten.

Beoordeling van de aanbevelingen

Wat betreft de aanbevelingen om het thema racisme en discriminatie een vaste plek te geven in het te voeren beleid en daarmee de bespreekbaarheid hiervan te vergroten kan ik u mededelen dat DJI zich inzet voor meer bewustwording en het bespreekbaar maken van racisme en discriminatie bij zowel medewerkers als leidinggevenden. Op verschillende niveaus binnen de organisatie wordt hierover de dialoog gevoerd. Ik attendeer het hoofdkantoor van DJI en de directeurs van de PI's op de aanbevelingen die zien op het bieden van meer eenheid op het beleid van racisme en discriminatie. Instrumenten zoals Moreel Beraad, waar deze gevoelige thema's besproken kunnen worden zijn beschikbaar. Daarnaast heeft DJI in de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in het opleiden van het personeel en het vergroten van vakmanschap. DJI zet zich in voor meer bewustwording bij zowel medewerkers als leidinggevenden en het bespreekbaar maken van racisme en discriminatie. Indien nodig wordt het beleid hierop aangepast. Het beleid is niet een vastomlijnd gegeven, maar blijft in de beweging. Ik steun DJI in deze aanpak.

De aanbeveling om naast de al bestaande vragen over dit thema nu extra vragen toe te voegen aan het instrumentarium waarmee periodiek het leefklimaat wordt gemonitord wil ik eerst nader bezien. De bevindingen van het onderzoek geven daar mijns inziens nu geen directe aanleiding toe. Het instrumentarium waarmee het leefklimaat wordt gemeten is gestandaardiseerd. Het heeft de voorkeur daar zo min mogelijk aan te wijzigen met het oog op vergelijking met eerdere jaren. Ook is het met dit soort vragenlijsten wenselijk het aantal vragen zo veel mogelijk te beperken. Hoe langer de vragenlijst; hoe groter het risico dat gedetineerden afhaken bij het invullen. Mocht de uitkomst van het eerstvolgende leefklimaat onderzoek daartoe aanleiding geven dat zal ik een aanvulling van vragen zeker overwegen.

**Directoraat-Generaal
Straffen en Beschermen**

Datum
4 juli 2022

Ons kenmerk
4050531

Voor wat betreft de aanbeveling gedetineerden aan te sporen om deel te nemen aan de leefklimaatonderzoeken kan ik stellen dat dit al vanaf de eerste meting grote aandacht heeft. De hoge respons bewijst dit ook. Het extra aansporen is dan ook niet nodig.

De aanbeveling geeft mij wel aanleiding de DJI-instrumentaria in de breedste zin van het woord tegen het licht te houden met het oog op discriminatoire elementen en daar waar dat van toepassing is, aan te passen.

Een vertrouwenspersoon voor gedetineerden speciaal voor het signaleren van mogelijk racisme en discriminatie lijkt niet opportuun. De maandcommissaris van de Commissie van Toezicht (CvT) spreekt als onafhankelijk persoon met grote regelmaat met gedetineerden over alle onderwerpen die gedetineerden raken. Daarnaast heeft de CvT een signaalfunctie naar de vestigingsdirectie. Ook het onderwerp racisme en discriminatie vormt daar onderdeel van. Een aparte extra functionaris voor specifiek dit onderwerp zal onduidelijkheid en ongewenste versnippering van informatie te weeg brengen.

De aanbeveling om de uitkomsten van het leefklimaatonderzoek die zien op racisme en discriminatie mee te nemen in het te voeren beleid neem ik graag over. Evenals de evaluatie van de werking en het effect van de formele bemiddelingsmogelijkheid.

Tot slot

Ik ben de RSJ dankbaar voor het advies. Ik deel hun mening dat in het kader van humane en rechtvaardige sanctietoepassing en goede bejegening van gedetineerden er blijvende aandacht voor het thema racisme en discriminatie in detentie moet zijn. Racisme en discriminatie binnen de sanctietoepassing zal ik niet tolereren en waar nodig actie op ondernemen.

De Minister voor Rechtsbescherming,

F.M. Weerwind