

Vergaderjaar 2024–2025

24 587

Justitiële Inrichtingen

Nr. 1023

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 maart 2025

Met deze brief reageer ik op het onderzoek «Afstand, nabijheid en sociale veiligheid: Een onderzoek in penitentiaire inrichtingen voor vrouwen» van de Universiteit Leiden, dat op 5 februari is aangeboden aan uw Kamer. Ten eerste vind ik het van groot belang dat iedereen zich overal veilig voelt. Of dat nu op straat, thuis of in de gevangenis is. Ik ben zelf in de Penitentiaire Inrichting (PI) Nieuwersluis geweest en heb daar gesproken met vrouwelijke gedetineerden en medewerkers over sociale veiligheid. Deze gesprekken hebben mij geraakt. Gedetineerden zijn iedere dag, de gehele dag afhankelijk van medewerkers, voor alles wat zij nodig hebben en wat zij moeten ondernemen. Zo zijn ze afhankelijk van de medewerkers voor hun eten, voor hun hygiëne en alle andere basale levensbehoeften. Dit betekent ook dat van medewerkers veel wordt gevraagd in het nemen van allerlei besluiten, elke dag, waarbij zij maatwerk moeten leveren. Een gevangenis creëert een bijzondere omgeving, waar de medewerkers van DJI elke dag in werken en gedetineerden elke dag in vast zitten. De scheve machtsverhouding maakt dat het risico op (seksueel) grensoverschrijdend gedrag aanwezig is. Het is daarom belangrijk dat er helderheid is over welke omgangsvormen gelden, dat gedetineerden kunnen rekenen op een veilige detentie en medewerkers in een veilige werkomgeving kunnen werken. Het werken in een veilige, prettige omgeving is ook belangrijk in het kader van het capaciteitstekort. Ons personeel is onmisbaar en het is belangrijk dat zij graag bij DJI werken, in een veilige werkomgeving, en dat DJI aantrekkelijk is voor nieuwe medewerkers.

Het onderzoek draagt bij aan de duurzame verbetering van de sociale veiligheid in vrouwengevangenissen. De maatregelen die ik in deze brief aankondig passen in de praktijk van de gevangenis, het vakmanschap dat verwacht wordt van het personeel en het perspectief van de leefwereld van de vrouwen in detentie.

Aanleiding

In 2023 heeft de Inspectie Justitie en Veiligheid een incidentenonderzoek gedaan naar de Penitentiare Inrichting PI Nieuwersluis en geconcludeerd dat er binnen de PI Nieuwersluis een cultuur bestaat waardoor het mogelijk is dat penitentiair inrichtingswerkers niet-integer gedrag, waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag, vertonen. Naar aanleiding van het rapport zijn meerdere maatregelen genomen¹. Deze maatregelen zijn gericht op het realiseren van een cultuurverandering door onder meer georganiseerde gesprekken met medewerkers en gedetineerden en het ontwikkelen van een speciale opleiding voor het werken met vrouwelijke gedetineerden. Ook is ingezet op het verlagen van de drempel tot melden. Vervolgens is de regeringscommissaris voor seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (RCGOG) gevraagd te adviseren over de implementatie van deze maatregelen², waarna de aanpak hierop is aangescherpt. De Inspectie heeft de aanbeveling gedaan om te bezien of de bevindingen en aanbevelingen van de Inspectie ook van toepassing zijn op de andere inrichtingen waar vrouwelijke gedetineerden verblijven. Dat onderzoek is in opdracht van DJI uitgevoerd door de Universiteit Leiden en bied ik u hierbij aan. Er is voor gekozen om ook PI Nieuwersluis mee te laten nemen in dit onderzoek, om het ontstane beeld te kunnen vergelijken.

Opzet onderzoek «Afstand, nabijheid en sociale veiligheid»

Het onderzoek heeft beoogd de sociale veiligheid – zoals ervaren door medewerkers en gedetineerde vrouwen – in de PI's voor vrouwen in kaart te brengen en verschillen hierin inzichtelijk te maken. Sociale veiligheid in dit onderzoek heeft betrekking op de interne cultuur, omgangs- en gedragsnormen, het onderling respect en de aanwezigheid dan wel afwezigheid van seksueel grensoverschrijdend gedrag, pestgedrag en discriminatie in de PI's. De onderzoekers van de Universiteit Leiden hebben niet onderzocht of en in welke mate seksueel grensoverschrijdend gedrag in individuele gevallen in inrichtingen voor vrouwen voorkomt. Universiteit Leiden heeft onderzoek gedaan aan de hand van observaties en 145 semi-gestructureerde interviews. Het zwaartepunt van de interviews lag op gedetineerde vrouwen en penitentiair inrichtingswerkers (piw'ers).

Conclusies onderzoek

De onderzoekers concluderen dat sommige processen en factoren bijdragen aan meer of minder ervaren sociale veiligheid, maar dat het ook voorkomt dat de sociale veiligheid voor de één gepaard gaat met sociale onveiligheid voor de ander. De onderzoekers stellen vast dat sommige gedetineerden en medewerkers in een PI zich vaker onveilig voelen en een groter risico lopen om geconfronteerd te worden met grensoverschrijdend gedrag dan andere gedetineerden en medewerkers binnen de vrouweninrichtingen.

Het is volgens de onderzoekers belangrijk om daarbij een aantal zaken in gedachten te houden. Het leven in detentie wordt voor gedetineerde personen namelijk per definitie gekenmerkt door een grote afhankelijkheid en veel beperkingen. Door de afhankelijkheidspositie en verlies van autonomie zijn gedetineerden kwetsbaar. Daarnaast kunnen zij door hun achtergrond, bijvoorbeeld als ze de Nederlandse taal niet goed beheersen, extra kwetsbaar zijn. Het vergt een groot aanpassingsvermogen om

¹ Kamerstuk 24 587, nr. 898

² Kamerstuk 24 587, nr. 931

hiermee om te gaan. Daarnaast concluderen de onderzoekers dat verschillen in persoonlijke omstandigheden een rol kunnen spelen in iemands detentie-ervaring en veiligheidsbeleving, zoals gezondheidsproblemen, contact met en zorgen om familie (waaronder vaak kinderen) en onzekerheid over de uitkomst van een rechtszaak. Aanpassing aan detentie en veiligheidsbeleving hangen volgens de onderzoekers echter ook voor een belangrijk deel samen met de sociale processen op een leefafdeling en binnen een PI. Een prettige omgang (met zowel medewerkers als andere gedetineerde personen) en respectvolle bejegening kunnen een deel van de detentiepijn verzachten. Het praten over onderwerpen als macht, seksualiteit en discriminatie gaat gepaard met ongemak. Sociale veiligheid is echter niet iets wat simpelweg ontstaat door erover te praten. Juist wanneer er sprake is van onveiligheid kan dit het signaleren en bespreken van problemen in de weg staan. Daarom geven de onderzoekers aan dat er verschillende typen veranderingen en handvatten nodig zijn om een veiligere en inclusievere leef- en werkomgeving te creëren.

De beleving van sociale veiligheid is onderzocht aan de hand van de volgende vier thema's: omgang tussen gedetineerden onderling, omgang tussen medewerkers onderling, omgang tussen medewerkers en gedetineerden en de huidige inrichting van het gevangenisstelsel.

Omgang tussen gedetineerden onderling

De ervaren sociale veiligheid van gedetineerden verschilt afhankelijk van de situatie en iemands sociale positie binnen de groep van gedetineerden. De onderlinge sociale omgang kan positief en negatief bijdragen aan het gevoel van sociale veiligheid van gedetineerden.

Omgang tussen medewerkers onderling

Over het algemeen is de sociale cohesie onder medewerkers groot; dit wordt ook gezien als belangrijk voor werkplezier, sociale veiligheid en mentale weerbaarheid in relatie tot het uitdagende werk. Anderzijds vallen sommige medewerkers juist daardoor buiten een groep of worden gediscrimineerd, bijvoorbeeld als ze niet voldoen aan de dominante normen of hier kritisch over zijn. Hierdoor komt de sociale veiligheid in het geding.

Omgang tussen medewerkers en gedetineerden

Medewerkers hebben aandacht voor het risico op grensoverschrijdend gedrag, maar men is zich onvoldoende bewust van bijvoorbeeld het feit dat slachtoffers, uit angst voor «victim blaming», een drempel kunnen ervaren om van grensoverschrijdend gedrag melding te maken. Medewerkers worstelen met hun machtspositie en het vinden van een balans tussen afstand en nabijheid ten opzichte van gedetineerde personen. Onder medewerkers leeft een angst voor (mogelijk onterechte) beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag, wat leidt tot een vorm van onzekerheid die zich veelal vertaalt naar een grotere afstand tot gedetineerden. Dit verlaagt de sociale veiligheid verder.

Huidige inrichting van het gevangenisstelsel

Sommige door de respondenten genoemde factoren die van invloed zijn op de sociale (on)veiligheid zijn van toepassing op alle gedetineerden, zoals (een gebrek aan) informatieverstrekking over de gang van zaken in de PI bij binnenkomst en visitatie; iets wat veel gedetineerde vrouwen een onveilig gevoel geeft. Andere genoemde factoren gelden voor een

specifiek deel van de populatie, zoals gedetineerden die op een gemengde afdeling binnen het penitentiair psychiatrisch centrum (PPC) of op de terroristenafdeling (TA) verblijven.

Aanbevelingen onderzoek

Een overkoepelende aanbeveling naar aanleiding van dit onderzoek is om in de PI's (onder begeleiding) meer gesprekken tussen medewerkers over ingewikkelde onderwerpen – zoals macht, seksualiteit en discriminatie – te voeren. Het bevorderen van bewustzijn op het gebied van diversiteit en inclusie onder medewerkers zal volgens de onderzoekers ook een positieve uitwerking kunnen hebben op de gedetineerden. Het kan het wederzijdse begrip bevorderen en daarmee de relationele veiligheid die belangrijk is in het dagelijkse werk. Er zal daarnaast meer aandacht in opleiding, training en intervisie besteed moeten worden aan de rol en impact van macht in de alledaagse omgang.

Verder wordt door de onderzoekers aanbevolen om te investeren in het leefklimaat en de inrichting van de leefomgeving. De onderzoekers verwachten dat er daardoor minder conflicten ontstaan en de sfeer op de afdelingen verbetert. Daarnaast verwachten de onderzoekers dat het normaliseren van (praten over) seksualiteit in detentie bijdraagt aan het herkennen en bespreekbaar maken van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het creëren van mogelijkheden en verschaffen van informatie hierover komt tegemoet aan de behoeftes van veel gedetineerde personen. Voor wat betreft de inrichting van het systeem en de uitvoering van procedures doen de onderzoekers de aanbeveling om het intakeproces te verbeteren door duidelijke en toegankelijke schriftelijke informatie te verstrekken over de huisregels. Ook wordt aanbevolen om visitatie te vervangen door bodyscans waardoor de veiligheidsbeleving van gedetineerde personen sterk verbeterd kan worden. Tot slot wordt aanbevolen om terroristenafdeling nader te onderzoeken en te bezien of er alternatieven mogelijk zijn. Een uitgebreide toelichting op de aanbevelingen is bijgevoegd in de bijlage bij de Kamerbrief.

Beleidsreactie

Ik ben de onderzoekers van de Universiteit Leiden erkentelijk voor het onderzoek.

Het onderzoek geeft inzicht in welke zaken in een gevangenis invloed hebben op hoe gedetineerden en personeel de sociale veiligheid en sociale onveiligheid ervaren. Het geeft een duidelijker beeld van wat bijdraagt aan het risico op grensoverschrijdend gedrag. Zo komt in het onderzoek duidelijk naar voren dat de gevangenis een setting is met een specifiek leef- en werkklimaat dat op zichzelf al een duidelijke stempel drukt op de beleving van sociale veiligheid. Net zoals in het advies van de RCGOG, wordt in het onderzoek geconcludeerd dat in de gevangenis sprake is van een speciale situatie, met specifieke kenmerken die het risico op grensoverschrijdend gedrag vergroten; gedetineerden zitten vast en moeten bijna alle dagelijkse zaken vragen aan personeel. Dit zorgt ervoor dat gedetineerden erg afhankelijk zijn van de medewerkers en medewerkers iedere dag, meerdere keren per dag, besluiten moeten nemen over het leven van een gedetineerde en daardoor een uitzonderlijke macht over de gedetineerden hebben. De onderzoekers hebben geconcludeerd dat sommige kenmerken niet te veranderen zijn, omdat deze nu eenmaal samenhangen met het uitzitten van een gevangenisstraf na een veroordeling. De onderzoekers hebben echter ook een aantal zaken in de gevangenissen gevonden die *wel* te veranderen zijn en kunnen bijdragen aan de verbetering van de veiligheidsbeleving. Een voorbeeld hiervan is het visiteren van vrouwelijke gedetineerden, wat tot voor kort vaak geheel naakt gebeurde. Zo'n situatie kan een gevoel van onveiligheid

opleveren, terwijl het proces anders ingericht kan worden. Het onderzoek biedt voor de hele DJI-organisatie handvatten om met thema's als werken vanuit een machtspositie aan de slag te gaan, specifiek waar vrouwelijke gedetineerden in grote mate afhankelijk zijn van het personeel.

Deze inzichten helpen DJI en mij om de huidige aanpak verder te versterken en uit te bouwen zodat de detentie voor gedetineerden en de werkplek voor medewerkers van DJI nog veiliger wordt gemaakt en het gevoel van sociale veiligheid wordt vergroot.

Zoals u in eerdere brieven³ heeft kunnen lezen raakt deze problematiek aan een diepgewortelde cultuur. De RCGOG gaf als advies dat verandering nodig is op het niveau van de cultuur, de structuur en het systeem van de organisatie. Met cultuur wordt bedoeld het geheel van patronen van gedrag, normen, waarden en beelden die binnen een bepaalde groep gedeeld worden. Structuur heeft te maken met de wijze waarop de organisatie is ingericht en overige afspraken die het gedrag in de organisatie beïnvloeden. Het systeem gaat over het geheel van maatregelen voor de aanpak van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Met dit onderzoek, het Inspectierapport en het advies van de RCGOG hebben DJI en ik een gedegen kennisbasis om gerichte stappen te zetten die bijdragen aan een cultuurverandering in vrouwengevangenis. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat een cultuurverandering in een organisatie niet zomaar is gerealiseerd. Dit kan ook vragen om veranderingen in de structuur of het systeem van detentie voor vrouwen. Ook dit zal DJI in haar aanpak meenemen. DJI zal de reeds ingezette maatregelen doorzetten en de in de bijlage genoemde maatregelen uitvoeren. Hierbij wordt ingezet op maatregelen die passen in de dagelijkse praktijk van DJI en die aansluiten bij de ontwikkeling van het vakmanschap dat wordt verwacht van medewerkers van DJI. DJI zal zich met interne en externe partners zoals de Universiteit Leiden en de RSJ herbezinnen over het ontwerp van de vrouwendetentie, waarbij ook wordt gekeken naar best practices in het buitenland. De herbezinning wordt meegenomen in het traject voor alternatieve detentieconcepten dat in het kader van het capaciteitstekort is gestart. Een dergelijke cultuurverandering behoeft daarom een aanhoudende en consistente aanpak, ruimte voor de uitvoering om de aanpak te implementeren en veel geduld.

De overkoepelende aanbeveling (aanbeveling 1) van de onderzoekers is om in de PI's meer gesprekken over ingewikkelde onderwerpen – zoals macht, seksualiteit en discriminatie – te voeren. Ik herken dat het belangrijk is dat medewerkers met elkaar reflecteren op hun werkzaamheden en de dilemma's die zij bij hun werk ervaren. Dat is een belangrijk onderdeel van het vakmanschap en dient ingebed te zijn in het reguliere werk. DJI gebruikt hiervoor onder meer intervisiebijeenkomsten, zoals die worden gehouden in de PI Nieuwersluis en PI Zwolle, of sport- en communicatiedagen zoals in PI Ter Peel. Voor mijn reactie op de aanbevelingen 2 tot en met 7 verwijs ik naar de bijlage.

Ten slotte

Ik sta voor de veiligheid in mijn gevangenis. Gedetineerden moeten kunnen rekenen op een veilige detentie en medewerkers op een veilige werkplek. DJI is alert op signalen van mogelijk ongewenst gedrag en

³ Kamerstuk 24 587, nr. 898

handelt in voorkomende gevallen. Ik blijf in nauw contact met DJI over de uitvoering van de maatregelen en zal uw Kamer informeren over de voortgang bij de jaarlijkse voortgangsbrief over het gevangeniswezen.

De Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid,
I. Coenradie

Aanbeveling 1: Praten over moeilijke en soms oncomfortabele onderwerpen

Een overkoepelende aanbeveling van de onderzoekers is om de medewerkers in de inrichtingen meer gesprekken met elkaar te laten voeren over ingewikkelde onderwerpen zoals macht, seksualiteit en discriminatie. Het valt volgens de onderzoekers op dat wederzijds begrip en inlevingsvermogen met betrekking tot de beleving van sociale veiligheid ontbreken. Bovendien is werken in een PI complex; er komen allerlei aspecten samen zoals macht, respect en persoonlijke relaties. Opmerkelijk volgens de onderzoekers is, dat er onvoldoende taal en handvatten voor lijken te zijn om dit te bespreken. Dit rapport kan een gespreksopener zijn voor de medewerkers en biedt hiermee hopelijk inzicht in de verschillende manieren waarop er naar complexe onderwerpen gekeken kan worden. De gevraagde reflectie heeft vanzelfsprekend tijd en begeleiding nodig en dient ondersteund te worden met andere structurele veranderingen.

Ik herken dat het belangrijk is dat medewerkers met elkaar reflecteren op hun werkzaamheden en de dilemma's die zij bij hun werk ervaren. Dat is een belangrijk onderdeel van vakmanschap en dient ingebed te zijn in het reguliere werk. DJI gebruikt hier onder meer teambijeenkomsten – ook wel intervisiebijeenkomsten genoemd – om met elkaar in gesprek te gaan over dilemma's die zij ervaren op de werkvloer, om te leren van elkaar zonder te oordelen. Hier zijn alle goede ervaringen mee opgedaan in de PI Nieuwersluis en PI Zwolle, of in een andere vorm bijvoorbeeld tijdens sport- en communicatiedagen zoals in PI Ter Peel.

Aanbeveling 2: Verbetering in leefklimaat en de inrichting van de leefomgeving van gedetineerde personen

Er zijn situaties en kenmerken van het dagprogramma die tot conflicten kunnen leiden, waardoor de sociale veiligheid in het geding kan komen. De onderzoekers verwachten dat door investering in het leefklimaat en de inrichting van de leefomgeving minder conflicten zullen ontstaan en de sfeer op de afdelingen zal verbeteren. Dit kan door het ondernemen van gezamenlijke activiteiten, zoals spelletjes en televisie kijken, te stimuleren. Door de combinatie van deze maatregelen kan «recreatie» een moment van ontspanning worden en minder een van spanning en conflict. In alle drie de PI's die zijn bezocht, werd «bellen» door de meeste respondenten genoemd als de belangrijkste reden voor conflicten onder gedetineerde vrouwen. De onderzoekers verwachten dat door meer telefoons op de leefafdeling te plaatsen die bovendien stabielere werken (minder storingen) er ook minder conflicten zullen ontstaan.

DJI herkent het belang van investeringen in de inrichting van de leefomgeving en ook specifiek dat «bellen» vaak een bron van conflict kan zijn. DJI neemt al jaren telefonie op cel mee bij renovaties. Dit jaar komt er telefonie op cel in PI Ter Peel en in PI Nieuwersluis. Met een telefoon op cel kan alleen gebeld worden. Het is een vaste telefoon zonder andere functionaliteiten. Bellen op cel gaat verder volgens dezelfde voorwaarden als bij het bellen in een telefooncel op de afdeling. Telefonie op cel levert naast het gemak voor de gedetineerden ook een bijdrage aan een lagere werkdruk voor het personeel op de afdeling. Ook wordt dit jaar bezien wat mogelijk is om de recreatieruimten te verbeteren, binnen de randvoorwaarden van brand- en veiligheidsvereisten.

Aanbeveling 3: Ruimte voor gezonde seksuele beleving van gedetineerde personen

De onderzoekers verwachten dat het normaliseren van (praten over) seksualiteit⁴ in detentie bijdraagt aan het herkennen en bespreekbaar maken van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het creëren van mogelijkheden om hierover te praten en het verschaffen van informatie komt tegemoet aan de behoeftes van veel gedetineerden personen. De onderzoekers doen daarom verschillende aanbevelingen om dit te realiseren, zoals het voorzien in voorlichtingsmateriaal, het bieden van gespreksmogelijkheden over seksualiteit en het organiseren van een aanspreekpunt voor medewerkers voor advies over seksualiteit.

Ik erken met de onderzoekers het belang van seksuele gezondheid en wil hier ruimte voor bieden, voor zover dat binnen de context van de inrichtingen haalbaar is. DJI zal hier in de uitvoering op inzetten.

Aanbeveling 4: Grip op processen van discriminatie en bevordering van diversiteit en inclusie.

Er zijn meerdere vormen van discriminatie, uitsluiting en pesten geconstateerd onder zowel medewerkers als gedetineerde personen, zowel over en weer als onderling. Daarom adviseren de onderzoekers om aandacht te besteden aan diversiteit en inclusie. Zo adviseren de onderzoekers onder andere om te investeren in een inclusieve cultuur, met een inclusief taalgebruik en een gender- en cultuursensitieve benadering, de kledingvoorschriften te herzien en bewustwording te creëren over processen van seksualisering en victim blaming.

Discriminatie en racisme zijn onacceptabel, des te meer in de context van de gevangenis, aangezien gedetineerden afhankelijk zijn van medewerkers. Wanneer racisme en discriminatie geconstateerd wordt, wordt het hard aangepakt. Daarnaast zet DJI er op in om alle vormen van grensoverschrijdend gedrag te voorkomen⁵. Dat is belangrijk om er voor te zorgen dat DJI een aantrekkelijke werkgever is. Zo zet DJI er op in op bewustwording van medewerkers van allerlei vormen van wangedrag, zoals discriminatie, racisme en grensoverschrijdend gedrag, en dat personeel én gedetineerden geen drempel ervaren om te melden, onder andere met een toegankelijk meldproces.

Aanbeveling 5: Aandacht voor macht, kwetsbaarheid en nabijheid

De onderzoekers constateren dat praten over en het erkennen van de macht die medewerkers uit hoofde van hun taak over gedetineerden hebben, veelal vermeden wordt. Daarom bevelen de onderzoekers aan om meer aandacht te besteden aan dit onderwerp. Ditzelfde geldt voor nabijheid tussen medewerkers en gedetineerde personen. De onderzoekers adviseren om aandacht te besteden aan de rol en impact van macht, medewerkers handvatten te bieden voor persoonlijke reflectie en niet alleen het belang van afstand, maar ook het belang van voldoende nabijheid te benadrukken.

Ik herken dat het omgaan met macht en de nabijheid tot gedetineerden (en niet alleen de nadruk leggen op het belang van afstand) een belangrijk onderdeel van het vakmanschap is. Daar moet meer bewustzijn voor worden gecreëerd. Hier is al aandacht voor in de basisopleiding en wordt

⁴ Onder seksualiteit wordt verstaan onder andere seksuele handelingen en seksuele verlangens

⁵ De aanpak van discriminatie en racisme is vastgelegd in het beleidskader discriminatie en racisme (Kamerstuk 24 587, nr. 336)

aangevuld met intervisiemomenten die tijdens een vast moment worden gepland, bijvoorbeeld tijdens sport- en communicatiedagen. Zie hiervoor ook de reactie op de eerste aanbeveling. Doel hiervan is dat er ruimte wordt geboden voor reflectie en voor het stimuleren van het empathisch vermogen. Ook moeten de mogelijkheden tot de-escaleren werken en het verbeteren van de communicatie aan de orde komen.

Aanbeveling 6: Verbeterde uitvoering en herziening van procedures

De onderzoekers stellen dat ook een aantal standaardprocedures bij DJI aanleiding kan geven voor het ervaren van sociale onveiligheid. In dat kader worden het intakeproces en de visitatie genoemd.

De inzet van ervaringsdeskundigen bij de Commissie van Toezicht en peer support worden benoemd als mogelijkheden om gevoelens van sociale onveiligheid te verminderen. Bij peer support kan gedacht worden aan ondersteuning van nieuwe gedetineerde personen, zodat zij wegwijs worden gemaakt in het reilen en zeilen in de inrichting.

Net als de onderzoekers zien DJI en ik nog ruimte voor verbetering. DJI zal bezien of werken met peer support in de vrouweninrichtingen ingezet kan worden. Met betrekking tot het visitatieproces zijn de onderzoekers van mening dat dit proces moet worden herzien. Ze merken op dat het gebruik van bodyscans in plaats van lijflijke visitatie zal bijdragen aan een toename van de ervaren sociale veiligheid. DJI deelt die mening. Daarom is hiervoor reeds budget gereserveerd en was al begonnen met het Europese aanbestedingsproces voor het inkopen van de bodyscans, waarbij de vrouweninrichtingen als eerste de bodyscans zullen krijgen. De verwachting is dat de bodyscans in het vierde kwartaal 2025 of het eerste kwartaal in 2026 operationeel zijn. Het gebruik van bodyscans in plaats van visiteren draagt bij aan de ervaren sociale veiligheid in de inrichting en doet niet af aan de veiligheid. Een bodyscan is met kleding aan, het is daarom minder indringend voor de justitiabele en levert voor de medewerkers daarom minder gedoe op. In afwachting van de komst van de bodyscans heeft DJI reeds ingezet op uniformering van het visitatieproces waarbij deze zo min mogelijk belastend is voor de vrouwelijke gedetineerden binnen de huidige mogelijkheden.

Ik zal daarnaast, in samenwerking met DJI en de Commissies van Toezicht, bezien welke ervaringen er zijn met de inzet van ervaringsdeskundigen en hoe die van toepassing kunnen zijn op de detentiecontext.

Aanbeveling 7: Heroverweging van de terroristenafdeling in de PI Zwolle

De onderzoekers bevelen aan om nader onderzoek te doen naar de terroristenafdeling (TA) voor vrouwen in de PI Zwolle. Ze constateren onder andere dat de kleine groepen op deze afdeling zorgen voor een grote mate van sociale controle, wat de ervaren sociale onveiligheid kan vergroten.

De constateringen die de onderzoekers doen vloeien voort uit de geconcentreerde wijze van plaatsing van verdachten van en veroordeelden voor een terroristisch misdrijf. Het doel van de geconcentreerde plaatsing van deze doelgroep op de TA is het voorkomen van netwerkvorming, verspreiding van radicaal gedachtegoed en rekrutering binnen reguliere detentie. Deze doelstelling, die uit veiligheids- overwegingen voortvloeit, lijkt te worden bereikt: voor verspreiding van extremistisch gedachtegoed binnen reguliere detentie bestaan over het algemeen zeer weinig aanwijzingen. Er is momenteel echter geen onderscheid in de wijze van plaatsing van vrouwen en mannen op de TA en de inrichting van deze TA-afdelingen. In lijn met de aanbeveling van de onderzoekers is het

zinnig om te bezien of er ten aanzien van de vrouwen-TA sprake is van over beveiliging en of er verbetermogelijkheden zijn met het oog op het vergroten van de sociale veiligheid. Mede ingegeven door het capaciteitsvraagstuk gaat DJI verkennen of ook reguliere vrouwen bij TA vrouwen geplaatst kunnen worden mits de veiligheid voldoende is geborgd.